

Organizaciona struktura- temelj uređenog poslovanja



Miloš Tomanović,
Direktor za Adriatik regiju, INSPIRE

Kako da uredim poslovanje i da se u vođenju posla snalazim dobro kao sa dobrom navigacijom na putu? Uređenost poslovanja nije urođena, već se stiče (iako neko ima manju ili veću prirodnu potrebu za redom). Prosto zato što se poslovne ideje ne pokreću i ne oživljavaju uređenošću, već kreiranjem nečeg novog kroz improvizacije, trud, rad i razne varijacije dok "ne proradi".

A kako se posao širi, stvara se potreba za organizovanim radom, da bi se smanjile greške i povećala efikasnost. Samo, nije baš jednostavno prestrukturirati se u sistematičan rad. Prvo, zato što su svi navikli da budu fleksibilni i rade (ne) organizovano i snalažljivo, da bi posao opstao i rastao, a navika je teško promenljiva, a onda i zato što postoji neka nevidljiva snaga unutar organizacije koja kao da govori, "ali zašto bi menjali kad smo dosadašnjim načinom rada postigli uspeh?", iako vide da po starom modelu više ne ide.

I onda je to borba unutar svake osobe kako da se us-

postavi red, da se zna ko šta radi, kada i s kim radi, i najvažnije zašto radi baš tako, a da se ne izgubi ona fleksibilnost i snalažljivost koja je kompaniju i dovela u red uspešnih.

Organizovati jasno posao znači da je prvo potrebno popisati koje nam funkcije trebaju da bi posao postojao i nesmetano se obavljao. To je kao u sportu, kada znamo koji nam igrači, i svi ostali oko njih, u timu trebaju.

Onda je potrebno za svaku funkciju napisati opis posla koji odgovara na pitanja šta se radi, kako se to dokumentuje (i ko dokumentuje) i kakve odgovornosti se preuzimaju na kojoj funkciji.

Tada možemo, kao za sportiste koje raspoređujemo na terenu, da nacrtamo neku strukturu, koja pokazuje povezanost određenih funkcija i ko je sa kim u korelaciji.

Iz strukture proizilaze procesi koje prikazujemo kroz organizacionu šemu, to je kao jedan putokaz na onoj našoj poslovnoj navigaciji, koji nam pokazuje redosled i putanju obavljanja aktivnosti. I sve to je ustvari i definisano u opisu posla.

Da bi svi u kompaniji mogli da dobiju prethodno navedeno, neophodno je da znaju šta su ciljevi u nekom periodu, i te ciljeve je najbolje da odredite zajedno sa svojim ljudima. Važno je da ih jasno definišete, konkretizujete, postavite da pokreću i motivišu, da budu merljivi, kao što na navigaciji tačno znate koliko ste prešli, a koliko vam je ostalo do ciljane destinacije.

Na ovaj način dobili ste strukturu i uređenost, imate odgovore gde su, ili bar gde bi trebalo da su i šta rade vaši ljudi.



A onda se vratite i razmislite šta je ustvari još na početku pokretanja posla bila ideja vodilja, zašto ste time počeli da se bavite, i zašto se sada bavite? To je kao neka vizija koja ima kao posledicu i novac koji zarađujete, ali je iznad profita i znači vam najviše. Kada svi u timu i firmi shvate zašto nešto rade onda je opredeljenost mnogo veća i vaš izbor ljudi će biti mnogo lakši jer ćete nalaziti ljude koji su sličnih vrednosti i aspiracija kada razmišljaju šta ostavljaju iza sebe. To je kao kada se ljudi organizuju u ekološkom pokretu, jasna ideja vodilja je zdravo i prijatno održivo okruženje, i to ih lako vodi da ostvare sve ciljeve koje su zadali, čak i kad je naporno.

Zato radite na osveščivanju vizije i proverite vrednosti koje podržavaju vašu viziju. Što vam je jasnije, to ćete više privlačiti osobe koje odgovaraju ostvarenju ciljeva biznisa.

I da, sve ovo može da se postavi i funkcioniše ako u onom opisu posla s početka uvrstite i koja ovlašćenja ste spremni da predete na svakoj funkciji u firmi, da osoba koja je obavlja, potpuno samostalno odlučuje u okviru svojih aktivnosti. Tek tada dobijate organizaciju samostalnih, sposobnih i zrelih donosilaca odluka i firma prestaje da zavisi od jednog ili malog broja osoba te je spremna za konačni razvoj u zrelu firmu.