

UDK: 005.334:334.72
Godina VI, 2012, str. 62–74
Izvorni naučni rad
2012.

NEKA SHVATANJA MENADŽMENTA OD ZNAČAJA ZA INOVIRANJE KORPORATIVNE BEZBEDNOSTI

Momčilo Talijan i Svetlana Ristović¹

APSTRAKT

There is a need for radical innovations in the area of corporate security in very serious and profound sense. Specifically, in the actual time of restructuring and/or privatising our economy, firstly corporations, in the conditions of world and regional crisis, there is a strong need and a great challenge expressed towards the creative potentials of our society in order to approach the radical innovation of the corporate security. That need arises from problems within the organisation as well as from the functioning of corporate security. Result has to be directed to the /1/ real challenges, risks and threats (effectivity); organisation and security /2/ better performance of its employees with decreased costing (efficiency). The basics of corporate security innovations represent: /1/ rights (in terms of making rules, regulations and other acts and their efficient implementation), /2/ examples of good (local and world) practice as well as /3/ adequate scientific and theoretical basics.

Key words: corporate security, science of management, security management, human resources management.

Uvodne napomene

U aktuelnom vremenu restrukturiranja i/ili privatizacije naše privrede, a u prvom redu korporacija, izražena je snažna potreba, te i veliki izazov stvaralačkim potencijalima našeg društva, da pristupe inoviranju korporativne bezbednosti.²

¹ Prof. dr Momčilo Talijan, Institut za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu. Elektronska adresa: mtalijan@useens.net.

Mr Svetlana Ristović, Kriminalističko-policijska akademija u Beogradu. Elektronska adresa: svetlana.ristovic@kpa.edu.rs.

² O shvatanju, organizaciji i poslovima korporativne bezbednosti u: Momčilo Talijan, Miroslav M. Talijan, 'Osnove za inoviranje korporativne bezbednosti', Zbornik radova sa naučnog skupa: *Korporativna bezbjednost-rizici, prijetnje i mjere zaštite*, Univerzitet Sinergija, Fakultet bezbjednost i I zaštite, Banja Luka, 2010, str.14–18.

Za ostvarivanje ovog poduhvata moguće je u prvom redu koristiti /1/ pravo (u smislu donošenja i/ili inoviranja propisa i drugih akata, te njihovo efikasno sprovođenje), zatim /2/ primere dobre (domaće i svetske) prakse, kao i /3/ odgovarajuće naučno-teorijske osnove.

U ovom radu težište se daje sagledavanju mogućnosti korišćenja nauke o menadžmentu (i organizaciji) u inoviranom osmišljavanju korporativne bezbednosti. Rad nema ambiciju da izloži sveukupnost naučne misli o menadžmentu (i organizaciji) sa aspekta mogućnosti njene implementacije u aktuelan tranzicioni proces promene korporativne bezbednosti, već samo da ukaže na tu nezaobilaznu potrebu i nova izvorišta ideja.

Konkretno, u radu se, pored uvodnih i zaključnih napomena, te navođenja korišćene literature, izlažu: /1/ Naučno-teorijske osnove menadžmenta od značaja za unapređenje organizacije i funkcionisanja korporativne bezbednosti i /2/ Savremene paradigme menadžmenta i njihova primenljivost u korporativnoj bezbednosti.

1. Naučno-teorijske osnove menadžmenta od značaja za unapređenje organizacije i funkcionisanja korporativne bezbednosti

Hronološki pregled teorija u nauci o menadžmentu ukazuje da iako menadžment datira još od nastanka ljudske civilizacije, on je u fokus ljudi ušao tek u vreme industrijalizacije. Onoga trenutka kada vlasnik nije više bio u stanju da lično prati aktivnost svakog radnika, bio je prinuđen da najbolje, istaknute radnike zaduži za te poslove, odnosno, da im ustupi pojedina ovlašćenja upravljanja.

U isto vreme menadžment postaje i predmet istraživanja—misaona veština čemu se ljudi uče. Pojavilo se više teorija od tog doba o tome kako menadžeri treba da obavljaju svoj posao. Pri kraju 19. Veka osnovane su prve poslovne škole u SAD, a nešto kasnije i u Francuskoj. Čini se da su saznanja još iz tog perioda vredno, nezaobilazno izvorište i danas neophodno za inoviranje korporativne bezbednosti. To, naravno implicira i isti odnos prema kasnije nastalim teorijama sve do savremenih paradigmi menadžmenta. Zato, u narednim izlaganjima, sledi predočavanje i promišljanje tih ključnih izvorišta.

