

ORGANIZACIJA I MENADŽMENT U ISTORIJSKOM KONTEKSTU

Mehmed Meta, prof. dr

Internacionalni Univerzitet u Novom Pazaru,
Novi Pazar, Srbija
m.meta@uinp.edu.rs

Elma Elfić, doc. dr

Internacionalni - Univerzitet u Novom Pazaru,
Novi Pazar, Srbija
g.menadzer@uinp.edu.rs

Dženis Bajramović, dipl. ecc.

Internacionalni - Univerzitet u Novom Pazaru,
Novi Pazar, Srbija
dz.bajramovic@uinp.edu.rs

Apstrakt

Iako su se organizacija i upravljanje organizacijama (menadžment) kao zasebne naučne discipline relativno kasno izdiferencirale iz sistema ekonomskih nauka, organizacije i upravljanje organizacijama su jedne od najstarijih tekovina ljudske civilizacije.

Nastale su sa pojavom čoveka, kao biološkog i društvenog bića i uporedo se sa njegovim razvojem i one razvijale. Ljudi su oduvek bili upućeni na različite oblike organizacija i bez njih oni jednostavno ne mogu ni opstati. U bespoštednoj borbi sa surovom realnošću i prirodom koja ga je svojom škrtošću permanentno ugrožavala, čovek je od najstarijih stadijuma svoga razvoja bio prinuđen da iznalaziti puteve da svoj život bitno olakša. Način da se do toga cilja dođe bio je udruživanje sa drugim ljudima u različitim oblicima organizacija.

Ključne riječi: organizacija, menadžment, podela rada, hijerarhija, autoritet, disciplina, robovlasničko društvo, feudalno doba, rani kapitalizam, doba tehničko-tehnološkog progressa

ORGANISATION AND MANAGEMENT IN A HISTORICAL CONTEXT

Abstract

Although organisation and management of organisations (management) have evolved as a separate scientific discipline relatively lately, organisation and management of organisations are one of the earliest achievements of human civilisation.

They have emerged with the advent of man, as biological and social beings, and along with their development, they have also developed. People have always been referred to different forms of organisation and without them they simply cannot survive. Since the earliest stages of its development, mankind has been forced to identify paths in order to make life significantly easier in a ruthless battle with the harsh reality of nature, which has constantly threatened him. The way to achieve this goal was to associate with other people into different forms of organisation.

Keywords: organisation, management, job sharing, hierarchy, authority, discipline, slave society, feudal era, early capitalism, era of technological progress

JEL codes: M10

UVOD

Razvoj organizacije i menadžmenta u tesnoj je sprezi sa razvojem proizvodnih sredstava, odnosno oruđa za rad. Primitivnim oruđima za rad svojstvene su jednostavne organizacije i uprošćeni i jednostavni modeli njihovog upravljanja, odnosno menadžmenta, a savremenim oruđima za rad svojstvene su moderno oblikovane organizacije i primena savremenih koncepata njihovog upravljanja. Stepem razvijenosti oruđa za rad determiniše ne samo kvalitet organizacija i upravljanja, već daje i pečat pojedinim epohama ljudske civilizacije. U tom smislu je i te kako i danas aktuelna Marksova misao da se pojedine društveno-ekonomske formacije razlikuju, ne po tome šta se proizvodi, nego čime se proizvodi, kojim sredstvima za rad. U tom kontekstu ćemo razvoj organizacija i menadžmenta posmatrati kroz određene epohe društveno-ekonomskog razvoja, odnosno kroz epohu:

- Preistorije,
- Robovlasničkog društva,
- Feudalnog društva i
- Postfeudalnog društva (ranog kapitalizma i savremenog tehničko-tehnološkog progresu).

ORGANIZACIJA I MENADŽMENT U PREISTORIJI

U istoriji ljudskog roda epoha prvobitne zajednici je, vremenski posmatrano, najduže trajala (više od 700 hiljada god.). Etnolozi ovu epohu najčešće dele u dva velika razdoblja: divljaštvo i varvarstvo. Ova dva razdoblja se prvenstveno međusobno razlikuju po stepenu razvoja proizvodnih snaga, a delimično i po karakteru proizvodnih odnosa. Iako su proizvodni odnosi u osnovi imali nevlasnički karakter, u varvarstvu, posebno u njegovoj poznoj fazi, javljaju se prve klice privatne svojine i nejednakosti. Suštinska razlika između divljaštva i varvarstva leži u karakteru privrede. Privreda je u divljaštvu imala uglavnom sakupljački karakter. Čovek je pri ishrani koristio ono što je u prirodi i nalazio. Na srednjem i višem stepenu divljaštva čovek počinje upotrebljavati vrlo primitivna oruđa i pronalazi

vatru. Pojavom luka i strele javljaju se prvi oblici podele rada, muškarci se počinju prvenstveno baviti lovom a žene sakupljanjem plodova.

