



Драгољуб Кавран, *НАУКА О УПРАВЉАЊУ - ОРГАНИЗАЦИЈА КАДРОВИ И РУКОВОЂЕЊЕ*, "Научна књига", Београд, 1991.

I. Недавним изласком из штампе књиге "Организација, кадрови и руковођење" (423 стране), аутора др Драгољуба Каврана, професора Правног факултета у Београду, стручна литература из веома динамичне области науке о управљању, обогаћена је новим универзитетским уџбеником. Истовремено, изласком ове књиге, студенти на Правном факултету у Београду располажу новим уџбеником за истоимени предмет на четвртој години студија. Према речима аутора "Треба се ослободити опсесије да прорукујемо прошлост. То нигде не води. Треба да, упознавајући како се у иностранству ради, подвргнемо испитивању и критички своје досадашње искуство и постепено изградимо своје моделе организације и сарадње који ће у свему носити печат наше културе и цивилизације чији су корени веома дубоки и значајни. Нема никаквог "западног човека" који је једини способан да дилигентно ради, брзо доноси одлуке и рационално поступа, насупрот "источњачкој" инерцији, импровизацији и лењости. То су стереотипи којима не треба поклонати пажњу. Треба, међутим, прегнути да се упознају бољи методи организације и руковођења, и да се прилагоде толерантном понашању у демократској држави с нормалном динамиком сукоба и сарадње, а нарочито сукоба старог с новим. Томе је посвећена ова књига".

II. Свако ко прати стручне радове из области науке о управљању, без напора може уочити да се књига професора Д. Каврана "Наука о управљању - организација, кадрови, руковођење", природно надовезује на претходно издање књиге "Наука о управљању у самоуправниом друштву - кадровска функција у удруженом раду" (1976), које, међутим, садржински и концептуално битно превазилази. Поред осталих, у изради ове верзије књиге велику стручну помоћ при сређивању рукописа дала је доц. др Мирјана Дракулић.

1. У изради нове књиге професор Кавран полази од потребе да се организација анализира са позиција теорије организације, организационе социологије, теорије одлучивања, теорије и праксе руковођења, као и развоја кадровске функције. У том смислу у књизи се обрађују и различите технике и методи руковођења, менаџмента и начина организовања, јер нигде у свету увозни модели не успевају без прилагођавања домаћим условима. Радећи као истраживач, наставник и експерт Уједињених нација за питања јавне управе у многим земљама Европе, Америке, Африке и Азије (од САД и Велике Британије до Индонезије, Кине, Монголије, Јемена и Зимбабвеа), аутор је био у прилици да се, како у предговору сам каже: "неопозиво увери да никада не може бити довољно поштовања за домаћу културу и традицију". Треба, такође, истаћи да је аутор био и гостујући професор на мичигенском Универзитету у Ен Арбору (University of Michigan, Ann Arbor), као и на Универзитету Колумбија - Мисури (University of Columbia, Missouri).

2. Овај нови уџбеник који је настао у условима када се "наш народ понешто затечен технолошким развојем окреће уназад, не би ли кренуо у будућност са сигурним ослоњем", осим "континуитета" са ранијим има и многа обележја "новог", како у концептуалном, тако и у структуралном погледу.

3. У концептуалном смислу при изради ове књиге узете су у обзир "нове реалности" нашег политичког и правног система. Тако, према речима аутора, "Облици организације које смо наследили из прошлости: породична задруга, кнежина, округ, срез или предузеће раног капитализма настали су - кроз историјски развој, дакле природним путем - или у ратном вихору - неприродним рушењем и наметањем туђих модела које прихватисмо као своје. И данас не желимо неизвесност али слутимо правац развоја који је једино могућ: на националном искуству, наметању и грешкама, постепено, упорно и критички градити систем који светско цивилизацијско искуство једино може да одобри, прихвати и с њим широко сарађује: тржишно друштво у европској будућности".

4. У структуралном смислу материја обухвата три целине: основе савремене организације, кадровски процеси и принципи руковођења. Осим тога, као посебне садржинске целине издвојена су уводна питања и кадровски информациони системи.

III. Сумарни преглед изложене материје у књизи показује обраду нових тема (нпр. процедуре дизајнирања радног места при увођењу компјутеризације; оријентација новопримљених; омбудсман у привреди и др.), изостављање неактуелне и превазиђене проблематике (нпр. кадровски процеси и самоуправљање и др.), као и поновна обрада појединих тематских целина и/или питања (нпр. промене у суштини руковођења у тржишној привреди и слободном друштву; информатичка револуција и развој кадровских процеса; методи за израду кадровских модела и др.).