1.1. Osnovno polazište Anri Fajola

Anri Fajol (Henry Fayol), jedan od utemeljivača nauke menadžmenta, pored Federika Tejlora, (Frederik Teylor) u svojoj knjizi Opšti i industrijski menadžment izlaže shvatanja koja su i dan danas validna, a u najmanju ruku inspirativna za rešavanje savremenih problema menadžmenta i organizacije preduzeća uključujući i njegovu bezbednosnu strukturu.³ Konkretno, on je: /1/ definisao i opisao glavne

³ Ova knjiga je objavljena 1916. godine, a na srpski jezik je prevedena 1920. godine od strane poznatog nastavnika i mašinskog inženjera Živojina Dimitrijevića iz Kragujevca. Izdavač je bilo Ministarstvo trgovine i rudarstva Kraljevine Srba, Hrvata i Slovenaca. Reprint ovog prevoda objavio je Adizes, Novi Sad, 2006.

funkcije u preduzeću; /2/ prepoznao i opisao sadržaj administrativne (menadžment) funkcije; /3/ odredio potrebne sposobnosti menadžera, i /4/ utvrdio i opisao četrnaest principa (načela) u oblikovanju i ostvarivanju menadžmenta.

Sve navedene grupacije saznanja zavređuju stvaralačko propitivanje na zadatu temu ovog rada, ali iz razloga ograničenog obima rezimiraju se:

- Jedna od pet glavnih funkcija preduzeća, pa tako i korporacije je bezbednosna funkcija i
- Nema funkcionisanja korporacije pa i njene bezbednosti bez menadžmenta, ostvarivanog na odgovarajućim načelima od strane sposobnih menadžera.

Iz napred naglašenog iskaza nedvosmisleno proizilazi glavna premisa za inoviranje korporativne bezbednosti: ne mogu se svi poslovi korporativne bezbednosti, po principu autorsinga ili na drugi način, poveriti, ustupiti uz naknadu, ili pak sve bezbednosne usluge uslovljene izazovima rizicima i pretnjama korporativnoj bezbednosti kupiti na tržištu industrije bezbednosti. Jer, u pitanju su osnovni poslovi bez kojih ne može da postoji preduzeće - korporacija. Neminovno je da 'uz' i/ili 'u' top menadžmentu korporacije postoji bar bezbednosni menadžment.

1.2. Pouke iz bihejviorističkih shvatanja

Bihejvioristička škola bavi se više radnikom nego njegovim radnim zadatkom. Početkom 20. veka, bihejvioristi su bili zainteresovani za poboljšanje produktivnosti isto koliko i pripadnici klasične škole (Amerikanac Federik Tejlor, Francuz Anri Fajol i njihovi sledbenici). Međutim, bihejvioristi su smatrali da je ključ povećane produktivnosti u samom radniku, a ne u radnom mestu. Posvećujući se sociološkim, psihološkim i organizacionim istraživanjima, tražili su način da bolje motivišu radnika i tako povećaju produktivnost. Verovali su da je čovek takozvana 'vitalna mašina' i da rukovodstvo treba da se brine za svakog pojedinog radnika.

Ova škola menadžmenta i njena tzv. Teorija humanih odnosa, Humanističke teorije menadžmenta Roberta Ovena (Robert Owen) i Eltona Meja (Elton Mayo), doprinela je razvoju humanijih odnosa i boljoj motivaciji u radnom procesu znatnom poboljšanju produktivnosti rada. Iz klasične i neoklasične teorije menadžmenta javilo se niz teorija radne motivacije koje težišno proučavaju radnike i njihove individualne sposobnosti.

Teorije hijerarhije motiva i potreba čiji je rodonačelnik Abraham Maslov (Abraham Maslow, 1908–1970), istaknuti američki psiholog, mislilac i glavni zastupnik humanističke psihologije. Po ovoj teoriji čovek radi da bi zadovoljio neku od svojih potreba, dakle, potreba ga motiviše da radi. Maslov je čak utvrdio strukturu i hijerarhiju čovekovih potreba i rangirao ih po značaju tj. prioritetu njihovog zadovoljenja i to na:



Slika 1. Piramida potreba (Maslov 2004: 24)

Značaj potrebe sigurnosti, njen sadržaj i rang snažno potenciraju nepходnost da kvalitet radnog života korporacije bude ispunjen sigurnošću, to jest da korporacija bude mesto gde nema strahova na poslu. To će uticati na učinak zaposlenih, pa tako i na ostvarenje profita.

Indikativno je na ovom mestu ukazati na napred izloženo viđenje Anri Fajola da bezbednost ulazi u osnovni skup aktivnosti, te time i neophodnu aktivnost svakog preduzeća (ustanove), i na shvatanje Abrahama Maslova da je bezbednost osnovna potreba čoveka, pa time i radnika svakog preduzeća (ustanove). Očigledno, da je ovako uočeno prožimanje, vredno ne samo zapažanja već i dubljih istraživanja nauke bezbednosti, posebno bezbednosnog menadžmenta i njegove aplikacije u ostvarivanje organizacije i funkcionisanje korporativne bezbednosti.

Motivacionu teoriju dva faktora postavio je Frederik Herberg (Frederick Herzberg). On je sve faktore radne motivacije i zadovoljstva poslom svrstao u dve grupe.

Prvu grupu čine svi oni faktori koji ne izazivaju postojanje nezadovoljstva i obuhvataju sve one faktore do onih (i njih) koji izazivaju zadovoljstvo. U te faktore spadaju: posao, priznanje, mogućnost napredovanja i usavršavanja i sl. Nazvao ih je motivatornim faktorima sadržaja rada.