Iako se ne raspolaze pouzdanim arheološkim, pisanim ili drugim svedočanstvima iz toga perioda, pretpostavlja se da su lovačke skupine bile prvi oblik organizacija u istoriji ljudskog roda i prvi oblik udruživanja ljudi. U lovačkim društvima poslovi su obavljani zajednički, nije bilo dominacije i diskriminacije. Ostvareni ulov se delio na jednake delove nezavisno od doprinosa pojedinih njenih članova.

U varvarstvu najpre dolazi do pojave lončarstva, a potom i ratarstva i stočarstva. Stočarstvo i ratarstvo postaju osnovna privredna zanimanja, a lov i ribolov pomoćne. I u ovoj fazi, do pojave ratarstva i stočarstva, podela rada zadržava prirodno-biološki karakter. Pojavom ratarstva i stočarstva dolazi do diferencijacije po zanimanjima između pojedinih rodova, pa čak i u okviru istih rodova. Pored rodova horde i plemenske organizacije su predstavljale najmarkantnije oblike organizacija u ovom periodu. Horde su predstavljale potpuno samostalne grupe nomadskog karaktera i brojale su do stotinu članova. Domaćinstvo je u hordama bilo zajedničko, a do organizovanog dodira različitih hordi je vrlo retko dolazilo. Postojala je podela rada između muškaraca i žena, između odraslih i dece.

Prelaskom sa sakupljačke na proizvodnu delatnost horde se transformišu u rodovske organizacije. Rodovi su bili stabilne, čvrsto povezane i homogene skupine ljudi. One su preteča formiranja modernih i savremeno oblikovanih organizacija. Zbog stalnog biološkog uvećanja rodovi su se stalo delili na manje rodovske skupine između kojih je postojala stalna povezanost. Skupovi ovako podeljenih rodova naziva se fratrijom. Daljnjim deljenjem rodova i fratrija njihov se broj uvećavao, ali potrebe za održavanjem jedinstva i dalje ostaju. Skup ovako nastalih fratrija čini pleme. Za razliku od rodova koji prevashodno predstavljaju proizvodno-potrošačke skupine ljudi, pleme u prvom redu čini političku organizaciju u čijoj je nadležnosti organizacija odbrane od neprijatelja ili organizacija napada na druga plemena radi osvajanja novih teritorija (lovišta, pašnjaka i sl.). Na čelu ovakvih rodovskih skupina bili su ljudi od ugleda i autoriteta koji su bili posebno bili i sposobni za upravljanje. Pri izboru vođa (poglavica) njihova mudrost, veština i godine starosti su bili osnovni kriterijumi koji su uvažavani. Položaj poglavice nije bio nasledan i rodovi su imali svoja pravila pri njihovom izboru.

Vrhovna vlast je pripadala rodovskom savetu, koji u nekom smislu i predstavljaju preteću današnjih skupština, odnosno senata. Pri donošenju odluka na rodovskom savetu svaki muški i ženski član je imao jedan glas. U nadležnosti saveta je bio izbor i smena poglavice, donošenje odluka o oproštaju ili osveti za ubistvo nekog člana rodovske zajednice, donošenje odluke o usvajanju stranaca i sl.

Prema istraživanjima američkog etnologa Morgana (1818-1881) utemeljivača moderne antropologije, kod indijanskog plemena Irokezi postojala je praksa da nijedno lice nije moglo biti poglavica roda, sve dok taj izbor ne bi potvrdio savet poglavica, koga su sačinjavale poglavice svih rodova u plemenu. Smrću poglavice roda kod pripadnika ovog plemena sazivan je savet pripadnika roda radi imenovanja novog poglavice. U izbornu proceduru su obavezno ulazila dva kandidata, a za poglavicu bi bio biran onaj kandidat koji osvoji veći broj glasova. Međutim, da bi izbor bio „legitiman“ potrebna je bila i saglasnost ostalih sedam rodova. Kandidat ne

bi bio izabran za poglavicu i izborna procedura bi bila ponovljena, ako bi rezerve prema predloženom kandidatu izrazio bar jedan od rodova.

