

GLAVNI ASPEKTI MENADŽMENTA

Menadžment (izvorno: management) je izraz koji potiče od talijanske riječi manegeiare, riječi koja je izvedena od latinske riječi manus (ruka). I pored napred navedenog, management se (po)smatra kao isključivo američki (čak ne i engleski) termin (pojam). Ovo stoga jer je izraz management produkt američke prakse i teorije organizacije i upravljanja preduzećima.

Izraz managarnent prevodi se na različite načine - i to ne samo unutar engleskog govornog područja već i u Sjedinjenim Američkim Državama. Kod nas se, najčešće, prevodi izrazom "upravljanje" (ali, nerijetko i "rukovođenje") pri čemu (opravdano - prim. L. R.) dominira korišćenje izvornog termina: management (menadžment).

Za menadžment kao izraz, odnosno pojam je karakteristično to da on (još uvijek) nije sveobuhvatno, jednoznačno i precizno određen. Ovo stanje nije posljedica samo nedovoljne razvijenosti menadžmenta kao nauke (menadžment, kao relativno mlada naučna disciplina, još uvijek se nalazi u procesu sopstvenog razvoja, odnosno zaokruživanja) već činjenice da je menadžment kompleksan pojam, pojam koji ima više značenja.

Zbog napred navedenog, u savremenoj teoriji i praksi menadžmentu se pristupa sa različitih aspekata. Pri tome se naglašena pažnja posvećuje:

- menadžmentu kao skupu ljudi (menadžera),
- menadžmentu kao procesu,
- menadžmentu kao nauci i/li vještini i
- menadžmentu kao profesiji.

1. MENADŽMENT KAO SKUP LJUDI (MENADŽERA)

Sve organizacije, bile one profitne ili neprofitne, su teleološkog (ciljnog) karaktera. U realizaciji njihovih ciljeva učestvuje veći ili manji broj zaposlenih koji, ukupno posmatrano, čine kadrovski potencijal odnosno osoblje date organizacije.

U savremenoj teoriji, a sve više i u praksi, osoblje organizacije dijeli se na menadžere i nemenadžere. Jedni (menadžeri) vrše menadžerske poslove (funkcije, odnosno zadatke) a drugi (izvršioc - radnici) obavljaju nemenadžerske poslove (funkcije, odnosno zadatke).

U obavljanju svojih poslova (funkcija, odnosno zadataka) svi menadžeri moraju da djeluju kao jedinstvena cjelina. To je i razlog da se pod pojmom menadžment (organizacije "x") podrazumijeva skup svih ljudi (kadrova, osoblja) u datoj organizaciji, koji, shodno relevantnim ovlašćenjima i odgovornostima, obavljaju (vrše) menadžerske poslove (funkcije odnosno zadatke).

Istraživanje menadžmenta kao skupa menadžera – pa, čak i sistema (1, 110 - 114), predmet je pažnje brojnih istraživača menadžmenta. Pri tome, u fokus (2, 17 - 19) stavljaju se mjesto, uloga i značaj najviših menadžera (top managers), srednjih menadžera (middle managers) i menadžera najnižeg nivoa (lower-level managers) i karakteristike znanja i sposobnosti - sa naglaskom na tehnička, socijalna i konceptualna znanja (3, 90 - 102) koje oni treba da posjeduju za efektivno i efikasno vršenje njihovih poslova (funkcija odnosno zadataka).

2. MENADŽMENT KAO PROCES

Kada je riječ o menadžmentu, tada treba istaknuti da se pod ovim pojmom podrazumijeva, rekli bismo, najčešće proces obavljanja menadžerskih poslova (funkcija odnosno zadataka). "Nazivamo menadžment procesom da bismo istakli da se svi menadžeri, bez obzira na lične sposobnosti i veštine, upuštaju u određene međusobno povezane aktivnosti kako bi postigli željene rezultate" (4, 9).

Procesu menadžmenta posvećuje se izuzetna pažnja. To je i razumljivo. Jer, od toga šta i, naročito, kako rade menadžeri zavisi ne samo njihov učinak već i efektivnost i efikasnost relevantnih organizacija.

U literaturi postoji mnoštvo definicija menadžmenta kao procesa. Mnoge od njih se međusobno veoma razlikuju što je posljedica ne samo nastojanja njihovih kreatora (istraživača menadžmenta) da daju sopstvenu, više ili manje, originalnu definiciju već i različitog poimanja menadžmenta kao procesa ili, što je češći slučaj, diferentnog pristupa u naglašavanju uloge i značaja pojedinih performansi procesa menadžmenta.