Druga grupa obuhvata skup faktora između onih koji izazivaju nezadovoljstvo pa sve do onih koji ne izazivaju nezadovoljstvo. U tu grupu faktora spadaju: fizički i društveni uslovi radne sredine (sistem upravljanja, međuljudski odnosi i sl.), bezbednost na poslu, distribucija plata, poslovna politika i dr. Nazvao ih je kontekstualnim faktorima (faktori radnog okruženja i sredine).

Na pozitivnu motivaciju (i povećanje produktivnosti) može uticati samo prva grupa faktora, dok se regulisanjem druge grupe faktora može samo eliminisati i smanjiti nezadovoljstvo, ali se ne može povećati zadovoljstvo.

Instrumentalne teorije motivacije sadrže jedinstvo mnogih varijacija prethodnih. One potvrđuju da je svaki pojedinac motivisan da se zalaže na radu do one mere koja mu, prema sopstvenom mišljenju, omogućava postizanje ciljeva koje očekuje, a koji su za njega privlačni i za koje je zainteresovan. Definisano je 14 različitih modela ovih teorija. Najpotpunija i najuverljivija je teorija iščekivanja Viktora Vruma (Victor Vroom).

Teorija X, u osnovi, zastupa stav da je čovek po svojoj prirodi nezainteresovan za posao, da radi koliko mora, da je neambiciozan i neodgovoran. Zato upravljanjem treba uspostaviti takvu organizaciju u kojoj zaposlene treba stalno kontrolisati, a prinuda je osnov da bi se uspostavilo željeno ponašanje radnika. Nauka, a sve više i praksa, negiraju ovu teoriju ističući da ona meša uzroke i posledice.

Teorija Y uzroke loše radne motivacije nalazi u slabostima organizacije u kojoj je menadžment sveden na kontrolu i kažnjavanje. Zaposlenima treba omogućiti da razviju svoje sposobnosti, pa će biti motivisani, odgovorni i podređiće svoje ponašanje ciljevima organizacije, a individualno kolektivnom.

Teorija Z pripada osamdesetim godinama 20. veka. Vilijam Ouchi (William Ouchi) postavio je ovu teoriju. Ona ne pridaje veliki značaj menadžmentu, ali ističe značaj globalnog organizacionog sistema. Zadovoljstvo radnika poslom ne zavisi samo od demokratizacije stila menadžmenta, ono zavisi (iznad svega) od celokupnog sistema industrijskih odnosa. Suština teorije Z je u tome što ona pokušava da integriše japansku i američku menadžersku praksu.

Tabela 1. Karakteristike Z tipa organizacije

Glavne karakteristike praktičnog delovanja američkog menadžmenta su:	Karakteristike japanske prakse su:	Z tip organizacije – karakteristike:
Kratkoročno zadržavanje zaposlenih u jednoj kompaniji (česta fluktuacija).	Doživotno zaposlenje.	Dugoročno zaposlenje.
Individualizam u odlučivanju.	Kolektivno odlučivanje.	Kolektivno odlučivanje.
Individualna odgovornost.	Kolektivna odgovornost.	Individualna odgovornost.
Brzo napredovanje u službi.	Postupno napredovanje na poslu.	Sistem postupnog napredovanja zaposlenih.
Direktni mehanizmi kontrole.	Indirektna kontrola.	Mehanizam indirektna kontrole.
Specijalizovana profesionalna karijera.	Nespecijalizovana profesionalna karijera.	Umereno specijalizovana profesionalna karijera.
Selektivna briga o zaposlenima.	Briga o svim ljudima kompanije u kontekstu njihove ličnosti.	Briga za sve zaposlene u kompaniji uključujući i njihove porodice.

Osim već istaknutog u vezi Maslovljeve piramide potreba (konkretno o sigurnosti), o potrebama i mogućnostima primenljivosti bihejviorističkih teorija u aktuelnom inoviranju korporativne bezbednosti najbolje govore primeri dobre prakse. Rezultati jednog empirijskog istraživanja, to nedvosmisleno dokazuju. Konkretno, u funkciji kvalitetnog i adekvatnog okončanja postupka restrukturiranja i privatizacije Službe bezbednosti 'Goša', iz Smederevske Palanke izrađen je materijal studijsko-analitičke osnove—preporuke organizacija i funkcionisanje Službe bezbednosti 'Goša' (Talijan, Talijan, Nedeljković, 2009).

Za izradu ove studije korišćeni su pisani izvori (izveštaji, informacije, pravilnici, uputstva i dr.) u vezi organizacije i funkcionisanja Službe bezbednosti 'Goša', instruktivno-konsultativni razgovori sa menadžmentom 'Goša' HK, kao i intervju rukovodećeg sastava u d.o.o. i anketiranje zaposlenih u Službi bezbednosti 'Goša'. Među najznačajnijim saznanjima nalaze se sledeći iskazi:

/1/ Mada ne zanemaruju važnost tehničkih sredstava i tehničkog opremanja Službe, za bolje i lakše obavljanje poslova, anketirani naglašavaju ambijentalne uslove rada Službe.

