

Uvod

Nepriznati zakonodavci

Šeli je jednom rekao da su poete „nepriznati zakonodavci čovečanstva.“ Danas ta čast pripada teoretičarima menadžmenta. Imena poput Drakera i Pitera možda nemaju isti prizvuk kao Vordsvort i Kits, ipak, gde god čovek pogleda, teoretičari menadžmenta propisuju zakone, preoblikuju institucije, menjaju jezik i iznad svega, reorganizuju ljudske živote. Zaista, na ovoj najekstremnijoj granici gde se teorija menadžmenta stapa sa industrijom samopomoći, gurui zapravo naređuju ljudskim mozgovima učeći ih kako da misle o svemu od organizovanja njihovih radnih stolova do ponovne procene njihovog ljubavnog života. Krajem 1994. godine otkriće da je princeza Dajana tražila pomoć od Entonija Robinsa, gurua poslovne motivacije koji ohrabruje klijente da „oslobode unutrašnje moći“ hodajući na crvenom užarenom uglju jedva da je izazvalo iznenađenje u Flit Ulici. Sa druge strane Atlantika, istovremene novosti da se Njut Ginrič, izabrani govornik Donjeg doma, pripremao za svoj novi posao „čitajući Pitera Drakera“, dočekane su sa olakšanjem.

U isto vreme dok su Princeza i ovaj govornik tragali za teorijom menadžmenta, milioni običnijih ljudi su osećali tu teoriju na svojoj koži. Oko 43 miliona radnih mesta je ugašeno u Americi od 1979. do 1995. (iako je otvoreno mnogo više radnih mesta). U paternalističkoj Nemačkoj „smanjenje broja radnika“ povećalo je nezaposlenost do 4 miliona do početka 1996. – što je najviši nivo od Drugog svetskog rata. U Japanu, postojbini doživotnog zaposlenja, povremeni i privremeni radnici sad čine jednu četvrtinu celokupne radne snage i lojalnost prema korporaciji se urušava. U Britaniji, cifre iz Ministarstva rada koje su procurele decembra 1994. pokazale su da je 6,6 miliona ljudi – ili 44% muške radne snage – nezaposleno u nekom vremenskom periodu od 1990; 3,9 miliona žena – ili otprilike trećina ženske radne snage – pretrpelo je istu sudbinu.

Fizički radnici svugde u svetu naviknuti su da dobiju otkaz čim vremena postanu teška. Danas žrtve su često menadžeri; kompanija i ne mora da bude u velikim finansijskim problemima da započne sa smanjenjem broja radnika. Tri četvrtine američkih kompanija obuhvaćenih anketom sprovedenom u aprilu 1995. od strane Votsona Vajata, konsultantske firme sa sedištem u Londonu, podleglo je restrukturiranju u protekle dve godine.

U Americi stvari su počele naglo da se menjaju početkom 1996. godine kada je AT&T, koja je mazila svoje radnike, najavila 40 000 višaka. Ne samo da je kompanija dobro zarađivala u vreme te najave, već je i vrednost njihovih deonica naglo skočila posle toga (čime se njen direktor, Bob Alen, obogatilo za nekih 5 miliona dolara). Ljudi su se šalili da će skraćena imena kompanije, koja je pasionirano pratila sve prolazne trendove u menadžmentu i koja je već otpustila 70 000 ljudi tokom prethodne decenije, jednog dana značiti Alen & Two Temps (Alen i dva privremena radnika). Dok su razni kandidati za predsednika napadali pohlepu korporativne Amerike, naslovna stranica Biznis Vika brinula se o „ekonomskoj anksioznosti Amerike“. Njujork Tajms je objavio seriju od sedam članaka pod naslovom „Smanjenje broja radnika u Americi“. „Otpuštanje ljudi mora da bude u trendu u korporativnoj Americi“, žalio se Njujork, u priči sa naslovne strane pod naslovom „

Ubice korporacije“ poredeći rastuće plate direktora sa njihovim sve kraćim platnim spiskovima. „Praktično možete namirisati strah i bes kod intelektualaca Amerike jer izgleda nikog u ovoj zemlji direktora nije briga“.