ORGANIZACIJA I MENADŽMENT U ROBOVLASNIŠTVU

Tokom više desetina hiljada godina ljudi su usavršavali svoja oruđa i oružja kako bi sebi olakšali život. Nastojali su da svoje pokrete i postupke maksimalno prilagode predmetima rada koji su obrađivali, kako bi uz što manji utrošak sopstvene energije ostvarili željene ciljeve. U poznoj fazi prvobitne zajednice čovek počinje koristiti luk, strelu, kamene sekire, a potom i metalne predmete. Pojavom metala dolazi do revolucionarnih promena u korišćenim sredstvima za rad i tempu njihovog usavršavanja.

Razvoj proizvodnih snaga u robovlasništvu doveo je do stvaranja sela i gradova, a potom i država. Nesvojinski karakter prvobitne zajednice se vremenom transformiše u klasno društvo, sa jasno izraženim antagonizmom dvaju klasa: robovlasnika i robova.

O postojanju organizacije i menadžmenta u ovom periodu ljudske civilizacije postoje pouzdani dokazi u vidu raznih pisanih dokumenata (zapisa) koji datiraju iz tog perioda, postoje razni arheološki nalazi i grandiozni objekti (Kineski zid, brojne piramide u starom Egiptu, monumentalna zdanja u Rimskoj imperiji i staroj Grčkoj itd.), koji se sigurno nisu mogli realizovati bez organizovanog i smišljenog rada, odnosno efikasnih organizacija i kvalitetnih metoda i tehnika njihovog upravljanja.

Zapisi vavilonskog kralja Hamurabija (1728-1686 god p. n. e.) su verovatno prvi pisani trag o postojanju organizacije rada i menadžmenta u ovom periodu ljudske istorije. U njima Hamurabije piše o mnogim pitanjima vezanim za efikasno funkcionisanje države i rad njenih organa i institucija. Pisao je o ponašanju ljudi, odnosima među njima, o pravima, obavezama i odgovornostima, o sistemima nagrađivanja, sistemima sankcionisanja, kontroli proizvodnje, planiranju zadataka, pruža opise radnih mesta i ukazuje na potrebu permanentnog obrazovanja radnika, o nužnosti određivanja minimalnih nadnica itd.

Pri izvođenju javnih radova stari Egipćani su primenjivali planiranje, organizaciju i kontrolu i razradili centralistički oblik vladavine. Egipatske piramide (Keopsova, Kefrenova i Mekerinosova) izgrađene pre više od četiri milenijuma i danas prkose vremenu. Keopsova piramida je sagrađena kao grobnica egipatskog faraona Keopsa i njegove žene i predstavlja jedno od Sedam svetskih čuda stare civilizacije, sačuvanog do današnjeg vremena. Ona je građena punih dvadesetak godina. Na njenoj gradnji je bilo angažovano nekoliko stotina hiljada radnika i ugrađeno je više od dva miliona kamenih blokova, visine 2 metara, a dužine 5 metara. Lavirinti unutrašnjih hodnika i odaja su tako skriveno konstruisani i maskirani da mnogi od njih i danas u sebi kriju mnoge tajne. Vođena je stroga evidencija o utrošenim količinama hrane.

Vrlo značajni podaci o postojanju organizacije i menadžmenta su oni koji potiču iz drevne Kine, a koji se odnose na izgradnju Kineskog zida i drugih građevinskih poduhvata iz vremena kineske imperije. Kineski zid predstavlja grandiozni objekat koji se jedini sa Meseca može videti golim okom. Najvećim delom je sagrađen u

trećem veku pre nove ere. U njegovu izgradnju je utrošeno oko 300 miliona kubnih metara kamena, opeka, zemlje i drugog građevinskog materijala. Utrošena količina materijala pri njegovoj izgradnji je dovoljna da se napraviti 120 Keopsovih piramida ili da se zemlja opaše po ekvatoru zidom visine 2 metara. Dužina kineskog zida je 2.500 km, visina 10-16 metara, a širina 8 metara. Ovaj je poduhvat učinjen da bi se zemlja zaštitila od upada varvarskih plemena. Po celoj njegovoj dužini na ravnomernim razmacima uzdižu se stražarnice, a po vrhu zida pruža se staza širine 4,5 metara.

O efikasnosti upravljanja i nužnosti selekcije poštenih i sposobnih rukovodilaca i činovnika govore i zapisi kineskog filozofa Konfučija (552-479 god. p. n. e.).