Kritički posmatrano, definicije o menadžmentu kao procesu moguće je podijeliti na:

prvo, definicije koje, u suštini, naglašavaju neku od dimenzija procesa menadžmenta (odnosno aktivnosti menadžera) kao što su: donošenje odluka (5, 6), koordinacija ljudskih i materijalnih resursa (6, 11), povezivanje resursa i podsistema u organizaciji (1, 119) itsl. i

drugo, na definicije kojima se sveobuhvatno i precizno određuje suština menadžmenta kao procesa. Riječ je o definicijama Higginsa (2, 5), Hodgettsa i Kuratka (7, 4), Stonera, Frimana i Gilberta (4, 9), Ivancevicha, Lorenzija, Skinnera i Crosbyja (8, 12-13). Newman, Warrena i McGilla (9, 2) i mnogih drugih savremenih autora, koji menadžment definišu kao proces planiranja, organizovanja, vođenja i kontrolisanja aktivnosti zaposlenih i korišćenja drugih resursa organizacije kako bi se postigli postavljeni organizacioni ciljevi.

3. MENADŽMENT KAO VJEŠTINA I/ILI NAUKA

Evoluciju menadžmenta permanentno prati diskusija o tome da li se menadžment može (po)smatrati kao nauka i/li kao vještina. Do dvadesetog vijeka dominiralo je mišljenje da je menadžment vještina. Kasnije, a naročito u drugoj polovini dvadesetog vijeka, preovladjuje mišljenje da menadžment treba (po)smatrati i kao nauku i kao vještinu.

Menadžment kao nauka

Iako određena (sa)znanja iz oblasti menadžmenta sežu u daleku prošlost ljudske civilizacije (10, 1), nastanak menadžmenta kao nauke vezuje se za dvadeseti vijek. Preciznije, menadžment kao nauka nastaje početkom dvadesetog vijeka. Jer, tada su objavljeni radovi Fredericka W. Taylora (1903. i 1911. godine) i Henryja Fayola (1916. godine) - radovi koji su utemeljili menadžment kao nauku.

Radovi Taylora i Fayola bili su izrazito instruktivnog (teorijsko-praktičnog) karaktera. To, kao i sve izrazitije potrebe povećavanja efikasnosti upravljanja organizacijama, inspirisalo je brojne autore da se naučno bave problemima iz oblasti menadžmenta. Posljedice su evidentne: menadžment je oblikovan u naučnu disciplinu struktuisanu od brojnih škola, teorija i koncepata koji, ukupno posmatrano, predstavljaju skup (sistem) naučno utvrđenih znanja (teorija, zakona i principa) o efektivnom i efikasnom upravljanju organizacijama.

Menadžment spada u društvene nauke. Jer, nmoga područja (pojave i procese) menadžmenta nije moguće kvantifikovati zbog njihove kompleksnosti, dinamičnosti i/li stohastičnosti. To se, posebno, odnosi na ponašanje i interakcije između ljudi, interakcije između podсистema organizacije i interakcije između organizacije i njenog okruženja.

Menadžment ne predstavlja sistem znanja koji je u potpunosti zaokružen. Jer, on u sebi ne sadrži sve naučno utvrđene i prihvaćene odgovore koji su potrebni (kao instrumentarij) za efikasno rješavanje brojnih upravljačkih problema. Razlozi tome su dvojaki: prvo, zbog toga što je menadžment relativno mlada naučna disciplina i drugo, zbog izrazite dinamike postojećih i permanentne pojave novih problema upravljanja koji traže adekvatna, na nauci fundirana, rješenja. Zato se može (po)tvrditi da je menadžment nauka u razvoju.

Menadžment kao vještina

Menadžment se javlja i, shodno tome, tretira i kao praksa. Za razliku od menadžmenta kao nauke, menadžment kao praksa je star koliko je i stara ljudska civilizacija. Jer, on je prirodni pratilac (preciznije: aktivni nosilac) svakog organizovanog, ciljno usmjerenog, djelovanja ljudi i korišćenja drugih resursa organizacije.

Menadžment kao praksa predstavlja konkretan rad - aktivnost vršenja menadžerskih funkcija (planiranja, organizovanja, vođenja i kontrolisanja). Zbog toga on, kao i svaka druga praksa, je umijeće odnosno vještina obavljanja menadžerskih funkcija (planiranja, organizovanja, vođenja i kontrolisanja).

Za razliku od menadžmenta kao skupa znanja odnosno nauke, koji ima opšti karakter, menadžment kao vještina nije impersonalan. On to ne može ni biti. Jer, menadžment kao vještina (odnosno umijeće) je (pojam koji se odnosi na) sposobnost menadžera kao pojedinaca da, više ili manje uspješno, obavljaju menadžerske funkcije u realnim (nikada jednakim) uslovima.

Dvije grupe faktora djeluju na performanse vještine upravljanja svakog menadžera ponaosob. Prvo, to je znanje (ukupno a naročito iz oblasti menadžmenta) kojim raspolaže menadžer. Jer, menadžment kao vještina odnosno umijeće je, kako to kažu Weirich i Koontz, "znati-kako (know-how) činiti stvari u datoj situaciji" (11, 12). Drugo, to su karakteristike ličnosti menadžera koje nisu

gnoseološkog (saznajnog) karaktera. Riječ je o kreativnosti, komunikativnosti, sposobnosti za uspješno vođenje, mudrosti, odlučnosti i snalažljivosti itsl. - karakteristikama ličnosti menadžera čije posjedovanje predstavlja bitan faktor njihovog umijeća i, shodno tome, značajnu garanciju njihovog uspješnog rada. Njihova specifičnost je u tome da se one "teško uče - nismo uspeli, do ovog momenta, da nekoga naučimo da donosi sudove, da koristi zdrav razum, da bude kreativan" (12, 34) ali i to da se "mogu donekle pojačati" kroz različite oblike učenja.

