

## ORGANIZACIJSKA STRUKTURA

- o vsaka struktura v organizaciji, npr. kadrovska, struktura sredstev,...
- o org. struktura ≠ struktura organiziranosti

---

---

---

---

---

---

---

---

## STRUKTURA ORGANIZIRANOSTI

- o je **izid organiziranja** in odseva statični vidik organiziranosti odnosov med nosilci organizacijskih nalog
- o z vidika nادرobnosti členitve skupne naloge organizacije ločimo strukturo:
  - makroorganiziranosti
  - mezoorganiziranosti
  - mikroorganiziranosti

---

---

---

---

---

---

---

---

## Struktura makroorganiziranosti

- o prikaz prve členitve skupnega poslovanja organizacije
- o kompleksi različnih poslov, vezanih na predmet poslovanja (nabava, razvoj, proizvodnja), npr. sektorji

---

---

---

---

---

---

---

---

## Struktura mezoorganiziranosti

- o zgradba org. enot najnižje sestavljenosti oz. skupin delovnih mest, npr. referat
- o razporeditev nalog, razmejitev pristojnosti in odgovornosti

---

---

---

---

---

---

---

---

## Struktura mikroorganiziranosti

- o razporeditev nalog po delovnih mestih
- o odnosi med nosilci nalog znotraj organizacijske enote in med različnimi organizacijskimi enotami

---

---

---

---

---

---

---

---

## VPLIVNI DEJAVNIKI ZA ORGANIZIRANJE STRUKTUR

- o vplivajo **neposredno** ali **posredno** na strukturiranje in oblikovanje organiziranosti
- o ločimo:
  - zunanje dejavnike
  - notranje dejavnike

---

---

---

---

---

---

---

---

## ZUNANJI DEJAVNIKI

- o vrednote
- o institucionalne razmere
- o tržišče
- o razvoj znanosti in tehnike

---

---

---

---

---

---

---

---

## NOTRANJI DEJAVNIKI

- o strategija poslovanja
- o uporabljena tehnologija
- o kadrovska struktura
- o vrsta izdelkov
- o stopnja diverzifikacije
- o velikost
- o lokacija
- o vodstvo
- o tradicija

---

---

---

---

---

---

---

---

## CILJA STRUKTURIRANJA

- o temeljna cilja:
  - stabilnost (togost organizacije)
  - fleksibilnost (manjša formalizacija in pristojnosti odločanja)
- o stabilnost : fleksibilnost = organizacijsko ravnotežje

---

---

---

---

---

---

---

---

## NAČELI STRUKTURIRANJA

- o temeljni načeli:
  - centralizacija (vse na enem mestu pod enim vodjem)
  - decentralizacija (na več mestih pod različnimi vodji)
- o centralizacija : decentralizacija = org. ravnotežje

---

---

---

---

---

---

---

---

## VAJA: VPLIVNI DEJAVNIKI OKOLJA

- o Opredelite posamezne vidike **vpliva okolja** na delovanje naslednjih organizacij:

- Fakultete za upravo
- študentskega servisa
- upravne enote
- Šumi-ja
- lasten izbor.



---

---

---

---

---

---

---

---

## VPLIV OKOLJA NA OBLIK. ORGANIZACIJSKE STRUKTURE

- Okolje:
  - o vse, kar je izven meja sistema
- o kot celota - kot sistem, je sestavljeno iz treh podsistemov:
  - splošno okolje
  - specifično operativno okolje
  - interno okolje.

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1. Splošno okolje

---

- o splošno politično okolje in vlada
- o pravno okolje
- o tehnološko okolje
- o demografsko okolje
- o socio-kulturno okolje

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2. Specifično operativno okolje

---

- o kupci (stranke)
- o viri surovin in dobavitelji
- o konkurenca
- o delovna sila
- o interesne skupine
- o finančne institucije

---

---

---

---

---

---

---

---

## 3. Notranje okolje

---

- o Obstajajo elementi okolja, ki lahko vplivajo tako na organizacijsko oblikovanje, kot na poslovanje podjetja v celoti:
  - lastniki
  - zaposleni
  - vodstvo podjetja

---

---

---

---

---

---

---

---

## VAJA: STE PRIPRAVLJENI NA SPREMEMBE?

---

- o **Sprememba v organizaciji** je preoblikovanje:
  - internih virov
  - sistemov
  - procesov delazaradi **sprememb v okolju**.
- o **Strah** pred posledicami spremembe in **odpori** do sprememb

---

---

---

---

---

---

---

---

## VPRAŠALNIK

---

- o odgovori od 1 do 5:
  - 1 se nikakor ne strinjam
  - 2 se ne strinjam
  - 3 sem neodločen
  - 4 se strinjam
  - 5 se zelo strinjam

---

---

---

---

---

---

---

---

- 
1. Preizkušam nove ideje in pristope k problemom.
  2. Stvari ali situacije razstavim, da vidim, kako delujejo.
  3. Prijatelji me imajo za človeka, ki skuša dognati novo uporabo za že obstoječe metode ali opremo.
  4. Med prijatelji sem ponavadi prvi, ki preizkusi novo idejo ali metodo.
  5. Moje ravnanje izraža izvirnost.
  6. Rad delam na problemu, ki je drugim povzročil veliko težav.
  7. Načelno razvijam stike s strokovnjaki s svojega področja, ki so v drugih podjetjih ali oddelkih.

---

---

---


---

---

---

---

---

- 
- 
8. Planiram čas in denar za izvedbo novih idej.
  9. Dajem predloge na sestankih o novih načinih dela.
  10. Če bi vprašali moje prijatelje, bi dejali, da sem iznajdljiv.
  11. Običajno podpiram prijateljeva mnenja o novih načinih dela.
  12. Upam, da me bodo na začetku novega projekta poznali bolj po rezultatih kot po količini dela.
  13. Delo, ki ga opravljam, mi mora nuditi pridobivanje različnih izkušenj.
  14. Opustil bi delo, ki ni dovolj izzivalno.

---

---

---

---

---

---

---

---



## VIRI

---

- o Ivanko, Š. Temelji organizacijskih proučevanj. Priročnik za vodenje seminarjev in vaj. Visoka šola za upravljanje in poslovanje, Novo mesto, 1999
- o Ivanko, Š. Temelji organizacije. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004
- o Vizjak, A. Spremembe v organizacijah, Možina et al.: Management, Didakta, Radovljica, 1994

---

---

---

---

---

---

---

---