1. У првом делу (стр. 1-200) обрађене су следеће тематске целине: *Човек и организација* - стр. 1-25 (организација и кадровски процеси, статички и динамички елементи организације, нове методе и технике изучавања кадровског елемента организације, еволуција кадрoвске функције); *Модел кадрoвске структуре* - стр. 26-42 (основа савременог процесно-системског модела кадрoва, дефиниција кадрoвског процеса, кадрoвски процес као део свих осталих процеса у организацији, управљање организацијом и положај руководиоца, нова кадрoвска функција у тржишној привреди, систем организације у тржишном друштву и кадрoвска структура, процеси у савременој тржишној организацији, општа слика организације, шире дефинисање кадрoвске функције); *Кадрoвски процеси* - стр. 43-67 (нормативни процес, подела рада, процес селекције кадрoва, оријентација новопримљених, процес пријема кадрoва, процес перманентног образовања и развоја, образовање руководиоца); *Руководљење, организација и кадрoвски процеси у тржишном друштву* - стр. 68-93 (о улози руковођења, динамика кадрoвских процеса, кадрoвска функција и развој организационих односа у тржишном друштву, процес остваривања одговорности, организациона ефикасност); *Организациони оквири кадрoвских процеса* - стр. 94-124 (врста организација); *Кадрoвски процеси и организовање* стр. 125-179 (управљање помоћу циљева, циљевни и кадрoвска функција, сукоб са традиционализмом, планирање, ефикасност и руковођење, процес доношења одлука); *Информатичка револуција и развој кадрoвских процеса* - стр. 180-199 (кадрoви као основа информатичке револуције, заностављање образовања кадрoва и менаџерске припреме руководиоца; промене у организацији и "дизајн" радног места, процедуре дизајнирања радног места при увођењу компјутеризације, елементи савремене кадрoвске технологије).

2. У другом делу (стр. 201-365) обрађене су следеће тематске целине: *Савремена организација, координирање и односи међу људима* - стр. 201-245 (проблеми савремене организације, елементи "научне организације рада", школа "међуљудских односа", структурални - системско-информатички - приступ организацији, професионализам, јавни сектор > државна управа - и улога кадрoвске функције); *Кадрoвска функција и оквири међуљудских односа* - стр. 246-282 (оквири међуљудских односа, руковођење и организациона контрола, улоге у организацији, процес одлучивања и руковођење); *Руководљење - психосоцијални аспект* - стр. 283-365 (људско понашање, састанци као

облик рада, демократска организација у тржишној организацији, систем комуникација, међуљудски односи и руковођење, промене у суштини руковођења у тржишној привреди и слободном друштву, елементи анализе и систематизације радних места и руковођење).

3. У трећем делу (стр. 367-419) обрађене су следеће тематске целине: *Кадровска функција и информациони системи* - стр. 367-374 (информациони подсистем кадрова - база података, полидисциплинарност истраживања и примене, хуманизација информационог система); *Принципи изграђивања информационог подсистема кадрова* - стр. 375-403 (носиоца информација о кадровима, одређивање вредности информација о кадровима, изградња информационог подсистема кадрова, структура информационог подсистема кадрова, систем пријема и праћења успешности радника, прикупљање и обрада података за кадрове, систем датотека, анализа података, обрада података); *Елементи за заснивање система праћења кадрова* - СИПРАК - стр. 404-419 (базе СИПРАК, методи за израду кадровског модела, елементи структурно-организационог модела СИПРАК).

4. На крају дат је и одабрани списак литературе (стр. 420-423), као и шематски преглед најзначајнијих теорија руковођења (теорија случајева; теорија бихејвиористичке оријентације; теорија социотехничког система; теорија одлучивања; математичке теорије; контингентне теорије, теорија улога, Макинсијева теорија "7-С", операциона теорија).

IV. По природи ствари разуме се да појава новог, па према томе и ове књиге, може и треба да отвори могућност расправе и полемике о одређеним стручним питањима и проблемима.

1. Садржински, стручна расправа би се, између осталог, могла отворити како у вези са питањима опште концепције науке о управљању (нпр. у вези са редоследом излагања и методологијом обраде основних тематских целина, тј. интеракција организације, кадрова и руковођења), тако и у односу на појединачна конкретна схватања и ставове (нпр. о процесима у савременој тржишној организацији, стр. 40; о професионализму јавног сектора у државној управи, стр. 234-243; о хуманизацији информационог система, стр. 371-374, итд.). Међутим, као основна концептуална дилема може се поставити питање целисходности одређења за постојећу систематику; можда би целисходније било да једноставно сваки од три основна одељка обрађује конкретну тематику и да носи одговарајући назив (тј. "организација", "кадрови", "руковођење"). Не сме се, наравно, губити из вида да је композиција књиге ствар индивидуалне процене и привилегија сваког аутора понаособ.

V. Сумирајући речено може се без резерви констатовати да је ново издање књиге "Наука о управљању - организација, кадрови, руковођење", универзитетског професора др Драгољуба Каврана, значајан допринос актуелној обради материје науке о управљању. Као таква, књига "Наука о управљању - организација, кадрови, руковођење", као што је до сада и био случај са ранијим верзијама, треба да је "надохват руке" свакоме ко се код нас бави веома комплексном, а на моменте чак и веома конфузном, материјом "организација - кадрови - руковођење".

проф. др Стеван Лилић