

## Uloga menadžmenta preduzeća u izboru organizacione strukture

MILAN B. MIHAJLOVIĆ, Univerzitet odbrane,  
Vojna akademija, Beograd

NIKOLA P. MILENKOVIĆ, Institut primenjenih nauka, Beograd

SLOBODAN V. ANDŽIĆ, Beogradska akademija poslovnih i  
umetničkih strukovnih studija, Beograd

Stručni rad  
UDC: 005.72

005.953.2

DOI: 10.5937/tehnika2101097M

*Dinamično i turbulentno tržišno okruženje stavlja pred menadžment preduzeća velike zahteve i izazove. Adekvatan odgovor menadžmenta na te izazove trebao bi da obezbedi efikasnije, efektivnije i ekonomičnije obavljanje poslovanja, znatno veći kvalitet finansijskih izveštaja, kao i savremenu organizaciju preduzeća. Predmet ovog rada je upravo savremena unutrašnja organizacija preduzeća. Na osnovu toga, razmotriće se kakav je uticaj same unutrašnje organizacije na sveukupno poslovanje preduzeća, te koje mehanizme i metode menadžment može i treba da primeni u ovom domenu, a da sve bude zasnovano na relevantnoj zakonskoj i profesionalnoj regulativi.*

**Ključne reči:** menadžment, preduzeće, organizacija

### 1. UVOD

Privredna društva su daleko prošla fazu razvoja kada su se oslanjala na mali broj radnika, zastarele mašine i provereno tržište. Savremeni tokovi razvoja preduzeća dovode i do potrebe izumiranja tih nerazvijenih entiteta, a na njihovo mesto se „lansiraju“ organizacije savremene strukture. Njih krasi fleksibilnost i mogućnost prilagođavanja potrebama tržišta kao i ne tako kruta hijerarhijska raspodela po nivoima [1]. Upravo zbog rasprostranjenosti tržišta, privredna preduzeća više ne mogu bazirati svoju proizvodnju na proverenom i sigurnom tržištu, jer takvo više ne postoji. Konstantne promene ukusa potrošača pružaju mogućnosti onome ko pre reaguje na nove ukuse da preuzme dominaciju nad bilo kojim svetskim tržištem. Preduzeća u Republici Srbiji su najbolje osetila posledice procesa modernizacije kako proizvodnje tako i organizacione strukture, pa su mnoga, kada je prestala zaštita istih merama države, izgubila trku sa konkurentima i postala neprofitabilna. Može se taj poraz pripisati tehničkoj nespremnosti preduzeća da odgovore na zahteve potrošača, ali jedna od ključnih stavki bila je zastarelost u organizaciji preduzeća. Danas se pažnja

posvećuje informacionim tehnologijama [2, 3] i njihovoj ulozi u procesu decentralizacije preduzeća, kao i usvajanju naprednih tehnika za praćenje rezultata rada decentralizovanih organizacionih jedinica. Pored upravljačke pronicljivosti, za uspešno upravljanje modernim decentralizovanim preduzećem jedna od bitnih pretpostavki jeste kvalitetna informaciona podloga koja se dobija iz upravljački nastrojenog računovodstva.

### 2. ORGANIZACIJA PREDUZEĆA: POGONI, OGRANCI, JEDINICE, SEKTORI

Privredno društvo je pravno lice koje osnivaju osnivačkim aktom pravna i/ili fizička lica radi obavljanja delatnosti u cilju sticanja dobiti. Pravne forme privrednih društava u smislu Zakona o privrednim društvima su ortačko preduzeće, komanditno preduzeće, preduzeće s ograničenom odgovornošću i akcionarsko preduzeće (otvoreno i zatvoreno). Pored ovih pravnih formi privrednih društava, posebnim zakonom mogu se odrediti i druge pravne forme društava, odnosno preduzeća.

Zakonom o privrednim društvima je unutrašnja organizacija samog preduzeća ostavljena njemu na regulisanje u zavisnosti od veličine i tehničko – tehnoloških potreba. Iz praktičnih razloga, unutrašnje organizovanje preduzeća možemo podeliti u dva vida[4]:

- Tehničko-tehnološko organizovanje procesa rada, i
- Sektorsku podelu rada.