Pre više od dva milenijuma kineski filozof i vojskovođa Sun Tzu je napisao delo Veština ratovanja, koje je mnogo kasnije modifikovao i koristio i Mao Ce Tung, koji je 1948 godine osnovao Narodnu Republiku Kinu. Sun Tzu je formulisao nekoliko principa koja se efikasno mogu primenjivati u strategiji ratovanja, ali imaju i jaku primenu i u strategijama vođenja tržišnih borbi. Najveći značaj imaju sledeći njegovi principi [2. str. 27]:

- Kada neprijatelj napreduje, mi se povlačimo
- Kada se neprijatelj zaustavi, mi uznemiravamo
- Kada neprijatelj traži da izbegne borbu, mi napadamo
- Kada se neprijatelj povlači, mi ga sledimo.

Machu Picchu, predstavlja neobičan grad koji naliči orlovskom gnezdu. Izgrađen je najverovatnije u XIII veku, na lokalitetu koji se nalazi na najvišem delu istočnih padina Anda u Južnoj Americi, na nadmorskoj visini od 2.350 metara. Grad je opasan ogromnim bedemima a posedovao je i dugačke nizove stepenica, hramove, tornjeve, bunare, zgrade za stanovanje i ostale prateće objekte. Sa organizacionog aspekta je i dan danas aktuelno pitanje: kakva je to organizacija rada korišćena pri njegovoj izgradnji, pogotovu ako se pouzdano zna da materijala koji je korišćen nije bilo u njegovoj neposrednoj ili bližoj okolini.

Određeni dokazi o postojanju i razvoju organizacije rada i menadžmenta nalaze se i u Bibliji. Da bi Mojsiju pomogao u poslovima koji ga nepotrebno opterećuju, Jetro mu predlaže da deo svojih nadležnosti prenese (delegira) na rukovodioce koji bi bili na čelu grupa od 10,50,100 i 1000 ljudi. Ovaj Jetrov savet predstavlja prvi pokušaj u pismenoj formi rešavanja problema raspona kontrole, odnosno raspona menadžmenta.

Slični organizacioni zahvati su činjeni i u staroj Grčkoj. U radovima mnogih antičkih mislilaca se mogu naći izuzetno korisna razmišljanja u vezi sa upravljanjem, u prvom redu državom i hijerarhizovanim organizacijama, kao sto je vojska. Grčki fizičar i astronom Arhimed (287-212 god. p. n. e) je pravio vrlo komplikovane mehanizme za dizanje tereta, kako bi ljudski rad olakšao. Sokratov učenik i veliki besednik Platon (427-347 god. p. n. e.) se zalagao za izbor sposobnih i insistirao na permanentnom obrazovanju rukovodilaca. Sokrat (470-399 god. p. n. e.) je ukazivao da pri upravljanju gazdinstvima, njihova veličina nema posebnog značaja. Onaj koji zna upravljati malim i vlastitim gazdinstvom, znaće upravljati i velikim i javnim preduzećem i obratno, ako ne zna upravljati, neće to znati ni sa jednom ni sa drugim vrstom preduzeća. Grčki pesnik i filozof Ksenofan (565-470 god. p. n. e.) je praktično prvi udario temelje specijalizacije i kooperacije u radu,

predlažući a potom i praktično primenjujući sistem podele rada pri izradi plitkih cipela za glumce.

Rimljani su na poseban način tretirali probleme upravljanja vojnim i civilnim organizacijama. Smatra se da je u starom Rimu i nastao prvi tip privrednog rukovodioca (vilicus). Vilicus je bio kao i ostali robovi bez sredstava za proizvodnju a njegov je zadatak bio da nadgleda i goni robove pri radu. Vernost i lojalnost vlasniku je dokazivao žestinom bičevanja.

ORGANIZACIJA I MENADŽMENT U FEUDALIZMU

Kao i robovlasničko doba tako se i feudalizam ne karakteriše nekim epohalnim otkrićima u oblasti organizacije rada i upravljanja. Proučavanja organizacije u su uglavnom imala parcijalni karakter a organizacioni potezi su bili skromnog domena, što je bilo u uskoj sprezi bili sa nedovoljnim razvojem proizvodnih snaga u ovoj etapi ljudske istorije.

Glavna preokupacija pisanih radova iz organizacije i menadžmenta su bili problemi rada i organizacije rada, problemi organizovanja i vođenja trgovinskih knjiga, problemi radnih normi, pokreta u radu, studije rada i sl.