Od Ohaja do Osla i Osake, mnogi od otpuštenih u prvoj polovini 1990-ih, uključujući i veliki broj onih iz AT&T-a, bili su prekvalifikovani. Iako su ružna imena – smanjenje broja radne snage, angažovanje eksterne radne snage, itd. – oduvek korišćena da prikriju rutinsko krvoproliće u korporacijama, izgleda da je „reorganizacija poslovnog procesa“ na vrhu liste u proteklih nekoliko godina. To ime je upotrebljeno u jednoj knjizi *Reorganizacija korporacije*, objavljenoj 1993. od strane dva teoretičara menadžmenta, Džejsma Čempija i Majkla Hemera, za metod reorganizacije preduzeća u vezi sa procesima kao što su prodaja pre nego administracija dobara, kao što su odeljenja za marketing. Od tada, praksa reorganizacije raširila se svuda po svetu. U Japanu, Institut za istraživanje Nomura vodi indeks u kome meri upotrebu ove reči u vestima kako bi odredio spremnost države za promenom. U Britaniji teorije reorganizacije se sada primenjuju na nacionalno zdravstvo.

Do sada *Reorganizacija korporacije* je prodana u skoro dva miliona primeraka, i razni bezlični sledbenici, kao što je *Reorganizacija menadžmenta* (1995) Džejsma Čempija i *Reorganizacija revolucije* (1995) Majkla Hemera, našli su se na listi najprodavanijih poslovnih knjiga Njujork Tajmsa. Pokret reorganizacije izlegao je specijalističke konsultantske kuće, beskrajne konferencije, na desetine „Uradi Sam“ video kasete i nebrojene kurseve u poslovnim školama. Sada se javljaju znakovi usporavanja – reorganizacije revizionista koji se pitaju kako se teorija lako primenjuje u praksi, žaleći se na „poslovnu anoreksiju“ i „preterano smanjenje broja radnika“ i propovedajući vrline kao što su „rast“, „poverenje“ i „lojalnost“. Vremenom će, bez sumnje, doći do reorganizacije re-revizionista koji će ponovo afirmisati praksu.

Industrija je rođena

Ludilo za reorganizacijom je samo poslednji najmoćniji primer zapanjujuće moći menadžerskih gurua tokom ovog veka. Iako neki istraživači starina tvrde da je Nikolo Makjaveli bio prvi mislilac menadžmenta, a ostali da čast pripada bilo kom Egipćaninu koji je osmislio konstrukciju piramida, prvi prepoznatljivi menadžerski guru bio je Frederik Tejlor, otac „naučnog menadžmenta“, baziranog na radu štoperice. Početkom dvadesetog veka njegove knjige prodavale su se u milionskim tiražima i Tejlorove konsultantske tarife bile su 35 dolara na dan – ili što bi danas iznosilo 630 dolara. Tejlorove teorije o radniku kao mašini uvek su imale svoje kritičare (Čarli Čaplin, na primer, ih je ismejao u „Modernim vremenima“), ali to ih nije sprečilo da ih prihvataju i da ih usvajaju mnogi vodeći američki biznismeni, uključujući Henrija Forda, kao i da se šire po celom svetu. Od tada, stabilna povorka mislilaca menadžmenta sledila je Tejlorov put. Nakon Drugog svetskog rata, V. Edvards Deming, koji je pionir „menadžmenta ukupnog kvaliteta“, proglašen je najpoštovanijim Amerikancem u Japanu posle generala Daglase Mekartura.

Međutim, interesovanje za teoriju menadžmenta postalo je suviše tokom 1980-ih kako se su bogataši, a posebno u Americi, pokušali da se suoče sa usponom Japana, širenjem kompjutera i radikalnim promenama u metodama rada. Za novu generaciju izrazito evangelistički nastrojenih teoretičara menadžmenta, vođenih

----- CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU -----

<http://www.maturskiradovi.net/eshop/>

POGLEDAJTE VIDEO UPUTSTVO SA TE STRANICE I PORUČITE RAD
PUTEM ESHOPA , REGISTRACIJA JE OBAVEZNA.

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com