Adresa autora: Milan Mihajlović, Univerzitet odbrane, Vojna akademija, Beograd, Generala Pavla Jurišića Šturma 33

e-mail: milan.mih83@gmail.com

Rad primljen: 18.01.2021.

Rad prihvaćen: 10.02.2021.

### 2.1. Tehničko-tehnološka organizacija

Ako se kao osnov analize uzme primer u industriji, mogu se izdvojiti dve pojave u procesu. Jedna je linijska povezanost međusobno zavisnih delova procesa. Tako u Fabrici automobila „Fiat automobili Srbija“ Kragujevac, postoje linijski međusobno zavisne funkcije u sklapanju automobila kao što su: kovačnica, alatnica, mašinska obrada, montaža, polirnica..., koje dovode do finalnog proizvoda. Ovi delovi se često nazivaju ekonomske jedinice ili pak mesta troškova jer je u procesu upravljanja troškovima važno precizno utvrditi koliko novca svakom mestu troškova treba za proizvodnju jedne jedinice finalnog proizvoda.

Sve druge jedinice koje su nezavisni delovi preduzeća „Fiat automobili Srbija“ organizovane su kao posebni profitni centri za koje je utvrđen normativ utroška, kao i način informisanja o poslovanju.

Poslovne jedinice, ne mogu se svrstati u jednu kategoriju, već su one statusna, pravna, tehnička ili ekonomska kategorija, što im daje multidimenzionalnost. Na primer, što se tiče same organizacione strukture i funkcionisanja procesa rada u privrdnom društvu, time će se baviti inženjerski stručni timovi [5]. Finansijski aspekt poslovnih jedinica jeste da se preko njih određuju mesta troškova, a zbirno i nosioci troškova. Informacioni aspekt sastoji se u potrebi izveštavanja o efektivnosti i efikasnosti procesa rada i na bazi tih izveštaja ispravljanje grešaka u poslovanju i upravljanju privrednim društvom.

Kao što je poznato bilans nastaje dva meseca po završetku godišnjeg procesa proizvodnje, ali za efikasno upravljanje profitnim centrima i čitavim društvom potrebni su dnevni, sedmični, dekadni i mesečni izveštaji utroška i ostvarenih normativa [6, 7].

### 2.2. Sektorska podela rada

Način organizovanja sektora u privrednom društvu zavisi od realne potrebe, veličine samog preduzeća i vrste delatnosti kojom se bavi. Klasična sektorska organizacija poznaje:

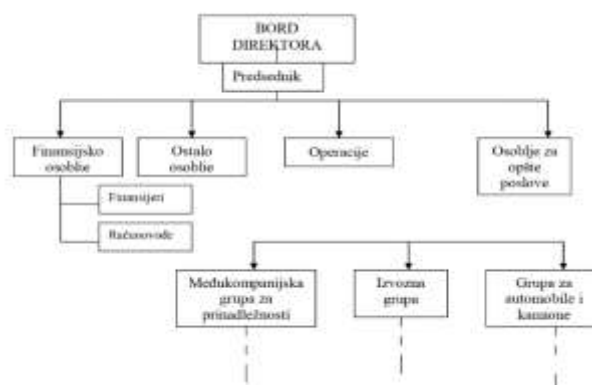


Slika 2 – Sektorska organizacija

Nedoumica je samo da li će planiranje i analiza biti poseban sektor ili deo drugog sektora. U velikim korporacijama se kao poseban sektor javlja i istraživanje i

inovacije, ali to zavisi od veličine preduzeća i proizvodne strategije i plana razvoja. Zagovara se shvatanje da mora postojati nezavisnost između sektora i da svaki sektor obavlja, organizacionom šemom, predviđene dužnosti i odgovara za postignute rezultate (prodajni sektor za istraživanje tržišta, finansijski za kontrolu poslovanja...) [8, 9].