Tako je u cilju što pravednijeg određivanja visine dnevnica, francuski inženjer Sebastijan Bovan u drugoj polovini XVII veka izučavao potrebno vreme za obavljanje potrebnih operacija. Bovan je utvrdio visinu dnevnog zadatka jednog radnika. Iako su metode merenja potrebnog vremena bile poprilično razrađene praktičnu primenu gotovo i nisu nalazile.

Fizičar Kolumb je krajem XVIII veka ukazivao na veliki uticaj loše organizacije rada na rasipanje čovekove bioenergije.

Sa praktičnog aspekta u oblasti organizacije rada poseban značaj je imala Mletačka republika. Još u to vreme su postojala dva najznačajnija oblika preduzeća: ortačka i deonička društva. Pri organizaciji i rukovođenju preduzećem mletački trgovci su se koristili knjigovodstvom, koje je bilo glavni izvor informacija pri donošenju poslovnih odluka u preduzećima.

Vinko Kotruljić iz Dubrovnika je 1458 god. napisao delo O trgovini i savršenom trgovcu, koje predstavlja jedno od najstarijih dela u kome je obrađivana i organizaciona problematika.

U Veneciji je 1494 god. Luka Pačoli objavio rad Summa di arithmetica, geometria...u kome razrađuje i neka organizaciona pitanja

Dominiko Fontana je po nalogu Pape 1586. godine bio zadužen za gradnju obeliska na Petrovom trgu u Rimu. Pri radu na ovom objektu ljudima je bilo zabranjeno da govore, pa čak i da pljuju.

Sa aspekta naučne metodologije, prvenstveno u nauci o organizaciji i upravljanju u ovom periodu su značajna dva imena: Rene Dekart i Leonardo da Vinči. Dekart je formulisao četiri osnovna principa: racionalna jasnoća, analiza, sinteza i kontrola koji su poslužili kao baza za današnje formulisanje metoda koji se u veliko eksploatišu ne samo u nauci o organizaciji i upravljanju, nego i u gotovo svim naukama. Za Leonarda da Vinčija se vezuje pojava i razvoj eksperimentalne metode u organizacionoj nauci i menadžmentu.

Živeći u italijanskoj provinciji Firenci Nikolo Makijaveli je 1531 god. napisao delo Rasprave. Makijaveli je bio oduševljen idejama Republike, a principe koje je razradio i koji se odnose na ustrojstvo država, efikasno mogu biti primenjivani i kod ostalih organizacija. Najveći značaj imaju sledeći Makijavelijevi principi [2. str. 27]:

- Organizacija je stabilna ukoliko njeni članovi mogu da iznosu svoja gledišta i da unutar nje rešavaju svoje konflikte;
- Jedan čovek može da formira organizaciju, ali će ona biti trajna ako je ostavljena na brigu mnogim ljudima i kada mnogi žele da je održe;
- Slab rukovodilac da bi održao autoritet mora da sledi jakog, a nikako slabog;
- Menadžer koji želi da izmeni već utemeljenu organizaciju treba da zadrži bar senku starih običaja.

U feudalizmu, kako Evropa, tako i ostali kontinenti koji su preživljavali ovu epohu, je bila rascepkana na mnogo malih i velikih država. Pojava decentralizacije u feudalnim državama je posebno bila aktuelna, tako da su vremenom pojedini delovi država nastojali da ostvare samostalnost i nezavisnost ne samo u odnosu na druge delove nego i u odnosu na centralnu vlast. Feudalni sistem je imao hijerarhijsku strukturu koja se temeljila na staleškoj organizaciji.

Po svojoj ekonomskoj, političkoj i kulturnoj moći religiozne organizacije, odnosno crkve su u ovom periodu predstavljale najmoćnije feudalice. I one su bile strukturirane po hijerarhijskim načelima.

Princip hijerarhije je bio najizraženiji kod katoličke crkve. Funkcionisanje katoličke crkve se bazira na neprikosnovenom autoritetu centralne crkvene vlasti, pravu centra da izdaje naredbe a podanicima da ih izvršavaju sa besprekornom lojalnošću.

Drugojačije je ustrojstvo bilo kod islamske organizacije. Jedini autoritet kome se islamski vernici pokoravaju je Allah. Dakle, ovozemaljskog centralnog autoriteta nema, a svi vernici bez obzira na nivo svog verskog obrazovanja i položaj u verskoj organizaciji božanske zakone moraju podjednako uvažavati. Ovo u istoj meri važi i za božje poslanike i obrazovana sveštena lica koja su od Allaha „delegirana“ da afirmišu i šire Islam.