4. MENADŽMENT KAO PROFESIJA

U savremenim udžbenicima i javnim raspravama sve prisutnija je teza da menadžment treba posmatrati odnosno tretirati i kao posebna profesija. Tome u prilog govore brojne činjenice od kojih su, svakako, najvažnije: prvo, da je profesionalno obavljanje menadžerskih poslova (funkcija odnosno zadataka) osnov odnosno izvor sticanja zarada relativno velikog broja ljudi i, drugo, da danas u svijetu postoje brojna nacionalna i regionalna udruženja menadžera među kojima je najveći broj onih koja se uspješno bave svim relevantnim pitanjima menadžmenta kao profesije.

Menadžment je veoma atraktivna profesija. Ovo zbog toga što je riječ o profesiji koja, ako se uspješno obavlja, njihovim pripadnicima (naročito glavnim odnosno top menadžerima) omogućava visoke finansijske koristi, ugled, moć i vlast (13, 533-542). Zato je i razumljivo da se sve veći broj stručnjaka (naročito mladih) opredjeljuje da se profesionalno bavi menadžmentom.

Od menadžera se traži uspjeh i samo uspjeh. Uspjeh od menadžera ne traže samo vlasnici kapitala. Uspjeh zahtijeva i porodica (ako je menadžer ima). Konačno, uspjeh je potreban i samom menadžeru (kao ličnosti). Jer, uspjeti za menadžera znači: prvo, ostvariti lične ciljeve, drugo, izbjeći nastanak negativnih posljedica koje "donosi" neuspjeh, treće, obezbijediti opstanak na datom menadžerskom položaju i, četvrto, stvoriti osnovni uslov za uspon u karijeri (14, 4-10).

Na kraju treba istaknuti i slijedeće: obavljanje menadžerskih poslova (funkcija odnosno zadataka) u savremenom, veoma složenom poslovnom okruženju, zahtijeva od menadžera velika psiho-fizička naprezanja. I to ne samo s vremena na vrijeme (u cilju rješavanja povremenih kriznih situacija) već permanentno - iz

dana u dan. To je i razlog da se mnogi menadžeri veoma često nalaze u specifičnom, tzv. "menadžerskom stresu": stanju koje u značajnoj mjeri utiče na karakteristike njihovog zdravlja; stanju koje, može imati i tragične posljedice (15, 869-877). Zbog toga menadžment spada u profesije sa relativno visokim zdravstvenim rizikom.

Literatura

1. Freemont E. Kast, James E. Rosenzweig, Organization and Management, McGraw-Hill, N. York, 1979.
2. James M. Higgins, The Management Challenge, Macmillan College Publishing company, N. York, 1994.
3. Robert L. Katz, Skills of an effective administrator, HBR, vol 52, No 5, 1974.
4. Džejms A. P. Stoner, Edvard R. Friman, Daniel R. Gilbert, Jr., Menadžment (prevod), Želnid, Beograd, 1997.
5. Stafford Beer, Decision and Control, John Wiley and Sons, New York, 1966,
6. Russel T. Mitchell, T.R., People in organizations; understanding their behavior, McGraw Hill, N.York, 1978.
7. Richard M. Hodgetts and Donald C. Kuratko, Management, Harcourt Brace Jovanovich, Orlando, 1990,
8. John M. Ivancevich, Peter Lorenzi, Steven J. Skinner, Philip B. Crosby, Management, Irwin/McGraw-Hill, N. York, 1997.
9. William H. Newman, Kirby E. Warren, Andrew, R. McGill, The Process of Management, Prentice-Hall, Englewood Clifs, N. Jersey, 1987,
10. Miloš Rajkov, Menadžment, Istorija naučne misli, FON, Beograd, 1996.
11. Heinz Weihrich and Harold Koontz, Menedžment (prevod), MATE, Zagreb, 1993.
12. Daniel A. Wren, Dan Voich, Jr., Menadžmeat (prevod), Privredni pregled, Beograd, 1994.
13. Hemant C. Sashittal i Avan R. Jassawalla, Why managers do what they do, Management Decision, 36/8, 1998.
14. Margerison, Ch., Individual Development Plans, Librarian Career Development, Vol. 2 No.1, 1994.
15. Walter Tubbs, Karouchi: Stress-death and the meaning of work, Journal of Business Ethics, 12, 1993, u knjizi Greenberg J., Baron A. R., Ponašanje u organizacijama, Želnid, Beograd. 1998., str. 245.