/2/ Nesumnjivo se zaključuje da su ispunjeni osnovni uslovi za adekvatnu socijalizaciju i ponašanje u radu. Anketirani vole svoj posao, spremni su da stiču nova funkcionalna znanja. Manji broj njih koristi bolovanje i ne ispunjava obaveze do nivoa da zbog toga budu kažnjavani. Doduše, od anketiranih, tek manje od jedne trećine bili su nagrađivani tokom, prilično duge radne karijere. Nije bio ustaljen običaj da se zaposleni nagrađuju, a retkost je bila i da se disciplinski kažnjavaju.

/3/ U predlaganju mera za smanjenje ugroženosti imovine, lica i poslovanja intervjuisani ne zanemaruju potrebu modernizacije tehničkih sredstava zaštite, ali ipak u prvi plan stavljaju ljudske resurse. Oni naglašavaju potrebu ispoljavanja većeg profesionalizma u radu, te u tom cilju i bolju obučenost, kao i veće zalaganje zaposlenih. U sklopu ljudskih mogućnosti za smanjenje ugroženosti, vide i poboljšano ostvarivanje pojedinih funkcija menadžmenta (kontrole, harmonizacije rada i dr.).

/4/ Kao mogućnost za unapređenje i poboljšanja rada Službe bezbednosti, intervjuisani ističu ljudske resurse, tj. prijem novih kadrova, a zatim i sprovođenje aktivnosti kojima se razvijaju postojeći ljudski potencijali i motivišu na veći učinak. Naravno, nije bila zaboravljena ni bolja tehnička opremljenost.

1.3. Potrebe i mogućnosti implementacije savremenih teorija menadžmenta

Systemski pristup. Uvođenjem u organizaciju pojedinih zakonitosti iz opšte teorije sistema došlo se do novih rezultata u oblasti upravljanja i produbljanja znanja o teoriji organizacije. Systemski pristup podrazumeva svestrano posmatranje organizacijskih sistema i njegovih strukturalnih elemenata iznutra, ali i uticaj okruženja na posmatrani sistem. Proučava se struktura sistema u organizaciji, veze i odnosi između elemenata u sistemu, njihova međusobna povezanost i uslovljenost, kao i interakcija sistema sa okruženjem. Ovakvo systemsko sagledavanje organizacije,

gde se sistem ne posmatra sam zasebe, nego se posmatra delovanje i okruženja na sistem, poboljšalo je upravljanje, tj. znatnije unapredilo funkcionisanje, kretanje i razvoj organizacije.

Kibernetiski pristup. Naučna oblast kibernetika je uveliko doprinela unapređenju menadžmenta, njegovoj optimizaciji u složenim organizacijskim sistemima, kakve su upravo korporacije.

Proučavajući pre svega sisteme i njihovu složenost i stalnu dinamičnost, a na bazi matematičkih i logičkih postulata, kibernetiski pristup je u oči neke opšte zakonitosti u procesu upravljanja. Po ovom pristupu, upravljanje treba da obezbedi da se ostvare postavljeni ciljevi organizacije, ostvari stabilnost organizacije i, u uslovima dinamičkih promena, spreči njegova dezorganizacija. U uslovima dinamičnosti i stalnih promena u okruženju, informacije su najbitnije za upravljačko akciono delovanje na unutrašnjem i spoljašnjem planu, one su bitne za funkcinisanje, razvoj, pa i opstanak organizacije. Upravljanje se obavlja na bazi dobijenih informacija o objektu kojim se upravlja i okruženju, na osnovu kojih se donose i sprovode odluke.

Situacioni pristupu organizaciji nastao je sredinom 20 veka. Ova teorija uvodi fenomen situacije kao bitan faktor za funkcionisanje buduće organizacione prakse i upravljanja u konkretnoj organizaciji. Ona naglašava da nema idealne organizacije, te da metodi i principi organizovanja jedne organizacije nisu univerzalni za sve organizacije, već zavise od situacije koju nameću konkretni uslovi.

Rezimirajući izloženo o savremenim teorijama menadžmenta u odnosu na korporativnu bezbednost može se zaključiti da:

/1/ Sistemskim pristupom mogu se poboljšati sposobnosti čitave korporacije pa i njene organizacije bezbednosti, tako što bi se složeniji organizacioni problemi rešavali modelovanjem, simulacijama i uz upotrebu računarske tehnike. Sistemski pristup omogućava menadžmentu da odabere pravu akciju za dostizanje ciljeva organizacije. Problemi se rešavaju uz pomoć konstruisanih matematičkih modela, koji sadrže sve faktore problema.

/2/ Kibernetiskim pristupom, korišćenjem kompjutera, menjanjem vrednosti varijabli i kroz kompjutersku aplikaciju, može se utvrditi efekat određene promene te formulisati rešenja koja vode do povoljnog stanja korporacijske bezbednosti.