Organizaciono ustrojstvo pravoslavne crkve se bitno razlikuje i od katoličke crkve i od islamske organizacije. Pravoslavna crkva nema ni zajedničkog poglavara, ni zajednički centar i njenu osnovu čine patrijaršije. Velikodostojnici ove crkve (patrijarsi, mitropoliti i arhiepiskopi) su potpuno samostalni i nezavisni u svom radu jedni od drugih.

Sveštena lica su u doba feudalizma bili najobrazovaniji deo ukupne populacija, pa su ljudi iz njenih redova najčešće regrutovani za obavljanje raznih državnih i privrednih funkcija.

U privrednom smislu, rani feudalizam je predstavljao određen nazadak u odnosu na period poznog robovlasničkog doba. Nasuprot zanatskoj proizvodnji koja se intenzivno počela razvijati u kasnoj fazi robovlasništva, period ranog feudalizma karakteriše razvoj zemljoradnje. Osnovno sredstvo proizvodnje je bila zemlja, a rad kmetova glavna proizvodna snaga. Obaveze prema feudalcima seljaci su izmirivali putem radne i naturalne rente. Pri naplati svojih „potraživanja“ od seljaka, feudalmci su primenjivali „humanije“ i suptilnije metode. Robovlasničke Vilicuse su sve više

zamenjivali kaštelani i špani. Oni su određivali visinu taksi, dažbina i ostalih nameta.

Pozna faza feudalizma se karakteriše intenzivnim razvojem trgovine, jačanjem gradova i daljnjim razvojem oruđa za proizvodnju. Naturalna privreda sve više dobija robno-novčani karakter, a naturalna i radna renta se supstituišu sa novčanom rentom.

ORGANIZACIJA I MENADŽMENT U POSTFEUDALNOM PERIODU

Do kvalitativno krupnih promena u organizaciji rada i menadžmentu dolazi pojavom manufakturne proizvodnje i razvojem kapitalizma krajem XVIII i početkom XIX veka, najprije u Engleskoj, a potom i u ostalim delovima Evrope, Amerike i ostalog razvijenog sveta. Manufakturni oblik proizvodnje je nastao prelaskom sa individualnog na kolektivni rad. Tehnička podela rada je nužno potencirala problem koordinacije među ljudima koji obavljaju različite poslove i rade na različitim radnim mestima. Očito da je manufakturni oblik proizvodnje odigrao ogromnu ulogu u specijalizaciji rada i doveo do eksplozivnog rasta produktivnosti i životnog standarda ljudi.

Dostignuća u oblasti nauke, tehnike i tehnologije se sve više počinju primenjivati u praksi. Od pojave prve parne mašine (1765 god.), upotreba novih mašina, uređaja i mehanizama u proizvodnim i tehnološkim procesima se naglo širi. Mašine radilice se sve intenzivnije upotrebljavaju i zamenjuju ljudski rad, proizvodnja se rapidno povećava, tražnja za sirovinskim komponentama raste, tržište se širi, a saobraćaj kao privredna grana dobija prvorazredni značaj. Velika je revolucija učinjena i u razvoju pomorskog saobraćaja, železničkog transporta i sl.

Svakako da je ovaj razvoj morao biti praćen i odgovarajućim prilagođavanjem u oblasti organizacije rada i menadžmenta. Tehnička podela rada je dovela do razbijanja (frakcionisanja, podele) radnih aktivnosti na čitav niz radnih operacija. U takvim uslovima organizovanje i sinhronizovanje rada na svim radnim mestima je predstavljalo ključni organizacioni problem. Da bi se postigao potreban kvalitet finalnih proizvoda i obezbedio optimalan ritam rada i proizvodnje potrebno je bilo obezbediti efikasnu pripremu i rigoroznu kontrolu proizvodnje i poslovnih procesa. Stoga temeljnu karakteristiku organizacije rada u ovom periodu čini diferenciranje pripreme, izvršenja i kontrole kao jedinstvenih delova procesa rada u svakoj od ovih faza.