Da bi se bolje razumela napred izložena materija dat je prikaz organizacione šeme General Motors-a:



Slika 1 – Organizaciona šema General Motors (www.gm.com)

Proces organizovanja društva neminovno zavisi od organizacione strukture preduzeća [10]. Organizaciona struktura predstavlja sistem zadataka, radnih tokova, odnosa odlučivanja, izveštavanja i komunikacionih kanala koji u organizaciji povezuju različite pojedince i grupe u zajedničkim naporima da se ostvare organizacioni ciljevi. Grafički prikaz organizacione strukture naziva se organizaciona šema.

Postoje tri osnovne forme organizacione strukture [11]:

- funkcionalna
- divizionarna
- matrična

Kod malih organizacija, pri samom osnivanju organizaciona struktura nije ni u jednoj od ovih formi, pa je stoga neki autori nazivaju neformalnom strukturom ili „agencijskom formom“. Tu faktički struktura ne postoji jer se čitava organizacija sastoji od šefa, koji je najčešće i vlasnik i zaposlenih radnika. Iz te neformalne strukture upravo se javlja formalna sa rastom i razvojem organizacije [12].

Formalna struktura je pre svega rezultat podele rada i specijalizacije, pošto se ljudi grupišu u organizacione jedinice prema zajedničkim veštinama, iskustvu, korišćenju resursa i aktivnosti koju obavljaju. Ova struktura podrazumeva kreiranje organizacionih odeljenja prema prirodi funkcije koju ljudi obavljaju.

Postoji više načina za definisanje funkcionalnih delova organizacije [13]. Funkcija u suštini označava obavljanje grupe neophodnih poslova, zadataka, koji

su slični. U jednoj banci na primer mogu postojati funkcije kao što su: sektor kredita, garancija, akreditiva, devizni sektor... Ali, može se javiti i podela po upravljačkim funkcijama, tehničkim funkcijama...[14] Funkcionalna organizaciona struktura se može grafički prikazati na sledeći način:

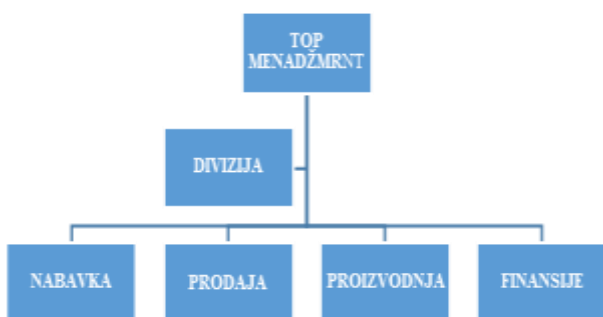


Slika 3 – Funkcionalna struktura

Funkcionalni oblik organizovanja omogućava efikasno korišćenje resursa i ostvarivanje prednosti ekonomije obima.

Divizionna organizaciona struktura se primenjuje kada funkcionalna struktura postane premala i preuska s obzirom na narasli obim poslovne aktivnosti. Ona znači grupisanje ljudi koji proizvode slične proizvode, rade sa sličnim potrošačima ili rade na istom području ili procesima.

U divizionom obliku strukture javljaju se posebne organizacione jedinice – divizije. One imaju visok stepen samostalnosti, u potpunosti su sposobne za obavljanje određenih delatnosti i svaka objedinjuje više poslovnih funkcija. Organizacija se obično sastoji od više divizija koje rade kao zasebni profitni centri. Osnovni šematski prikaz divizionne strukture bio bi:



Slika 4 – Divizionna struktura

Kao što se iz predhodne šeme vidi, glavna razlika između funkcionalne i divizionne strukture jeste broj hijerarhijskih nivoa.

Postoji više kriterijuma za kreiranje divizija: prema proizvodima i uslugama, prema potrošačima, prema geografskom principu, prema procesima...

Matrična organizaciona struktura nastala je kao svojevrsna kombinacija prethodne dve strukture. Ovaj oblik strukture nije primenjiv za sve organizacije. Prvi put je primenjena u avio industriji, a još uvek je koristi NASA. Kod ove strukture postoji menadžer za svaki projekat koji se odvija i on je odgovoran za rezultate tog projekta top menadžmentu.