/3/ Situacioni pristup zahteva reakcije menadžmenta zavisno od situacije, koje su uvek nove i razlikuju se od slučaja do slučaja. Očekuje se fleksibilan pristup od strane menadžera, uz istovremen zahtev da on poseduje aktivan, sistematičan i promišljen stav u svakoj situaciji. Osnovno geslo u situacionom pristupu je 'sve zavisi'. Zato, kada se ovaj prikladan pristup koristi za oblikovanje organizacije i funkcionisanje korporativne bezbednosti, menadžeri bezbednosti treba prvo da sagledaju sve uslovljavajuće faktore situacije i tek onda donesu odluku o kursevima bezbednosnih akcija u korporaciji. Samo odgovoran i kompetentan bezbednosni menadžment korporacije može primenjivati teoriju situacionog pristupa u ostvarivanju korporativne bezbednosti, jer prate se faktori okruženja koji su, kao i pojave ugrožavanja bezbednosti, ne samo složeni nego i dinamični i mogu se menjati iz dana u dan.

2. Savremene paradigme menadžmenta i njihova primenljivost u Korporativnoj bezbednosti

Teorija upravljanja u Novom društvu (Managing in the Next Society). Novo društvo, kako ga poima Piter Draker (Piter Drucker), jeste 'društvo promena'. U pitanju su dinamičke i dramatične promene 'savremenog', 'novog' društva, u svim sferama. Dominantan faktor u Novom društvu biće naglo povećanje broja starije populacije i naglo smanjenje mladih. 'Osnovni poremećaj' 21. Veka biće demografski izazov, koji se ogleda u smanjenju mlade populacije. U narednih 20-30 godina biće dominantna socijalna pitanja. Efekti informatičke revolucije tek su pred nama. Outsorsing zaposlenih je već postao međunarodni trend.

Novo društvo biće društvo znanja. Znanje će biti njegov ključni resurs, a radnici znanja biće dominantna grupa u okviru radne snage. Osnovne karakteristike znanja biće: /1/ nekontrolisano širenje (znanje se prostire i putuje lakše od novca), /2/ vertikalna pokretljivost (znanje je dostupno svima preko formalnog obrazovanja koje se relativno lako stiče) i /3/ potencijal za neuspeh kao i za uspeh (znanje je neophodno za posao i gotovo svako može da ga pribavi i koristi kao 'sredstvo rada', ali ono ne garantuje svakom uspeh). Cena obrazovanih i inteligentnih ljudi brzo skače. Tehnički tj. stručno potkovani i inovativni ljudi su postali neverovatno skupi. Radnik znanja podrazumeva da sistem mora da uslužuje radnika. Oni nisu radna snaga, oni su kapital. U znanju nema hijerarhije, ili je relevantno u datoj situaciji ili nije. Radnici znanja vide sebe kao profesionalce i očekuju takav tretman. Oni na svoj posao gledaju kao na svoj život. Privlačenje i zadržavanje radnika znanja biće centralni zadatak rukovođenja ljudima. Oni su potrebni organizaciji više nego što je organizacija potrebna njima. Radnike znanja zanima lično napredovanje i lična odgovornost. Očekuju neprekidno učenje i usavršavanje, kao i da donose odluke u svojoj oblasti.

Najvažnije društvene promene koje dovode do stvaranja Novog društva biće najveći problemi sa kojima će se suočiti menadžeri. TOP menadžment će morati da shvati realnost Novog društva i da upravo na tome zasniva svoje politike i strategije. Da bi opstala i uspela, svaka organizacija će morati da postane ključni subjekt promena. Najefektivniji način da se uspešno upravlja promenama je da se promene same iniciraju. Umesto da se promene posmatraju kao pretnja, moraju početi da se doživljavaju kao šansa.

Kada su socijalne tenzije velike, potrebna je samo kap da se neke stvari aktiviraju. Cilj ratovanja je uništenje potencijala neprijatelja tj. uništenje njegove privrede. Sa projektilima, satelitima i nuklearnim oružjem nema povratka na verovanje iz 19. Veka da je prvi zadatak vojske da se drži dalje od civila. U modernom ratu civili ne postoje.

Teroristički napadi na Ameriku, odnosno, teroristi i reakcija Amerike na njih su iz temelja promenili svetsku politiku. Jasno je da su pred nama godine nemira u svetu, posebno na Srednjem istoku.

Ako postoji jedna stvar koju je moguće sa sigurnošću predvideti, to je da će budućnost biti itekako neizvesna.

Teorija upravljanja promenama (Mastering change). Ova teorija ističe da je za menadžment bitno uočiti uticaj promena, bilo da su one fizičke, društvene ili neke druge prirode, predvideti probleme koji nastaju iz promena i rešavati ih. Isak Adizes (Ishac Adizes) u svojoj teoriji ističe da se problemi ne mogu zauvek rešiti.