Za prvu polovinu XIX veka je karakteristično da se težište izučavanja organizacionih problema sa užeg, privrednog aspekta, prenosi na širi, opšt društveni nivo. Ovakav pristup izučavanja organizacionih i upravljačkih problema sve više dobija svoju socio-političku dimenziju. Njega su izučavali Sen Simon, Šarl Furije, Robert Oven, Luj Blan i drugi evropski socijalutopisti toga vremena.

I značaj kameralista u razvoju organizacije i menadžmenta se ne sme zanemariti. Njihove postavke i osnovni principi administrativne tehnike, kao npr. specijalizacija

funkcija, uvođenje kontrolne funkcije, obuka i selekcija podređenih i sl. su i danas aktuelni.

Parcijalna izučavanja organizacija i menadžmenta do početka XX veka nisu mogla dovesti do transformacije organizacije i menadžmenta kao prakse u organizaciju rada i menadžment kao naučne discipline. U ovom periodu počinju sistemski izučavanja ovih oblasti, kako od strane inženjera i stručnjaka, tako i od strane naučnih radnika, uz svestrano korišćenje naučnih metoda.

Tehnički aspekt organizacije i problemi upravljanja modernim poslovnim sistemima dobijaju prvorazredni značaj. Ovaj aspekt organizacije je bio iniciran istraživanjima organizacije rada u proizvodnim pogonima koje je vršio američki inženjer Frederik Tejlor. Gotovo istovremeno, francuski inženjer Henry Fajol počinje istraživati problem rukovođenja preduzećima, udarajući time temelje tzv. administrativnoj doktrini. Smatra se da su ova dvojica, zajedno sa svojim brojnim saradnicima, savremenikima, sledbenicima i protivnicima svojim eksperimentima i istraživanjima udarili temelje organizaciji i menadžmentu kao naučnim oblastima.

Za razliku od ranijih perioda u kojima su vlasnici kapitala istovremeno i upravljali preduzećima, pri čemu je postojala izražena simbioza između preduzetničke funkcije i funkcije upravljanja, u ovoj fazi dolazi sve više do izražaja razdvajanje vlasništva nad sredstvima od samoga upravljanja. Razdvajanjem ovih funkcija formira se novi sloj profesionalnih upravljača preduzećem, menadžera, na koje je delegirano ovlašćenje upravljanja preduzećem.

Prema Babiću [1, str. 46], zaoštavanje uslova privređivanja se ogleda u sledećem:

- Visokom stepenu mehanizacije proizvodnje, a sa njime i visoko učešće fiksnih troškova u ukupnim troškovima organizacije, koje je trebalo pokriti velikom (optimalnom) produkcijom;
- Disproporcionalnost, odnosno neusklađenosti opreme, pa time i nemogućnost njenog potpunog korišćenja;
- Pojava novih i složenijih proizvoda i tehnologija, a sa njime i brojnih problema i teškoća u organizaciji i sinhronizaciji procesa rada;
- Hiperprodukciji roba i oštroj dotad neviđenoj konkurenciji na tržištu;
- Porastu obima proizvodnje, tj. stvaranju krupnih poslovnih sistema sa neadekvatno proporcionalnim i povezanim činiocima procesa rada;
- Organizovanosti radničke klase i njenim sve izraženijim i snažnijim otporom zahteva poseban i naučno fundirani pristup pri izučavanju organizacionih i upravljačkih problema.

Na primenu novih metoda u organizaciji rada i upravljanja veliki je uticaj četrdesetih godina prošloga veka imao razvoj statistike, teorijske matematike i pojava elektronskih računara. Razvoj teorijske statistike je imao sve veći uticaj na primenu matematičkih metoda i modela u ekonomskim istraživanjima, ekonomskim analizama i ekonomskim prognozama. Sprega matematike i statistike uslovlila je pojavu ekonometrije, koja je svojim modelima stvorila mogućnost testiranja valjanosti određenim organizacionih i upravljačkih rešenja. Pojavom računarske tehnike sve se više zadire u sferama pripreme i kontrole poslovnih procesa. Time naučno organizovanje rada sa terena izvršnih funkcija prenosi u oblast upravljanja. Pojava kibernetike kao nauke o upravljanju, teorije informacija, koja izučava tokove cirkulacije informacija u sistemima i teorije sistema, koja izučava principe i zakone

funkcionisanja sistema, daju nauci o menadžmentu i organizaciji rada poseban kvalitet. Ove teorijske discipline su kreirale neslućene pretpostavke i otvorile mogućnosti rešavanja brojnih problema vezanih za funkcionisanje organizacija i njihovo efikasno upravljanje.