### 3. VRSTE OGRANAKA PO DELATNOSTIMA, NJIHOVA PRAVA I OBAVEZE

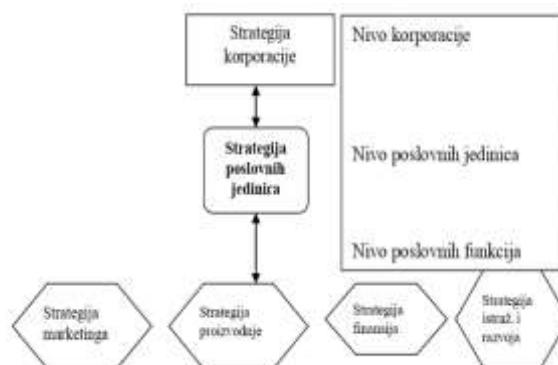
Privredno društvo može imati ogranke, kao organizacione delove preduzeća, koji nemaju svojstvo pravnog lica, već u poslovnim odnosima sa trećim licima nastupaju u ime i za račun preduzeća kome pripadaju.

Kod formiranja poslovnih jedinica insistira se na sledećim njihovim bitnim karakteristikama [15]:

- da ima sopstveni pojedinačni biznis ili povezane biznise,
- da ima distinktivnu misiju,
- ima sopstvene konkurente,
- ima odgovornog rukovodioca,
- sastoji se od jedne ili više funkcionalnih i programskih jedinica,
- kao takva može imati beneficije od strategijskog planiranja,
- za nju se može praviti plan nezavisno od ostalih poslovnih jedinica.

Na ovim se karakteristikama insistira kada se pojedini poslovi, grupe, divizije, formiraju kao centri odgovornosti. Da bi neka divizija imala status profitnog centra od nje se zahteva: da poseduje kritičnu masu direktnih prihoda i rashoda kako bi kontrola putem dobitka bila ostvariva, da menadžeri dotične jedinice imaju dovoljno ovlašćenja za preduzimanje akcija koje će uticati na rezultat njenog poslovanja, da poslovna jedinica ima sopstveno prepoznatljivo tržište inputa i autputa, da odnosi među jedinicama budu jasno definisani, da postoji spremnost top menadžmenta da nagrađuje ostvarenja poslovnih jedinica preko normiranih [16].

U multidivizionom preduzeću formiraju se posebne strategije za čitavo preduzeće, a posebne strategije za manje poslovne jedinice, tj. divizije. Taj proces formiranja strategija bi se mogao grafički prikazati na sledeći način:



Slika 5 – Proces formiranja strategija

Kroz aktivnost divizija, filijala ili strategijskih poslovnih jedinica vrši se konkretizacija strategije na nivou preduzeća. Svaka poslovna jedinica ili divizija

samostalno u odnosu na matično preduzeće i na druge divizije vodi poslovanje i radi na ostvarenju glavnog cilja preduzeća, maksimiziranje profita.

Menadžment divizija direktno odgovara za svoje troškove i ostvarenu dobit top menadžmentu matičnog preduzeća. Upravo zbog lakšeg poslovanja i moguće korekcije poslovne aktinosti pri promeni na tržištu menadžerima divizija je data sloboda u odlučivanju, ali pored tog prava i odgovornost za postignute rezultate koja iz njega proizilazi. Neka od prava koja su zagarantovana poslovnim jedinicama jesu odabir dobavljača i preduzeća sa kojima će u poslovanju saradivati, kao i raspolaganje potrebnim novčanim sredstvima za obavljanje proizvodne funkcije. Po završetku procesa proizvodnje na menadžerima divizija je odluka koje će kanale prodaje koristiti i na koje će tržište plasirati robu [17]. Za svaku grešku u odlučivanju menadžeri bivaju kažnjeni vrlo često gubitkom posla, a za svaki dobro načinjen potez i ostvareni dobitak veći od planiranog nagrada pripada upravo njima.