Upravljanje promenama uključuje dva procesa: /1/ brzo donošenje dobrih odluka i /2/ efikasno sprovođenje odluka. Neodlučnost ili odlaganje donošenja odluke, je takođe vrsta odluke, koja najčešće vodi zamrzavanju problema, te neretko i putu u krizu. Prilikom odlučivanja i sprovođenja odluka javljaju se konflikti. Postoje dva glavna izvora konflikata: /1/ nemogućnost komuniciranja i /2/ interesi koji se razilaze. Konflikt treba staviti u funkciju, a ne pokušavati da se eliminiše. Da bi se potencijalno rušilački konflikt preobrazio u konstruktivni, treba stvoriti sredinu koja neguje simbiozu. Uzajamno poverenje i poštovanje je ono što čini konflikt konstruktivnim ili destruktivnim.

Sušтина menadžmenta je timski proces donošenja i sprovođenja odluka kojima rešavamo probleme izazvane promenama. Svet je i suviše složen da bi iko mogao da zna sve o svemu. Ako menadžeri žele da dođu do prave definicije problema i njegovog pravog rešenja, moraju ga dati pravom timu ljudi na rešavanje. Moraju da stvore okruženje koje će tim ljudima omogućiti pravilnu identifikaciju problema i pronalaženje pravog rešenja.

Po Isaku Adizesu, odluka je dobra ako se njom izvršavaju četiri uloge menadžmenta i to: proizvođenja (P); administriranja (A); preduzetništva (E) i integracije (I). Zato se sve P–A–E–I uloge moraju istovremeno ostvarivati, ali tako da će ih vršiti nekoliko ljudi koji čine komplementarnim.

Dobro sprovođenje odluke podrazumeva da ona bude dobro definisana i omeđena i da se obezbedi menadžerska energija za njeno sprovođenje, odnosno autoritet, moć i uticaj.

Može se konstatovati da se navedeni stavovi Isaka Adizesa o upravljanju promenama moraju imati u vidu kao postulati u ostvarivanju korporativne bezbednosti i, u tom cilju, u kreiranju validnog modela bezbednosnog menadžmenta korporacija.

Teorija haosa (Chaos Theory) ili Nauka o kompleksnosti (Sciences of Complexity) predstavlja savremenu teoriju ili naučnu disciplinu u razvoju koja se bavi proučavanjem kompleksnih nelinearnih sistema i istraživanjem njihove unutrašnje logike. Teorija haosa ima primarni cilj (svrhu) da u naizgled anarhičnim sistemima, koji ne poseduju jasnu strukturu i dinamiku funkcionisanja, pronade skriveni poredak elemenata, odnosno obrasce funkcionisanja sistema. Ova naučna disciplina nastaje šezdesetih godina 20. veka na osnovama matematike, fizike i sistemske dinamike.

U novije vreme teoriju haosa sve više proučavaju društveno-humanističke nauke, organizacione, političke, bezbednosne, vojne i dr. Osnovne postavke teorije haosa nastale su na bazi istraživanja i dokazivanja premisa i pretpostavki (hipoteza) da je svet u kome živimo, izuzetno kompleksan te da u njemu promene na određenom

kraju planete mogu da izazovu promene potpuno druge vrste na suprotnom kraju planete (tzv. 'efekat leptira').

Teorija haosa teži da pronikne u kompleksnost. Kompleksnost je oblast koja se nalazi između potpunog reda sa jedne strane, i totalnog haosa sa druge strane.

Ova teorija može biti potpora procesima organizacionog razvoja i strategijskog menadžmenta u korporacijama budućnosti te i njene bezbednosti, koja ima izgled anarhičnog sistema. Konkretno ona može doprineti razumevanju naizgled haotične situacije, koja vlada u okruženju, kao i poboljšanju kvaliteta prognoza budućih promena, pa i samom obrazovanju adekvatnijih planova funkcionisanja. Za potrebe menadžmenta ova teorija omogućava da se donekle utvrdi određena logika, koja pomaže da se lakše sagleda i razume vreme diskontinuiteta, čak i da se pronikne u obrasce uzročno-posledičnih veza na osnovu kojih dolazi do promena.

Menadžment totalnog kvaliteta (Total Quality Management-TQM) ima kao osnovni cilj postizanje totalne poslovne izvrsnosti organizacije. Poslovnu izvrsnost možemo razumeti kao izraz vrhunskog kvaliteta i pouzdanosti.

Organizacije koje streme ka ovom cilju moraju kontinuirano da unapređuju svoje poslovanje, da se prilagođavaju promenama u okruženju, ali istovremeno i sami da iniciraju promene. Pored toga što postižu vrhunske rezultate organizacije moraju imati aktivnu svest o široj društvenoj odgovornosti. Tako, pojam poslovne izvrsnosti možemo smatrati kao viši oblik menadžmenta totalnog kvaliteta.