ZAKLJUČAK

Organizacije kao pojavnici oblici organizovane ljudske aktivnosti postoje od davnina. One po svom karakteru i ciljevima koje u procesu svog funkcionisanja žele ostvariti mogu biti vrlo različite. Nezavisno od svrhe njihovog postojanja i karaktera aktivnosti koje obavljaju potreba za upravljanjem se javlja kao nužna komponenta njihovog opstanka i razvoja. Stvaranjem organizacija ljudi, kao njeni kreativni elementi, ostvaruju mnogobrojne prednosti. Pre svega organizacije im omogućavaju da efikasnije zadovolje ne samo svoje bazične (egzistencijalne, osnovne, biološke) potrebe, već i potrebe višega reda. Na udruživanje sa drugima čovek kao individua je jednostavno primoran, jer većinu svojih ciljeva ne može ostvariti, a potrebe zadovoljiti samostalno i izolovano od drugih ljudi. Da bi ih realizovao čovek mora tražiti pomoć drugih ljudi i mora se sa njima udruživati u razne oblike organizacija. No, pored brojnih pozitivnih strana, kreiranje organizacija ima i negativan uticaj na čoveka. Stupajući u određenu organizaciju čovek se njoj mora maksimalno adaptirati. Njene norme i pravila ponašanja mora prihvatiti, mora koristiti njene metode rada i kanale komuniciranja, a njen sistem unutrašnjih veza i odnosa mora uvažavati. Drugim rečima stupanjem u organizaciju čovek je ograničen u svom ponašanju.

Istraživanja istorijskog razvoja organizacija i menadžmenta je od izuzetno velikog značaja za pravilno razumevanje prirode različitih organizacionih oblika i shvatanje modernih koncepata njihovog upravljanja.

BIBLIOGRAFIJA

1. Babić, M. (1976) *Osnovi organizacije rada i sredstava u udruženom radu*, Sarajevo: Svjetlost.
2. Stoner, Dž. A. F., Friman, R. E., Gilbert, D. R. (1997) *Menadžment*, Beograd: Preduzeće za železničku izdavačko-novinsku delatnost.
3. Fijamengo, A. (1977) *Osnovi opće sociologije*, Zagreb: Narodne novine.
4. Kavran, D. (1991) *Organizacija, kadrovi, rukovođenje*, Beograd: Naučna knjiga.
5. Kolarić, V., Kostić, Ž. i Stefanović, Ž. (1980) *Osnovi organizacije*, Beograd: Rad.
6. Radosavljević, Ž., Tomić, R. (2007) *Menadžment u modernom biznisu*, Beograd: Univerzitet BK.
7. Randić, D., Lekić, S. (2008) *Menadžment*, Beograd: Beogradska poslovna škola.
8. Trbojević, B. (1982) *Organizacija građevinskih radova*, Beograd: Građevinska knjiga.

RESUME

Development of organization and management is closely associated with the development of the means of production, or tools for work. Primitive tools of work need a simple organisation and simple models of management. On the other hand, modern tools of work need a modern organisation and the application of modern concepts of management. The degree of development of working tools determines not only the quality of organisation and management, but also provides a seal to certain epochs of human civilisation. In this sense, Marx's thought that certain socio-economic formations differ has become very important nowadays, not by what is produced, but with what is produced. In this context, we analyse organisation and management through a certain era of socio-economic development and epoch:

- Pre-history
- Slave society
- Feudal society
- Post-feudal society (early modern capitalism and technological progress)

We can conclude that organisations can be very different in character and objectives in order to achieve their specific goal. However, irrespective of the purpose of their existence and the character of the activities carried out, the need for control arises as a necessary component of their survival and development. By creating an organisation of people, as well as its creative elements, many benefits are realised. First of all, organisations enable them to efficiently meet not only their basic (existential, basic, biological) needs, but also needs of higher order. An individual is simply compelled to associate with others, because most of their goals cannot be achieved, and needs cannot be met isolated from other people. In order to realise, an individual has to seek the help of others and must join with them in a variety of organisation forms. However, despite numerous advantages, creating an organization has also a negative impact on humans. By joining a particular organisation an individual has to adapt to the maximum. Its norms and rules of conduct must be accepted, he must use its methods and channels of communication, and its system of internal connections and relationships must be considered. In other words, by entering the organisation an individual is limited in his behaviour.

Research of the historical development of organisation and management is of very great importance for a proper understanding of the nature of different organisational forms and understanding of modern management concepts.