Kao što se može zaključiti savremeni tokovi privredne delatnosti, rasprostranjenog tržišta i jačanje konkurencije sve više samostalnosti daju divizijama kao isturenim jedinicama matične organizacije, ali i sve više odgovornosti što proizilazi iz prava koja su im dodeljena.

#### 4. MESTO PLANA, ANALIZE, INOVATIVNOSTI I NAUKE U ORGANIZACIJI PREDUZEĆA

Realnost tokova internacionalizacije i stvaranje globalne svetske privrede su dovele do rasta pritiska na savremene organizacije naročito usled pojave hiperkonkurencije. U takvim uslovima menadžeri su prinuđeni da traže nove oblike organizacije koji bi što bolje odgovorili na izazove iz okruženja [18].

Planiranje predstavlja svojevršno razmišljanje unapred o budućnosti. Predstavnici naučnog planiranja, među kojima se ističe Frederik Tejlor [19], su izuzetan značaj pridavali ovoj funkciji. Nestabilno tržište i pojava hiperkonkurencije još više je istakla ovu funkciju menadžmenta u prvi plan. Analiza okruženja, konkurencije i tržišta veoma su značajne za formiranje plana obavljanja aktivnosti [20]. Ekspertski timovi se formiraju posebno za obavljanje ovih analiza da bi što detaljnije bili obuhvaćeni svi aspekti okruženja, konkurencije i tržišta i predvidele sve moguće turbulencije. Menadžment preduzeća svoj akcioni plan prilagođava izvršenim analizama i po preporuci ekspertskih timova obraća pažnju na moguće promene, a time i organizuje adekvatne odgovore na moguće promene koje mogu uticati na preduzeće.

U napredovanju preduzeća esencijalnu ulogu ima inovativnost mladih kadrova kao i naučna dostignuća. Savremene metode rada olakšavaju podelu rada i

donose više samostalnosti u delove privrednog društva. Stoga se javljaju i nove forme organizacione strukture preduzeća – timski i mrežni modeli [21].

Timski modeli organizacione strukture su jedan od najrasprostranjenijih modela departmentalizacije koji je nastao kao posledica zastarelosti vertikalne hijerarhijske strukture zasnovane na centralizovanom odlučivanju i jakoj hijerarhiji.

Timovi se dele najčešće na formalne i neformalne, odnosno na povremene i stalne. Značajnu grupu timova čine međufunkcionalni timovi koji se sastoje iz zaposlenih koji pripadaju različitim poslovnim funkcijama. Ovu vrstu timova sa uspehom su koristile i svetski poznate organizacije: Ford, General Electric, American Express... Drugu značajnu grupu timova čine permanentni timovi koji prerastaju u formalne organizacione jedinice. Njih su koristile sa uspehom: Kodak, Chrysler... Timska struktura dovodi do bliskosti pojedinaca koji učestvuju u timu, a iz toga sledi veća produktivnost, lakše obavljanje operacija i brzo prilagođavanje novonastalim promenama. Njima se postiže smanjenje administrativnih troškova, povećanje morala radnika, entuzijizam na poslu i pozitivna energija između radnika.

Drugi noviji pristup predstavljaju različiti mrežni pristupi organizacionoj strukturi. Mrežna struktura znači da organizacija razdvaja najvažnije funkcije u odvojene kompanije koje su povezane sa organizacionim jezgrom matične organizacije. Bitno za ovu strukturu je postojanje jakog organizacionog jezgra oko koga se skupljaju više drugih organizacija, dobavljača, trgovaca, posrednika... Mnoge velike firme sa uspehom koriste ovaj model organizacije: IBM, Digital Equipment...