Osnovne paradigme poslovne izvrsnosti su: /1/ posvećenost rezultatima — postizanje rezultata koji su u osnovi zadovoljstva svih interesnih strana u organizaciji; /2/ svrsishodno upravljanje — koje podrazumeva inspirativno upravljanje sa jasnom vizijom i raspoloživim ciljevima; /3/ upravljanje procesima — koje zahteva menadžment sa nizom povezanih sistema, procesa i činjenica; /4/ razvoj i uključivanje zaposlenih — podrazumeva razvoj i uključivanje zaposlenih da bi povećali njihov doprinos; /5/ kontinuirano unapređivanje — podrazumeva kritičko proveravanje postojećeg stanja i uvođenje promena putem učenja i inovacija; /6/ razvoj partnerskih odnosa — ostvaruje se razvojem i održavanjem partnerskih odnosa koji dodaju vrednost, i /7/ društvena odgovornost — što podrazumeva prevazilaženje užeg zakonskog okvira u kojem deluje organizacija i aktivan odnos prema očekivanjima interesnih grupa kao i društva u celini.

Reinžinjerung poslovnih procesa (Business Process Reengineering-BPR) ima za cilj da obezbedi optimalnu efektivnost i efikasnost organizacije u savremenim, odnosno novim uslovima privređivanja. On predstavlja temelj i transformacioni proces koji omogućava prevazilaženje postojeće poslovne inercije i zastarelih i nesvrshodnih metoda rada.

Reinžinjerung pretpostavlja, pre svega, spremnost za promene, ali ne za parcijalne i površne promene, već za dubinske (korenite) promene koje, nakon implementacije, menjaju čitavu organizaciju, način rada i razmišljanja svih zaposlenih.

Reinžinjerung čoveku pristupa kao subjektu i ključnom resursu koji je jedini u stanju da obdari ekonomskom vrednošću ostale resurse.

Reinžinjering kao nova poslovna filozofija uvažava velike promene nastale u nivou obrazovanja, povišen standard i izmenjen sistem vrednosti znanja i stalno učenje i menjanje svakog pojedinca.

Menadžment znanja (Knowledge Management) fokusira se na znanje kao kapital koji se nalazi unutar same organizacije. Koncept menadžmenta znanja obezbeđuje jedinstvo tri podjednako važne komponente organizacije: /1/ ljudi, /2/ procesa i /3/ tehnologije.

Menadžment znanja predstavlja ciklus koji sadrži pet faza i to: prva faza, stvaranje znanja (eng. Creation); druga faza, osvajanje znanja (eng. Capture); treća faza, čuvanje znanja (eng. Storing); četvrta faza, podela znanja sa drugima (eng. Sharing); i peta faza, primena znanja (eng. Application).

Menadžment znanja nužno stvara potrebu za postojanjem, a i on razvija organizaciju koja uči.

Učeća organizacija (Learning organisation) vodi računa o potrebi stalnog obrazovanja i usavršavanja zaposlenih. Učeću organizaciju karakterišu sledeća obeležja: /1/ stalno učenje i kontinuirano podizanje nivoa individualnih i ukupnih organizacionih znanja; /2/ permanentna edukacija i neprekidni razvoj postaju sastavni deo posla i prioritetne obaveze organizacije i zaposlenih; /3/ učenje se ne doživljava kao zasebna, izdvojena i specijalna aktivnost, već je značajan segment organizacione kulture i poslovne politike, te način ponašanja i uslov postojanja i opstanka organizacije; /4/ kreiranje novih modela mišljenja, promena ponašanja i primena naučenog u praksi; /5/ oslanjanje na znanja, veštine, sposobnosti, inovacije, promene i prilagođavanje promenama i /6/ jačanje konkurentne sposobnosti i strategijske prednosti putem uvećanog znanja, poboljšanih veština i unapređenih sposobnosti.

Uspešna edukacija i permanentno usavršavanje zaposlenih sve više postaje najznačajnija konkurentna prednost korporacija, i ne samo to, već stalno obrazovanje i obuka postaju najznačajniji preduslov za opstanak i razvoj istih, odnosno sigurnosti posla inapredovanjazaposlenih.

Korporacija koja uči ima u svom fokusu znanje i poseduje takve karakteristike i specifičnosti koje zahtevaju posebne, ka znanju okrenute, lidere—lidere znanja (knowledge leader).

Teorija kulturnog sklada ima za suštinu poštovanje različitosti. Njome se nadgrađuju situacione teorije, s tom razlikom što njen tvorac, britanski autor Čarls Hendi (Charles Handy), načelo raznovrsnosti proširuje sa organizacionog nivoa na društveni nivo. Naglašava da se, zbog razlika u sredini, nacionalnoj kulturi, i profesionalnoj sredini u samim organizacijama, način na koji se radi u jednoj zemlji mora razlikovati od načina na koji se radi u drugoj zemlji. Ova teorija je donekle bila odgovorna tzv. 'univerzalne' teorije, zato što se u osnovi jedne takve teorije nalaze pretpostavke, koje imaju osnova u jednoj kulturi za koju su rešenja kreirana, dok u drugoj kulturi mogu biti neosnovane i besmislene. Ne postoji 'najbolje' rešenje za uspešno vođenje korporacije. Preslikavanjem tuđih rešenja i organizovanjem po 'proverenom' modelu nekih uspešnih što podrazumeva i dobro zaštićenih korporacija, može se nesvesno upasti u zamku

kulturnih ograničenja, zbog čega će njihova primena biti ograničena ili čak nemoguća, i umesto očekivanih koristi mogu proizvesti štetu. Kada je u pitanju korporativna bezbednost, umesto željenog, to jest viđenog u primeru dobre prakse, može doći do pogoršavanja korporativne bezbednosti pa i njenog ozbiljnog ugrožavanja.