Jedna od inovacija u oblasti organizacionog strukturiranja predstavlja i pojava „modularnih korporacija“ koje koristi dosta velikih organizacija: Nike, Beneton... Karakteriše ih izuzetno fleksibilna struktura sposobna da reaguje na nove izazove, tehnološke promene, promene na finansijskim tržištima i slično. Sastoji se iz velike mreže dobavljača koji su fleksibilni i spremni da u kratkom roku isprate promene u preferencijama potrošača [22]. Ovim tipovima organizacije se ostvaruje ušteda u troškovima i konkurentna prednost u odnosu na druge organizacione strukture pri nestabilnom i promenljivom okruženju. Pominju se još i virtuelne organizacije i organizacije bez granica. Razvoj informativne tehnologije i sredstava komuniciranja je omogućio da organizacija ostvaruje veliki promet, a da fizički jedva i postoje. Stoga se se sve više gasi potreba postojanja krute organizacione strukture sa istaknutom hijerarhijom.

Zbog promena u planiranju, nauci i poslovanju dolazi do promene organizacija i menadžerske funkcije

u njima [23]. Neke od važnijih novijih tendencija u organizaciji su: skraćivanje lanca komandovanja, afirmacija timskih i fleksibilnih struktura, širenje raspona nadležnosti i kontrole, prenos upravljačke moći na niže nivoe, podsticanje decentralizacije u organizacionim delovima, smanjivanje administrativnog osoblja, kao i mnoge druge. Svaka organizacija mora se prilagođavati tim tendencijama jer upravo su naše organizacije žrtve „zaostalosti“ u organizacionoj strukturi tako da su izgubili svoju konkurentnost i kao dinosauri „izumiru“. Jedini izlaz iz sadašnje situacije je proces modernizacije koji će pored zamene opreme obuhvatiti modernizaciju i u organizacionoj strukturi.

## 5. ZAKLJUČAK

Slepo poštovanje hijerarhije i odluka top menadžmenta u savremenom tržišnom poslovanju više nije uslov uspešnog poslovanja preduzeća. Upravo su tokovi internacionalizacije preduzeća doveli do suprotne reakcije. Savremena preduzeća kao ključnu pretpostavku u svom poslovanju stavljaju fleksibilnost organizacije zbog brzih odgovora na zahteve okruženja i konkurencije kao i sve veću samostalnost izdvojenih divizija koje se formiraju kao svojevrsni profitni centri koje vode računa o svom poslovanju i za rezultate odgovaraju matičnom preduzeću. Internacionalizovana aktivnost privrednih društava dovodi do baziranja poslovanja na jakim informacionim sistemima i bazama podataka koji zamenjuju krute veze u poslovanju i dovode do veće samostalnosti i oslanjanja na inventivnost mladih kadrova koji rukovode divizijama preduzeća.

Kao posledica napred rečenog organizacija preduzeća je napredovala od neformalne strukture gde postoji vlasnik (šef) i radna snaga, do složenih multidivizionih korporacija koje ostvaruju nezamisliv obima poslovanja i godišnji prihod.

Nesumljivo će neka nova vremena u budućnosti doneti i nove oblike organizacije preduzeća koje će sa još većim uspehom odolevati kriznim situacijama i uspešno savladavati sve prepreke do ispunjenja primarnog cilja preduzeća, maksimizacije profita.

## LITERATURA

- [1] King B. G, Teppo F, and David A, W. Finding the Organization in Organization Theory: A Meta-Theory of the Organization as a Social Actor. *Organization Science*, Vol. 21, No. 1, pp. 290–305, 2010.
- [2] Todorović J, *Strategijski menadžment*, Beograd, 2000.
- [3] Miletić A, P. Belokapić i B. Nešić, Specifičnosti upravljanja portfolijom inovacionih projekata, *Oditor*, Vol. 6, No. 2, str. 91-107, 2020.
- [4] Schumacher, T., and Selina M. Preparing Managers for Turbulent Contexts: Teaching the Principles of Design Thinking, *Journal of Management Education*, Vol. 42, No. 4, pp. 496–523, 2018.
- [5] Vukša S, D. Anđelić, i I. Milojević, Analiza kao osnova održivosti poslovanja, *Održivi razvoj*, Vol. 2, No. 1, str. 53-72, 2020.
- [6] Romme, A. G. L, Making a Difference: Organization as Design, *Organization Science*, Vol. 14, No. 5, pp. 558–573, 2003.
- [7] Janjetović R, Milojević I, Meadžerska analiza troškova u poslovnih subjekata, *Akcionarstvo*, Vol. 22, No. 1, str. 31-48, 2016
- [8] Đergović D. M, L. M. Kukobat, i A. I. Jovičić, Kompetentnost menadžera kompleksnih poslovnih sistema - standardizacija ishoda i kvalitetacionog učenja u velikoj domaćoj kompaniji, *Tehnika*, Vol. 75, No. 3, str. 411-417, 2020.
- [9] Putnik G. D, D. Rodrigues C, Alves P, Ávila H. Castro, i M. M. Cruz-Cunha, Analiza performansi meta-organizacija modeliranih kao pozivni centri za podršku dinamičke rekonfigurabilnosti mrežnih i virtualnih organizacija, *FME Transactions*, Vol. 48, No. 4, str. 725-732, 2020.
- [10] Čurčić M, R. Kostić, i T. Arapović, Planiranje i kontrola kao funkcije menadžmenta preduzeća, *Oditor*, Vol. 4, No. 1, str. 94-103, 2018.
- [11] Erić D. *Uvod u menadžment*, Beograd, 2000.
- [12] Jolović I, i Đ. Petković Kaizen kao sistem za strategijsko upravljanje troškovima u realizaciji konkurentskih prednosti, *Ekonomija: teorija i praksa*, Vol. 13, No.3, str. 69-90, 2020.
- [13] Janjić I, i T. Radenović, Značaj upravljanja inovacijama u savremenim preduzećima, *Ekonomika*, Vol. 65, No. 3, str. 45-54, 2019.
- [14] Mićović S, i J. Miletić, Poslovni subjekt kao osnova održivosti razvoja, *Održivi razvoj*, Vol. 1, No. 1, str. 43-51, 2019.
- [15] Arsenijević O, L. Jovanović, i M. Radosavljević, Odnos između organizacione klime i efektivnosti menadžmenta, *Industrija* Vol. 45, No. 1, str. 61-80, 2017.
- [16] Brickson S. L, Organizational Identity Orientation: Forging a Link between Organizational Identity and Organizations' Relations with Stakeholders, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 50, pp. 576–609, 2005.

- [17] Buchanan R, Introduction: Design and Organizational Change. *Design Issues*, Vol. 24, No. 1, pp. 2–9, 2008.
- [18] Stojanović C, Stanojević P, Ciljevi organizacionog sistema i IMS-a, *Akcionarstvo*, Vol. 23, No. 1, str. 5–18, 2017
- [19] Dyllick, T. Responsible Management Education for a Sustainable World: The Challenge for Business Schools. *Journal of Management Development*, Vol. 34, No. 1, pp. 16–33, 2008.
- [20] Nonet G, Kerul K. and Lucas M, Understanding Responsible Management: Emerging Themes and Variations from European Business School Programs. *Journal of Business Ethics*, Vol. 139, No. 4, pp. 717–736, 2016.
- [21] Parrish B. D, Sustainability-Driven Entrepreneurship: Principles of Organization Design. *Journal of Business Venturing*, Vol. 25, No. 5, pp. 510–523, 2010.
- [22] Rakić S. i V. Adamović. Poslovna etika u funkciji uspešnog poslovanja savremenih kompanija, *Oditor*, Vol. 5, No. 2, str. 42-57, 2019.
- [23] Starkey K, and Sue T, The Winter of Our Discontent: The Design Challenge for Business Schools, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 8, No. 4, pp. 576–586, 2009.

## SUMMARY

### THE ROLE OF COMPANY MANAGEMENT IN THE CHOICE OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE

*The dynamic and turbulent market environment poses great demands and challenges to the company's management. Adequate management response to these challenges should ensure more efficient, effective and economical business operations, significantly higher quality financial statements, as well as a modern organization of the company. The subject of this paper is the modern internal organization of the company. Based on that, it will be considered what is the impact of the internal organization on the overall business of the company, and what mechanisms and methods management can and should apply in this area, all based on relevant legal and professional regulations.*

**Key words:** *management, company, organization*