Izloženo o savremenim paradigmama menadžmenta i njihovoj mogućoj primenljivosti u korporativnoj bezbednosti, ilustrativno potvrđuje da je u toj funkciji kao i u njenom razvoju neophodna implementacija postojećih teorija menadžmenta. Neophodnost današnjeg vremena je da se pristupi njihovom korišćenju u procesu inoviranja korporativne bezbednosti u nas, tim pre što se u Novom društvu—društvu znanja ne mogu imati i sačuvati osnovni upravljački resursi, pa i druge vrednosti, ukoliko ne posedujemo znanje. A, 'ono što se nameće kao *sine qua non* ovih teorija jeste usmerenost na značaj znanja koja organizacija poseduje, uvećanje intelektualnog kapitala organizacije u funkciji kreiranja i očuvanja njihove konkurentske prednosti, kao i potreba međusobnog dopunjavanja, spajanja, evoluiranja postojećih i nastajanja novih teorija menadžmenta.' (Mašić, Đorđević Boljanović 2009: 161)

Zaključne napomene

Tranzicija našeg društva, uslovljava i preobražaj korporacija pa u tom procesu i njihove bezbednosti. Ovaj proces ne može da se odvija sam po sebi, a voluntaristički dilentantizam, od koga nismo imuni, može proizvesti kobne posledice. Zato, ostvarivanju aktuelne potrebe korporativne bezbednosti mora biti obezbeđeno smišljen pristup inoviranja i funkcionisanja u skladu sa zahtevima vremena.

Put iz dobrih izvora i uzora vodi do dobrih odluka i njihovog efikasnog sprovođenja, što će korporativnu bezbednost učiniti efektivnom i efikasnom (da radi prave stvari na pravi način, i da nas i u budućnosti). Izvori iz nauke i uzori iz prakse su delotvorni i bazični. Da ih ima i da se mogu primeniti u neophodnom inoviranju korporativne bezbednosti, ovaj rad svojom sadržajnom analizom to ilustruje.

Bibliografija

- Bošković, Mićo (1995), *Fizičko obezbeđenje i zaštita objekata*, Beograd, Bodex, 1995.
- Damjanović, Mijat (1990), *Menadžerska revolucija*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, Prosveta.
- Draker, Piter (2005), *Upravljanje u novom društvu*, Novi Sad, Adizes.
- Fajol, Anri (2006), *Opšti i industrijski menadžment*, Novi Sad, Adizes.
- Mala enciklopedija prosvete*, opšta enciklopedija, drugo izdanje (1968), Beograd, Izdavačko preduzeće Prosveta.
- Maslov, Abraham (2004), *Psihologija u menadžmentu*, Novi Sad, Adizes.

- Mašić, Branislav, Đorđević Boljanović, Jelena (2009), 'Novi koncepti i pristupi u menadžmentu: kuda ide teorija menadžmenta?', *Zbornik: 1. Naučni skup sa međunarodnim učesćem Sinergija 2009*, Bijeljina, Univerzitet Sinergija.
- Napoleoni, Loreta (2009), *Ološ ekonomija*, Beograd, HESPERIAedu.
- Petković, Mirjana (2008), 'Organizaciono ponašanje', Centar za izdavačku delatnost, Beograd, Ekonomskog fakulteta.
- Ristović, Svetlana (2006), *Policijski menadžment u suzbijanju kriminaliteta*, Beograd, Zadužbina Andrejević.
- Talijan M. Miroslav (2008), *Specifičnosti rukovođenja antiterorističkim snagama* (doktorska disertacija), Beograd, Vojna akademija.
- Talijan, Momčilo (2009), 'Aplikativni model poslovne bezbednosti', Zbornik radova sa naučnog skupa: *Savremeni oblici ugrožavanja bezbednosti i strategije suprotavljanja*, Banjaluka, Univerzitet Sinergija, Fakultet bezbednosti i zaštite.
- Talijan, Momčilo, Talijan M., Miroslav i Nedeljković, Miloš (2009), 'Organizacija i funkcionisanje Službe bezbednosti 'Goša' — studijsko-analičke osnove i preporuke', Smed. Palanka, dokumentacija organa upravljanja Goša.
- Talijan, Momčilo, Talijan, M. Miroslav (2011), *Opšti i bezbednosni menadžment*, Banja Luka, Visoka škola unutrašnjih poslova.
- Wehrich, Heinz, Koohtz, Xarold (1998), *Menedžment*, Zagreb, Mated.o.o.