

POGOVOR

BROJ I PRIRODA ORGANIZACIJSKIH FUNKCIJÂ

Organizacijska znanost dvadesetoga stoljeća uglavnom se kritički odnosila prema pokušaju organizacijskih klasičarâ da utvrde konačan broj ili prirodu organizacijskih funkcijâ ili njenih temeljnih jedinica. Usprkos impresivnomu broju behaviouristički orijentiranih organizacijskih tezâ na temu relativnosti broja i prirode organizacijskih cjelinâ i podcjelinâ, rasprava o univerzalnosti ili relativnosti organizacijskih načela i funkcijâ nije zaključena. Tako, na primjer, u samome uvodu djela velikoga behaviouristički usmjerenoga autora Simona, Barnard ističe sljedeće: „Takvo navedeno iskustvo tvori temelj vjerovanju da apstraktni principi organizacijske strukture mogu biti razgoličeni u organizacijama... te da će ultimativno možda ipak biti moguće navesti principe univerzalne generalne organizacije.“⁵³⁰

Pitanje o tome da li je moguće odrediti broj ili prirodu poslovnih funkcijâ velikim dijelom ovisi i o tome što podrazumijevamo pod funkcijom. Načela grupiranja poslova u odnosu na cilj, onako kako ih vidi Simon, uistinu nisu funkcije, već presjek relativno i kontekstualno određenih odnosa. O Simonovome relativističkome poimanju bit će riječi kasnije, no korisno je još jednom na kraju ispitati sam pojam funkcije s početkom od behaviorističkoga pojma.

Prema Klaiću, funkcija je viđena kao „definirana i zadata obaveza – djelatnost, zadatak“; matematički pak gledano „funkcija je zavisna promjenjiva veličina koja se mijenja zavisno od ostalih veličinâ u okviru skupa ili sistema.“⁵³¹

U prirodnim znanostima funkcija se često opisuje kao djelatnost ili skupina djelatnostiâ vezanih zajedničkim svojstvom. To svojstvo često je dano, ili sadržano, predikatom kojim opisujemo, ili imenujemo funkciju. U gospodarskoj znanosti investicijska funkcija, na primjer $f = yr$, zadana je odnosnom y – prihodom i povratkom – return r . Proizvodna funkcija određena je predikatom proizvodnje i označena je simbolom Q , te određena formulom $Q = f(LKJ)$. Funkciju, dakle, možemo odrediti prirodom ili opisom ovisnosti, to jest predikatom, ili ju možemo odrediti po tipu zavisnosti, odnosno kao zavisnu varijablu.

U kontekstu organizacije, funkcija može biti vezana uz ciljeve, i to svjestno i racionalno određene ciljeve. Ovom prilikom nećemo ulaziti u

⁵³⁰. Barnard, C., u Uvodu Simon, H., op. cit. str. IV.

⁵³¹. Klaić, B., op. cit., str. 459.

POGOVOR

respravu o nemogućnosti subjekatâ da racionalno formuliraju nekontradiktorne ciljeve, već ćemo jednostavno prihvatiti ciljeve kao zadane vrijednosti. U tome slučaju funkcija se logički odnosi na izvjestno načelo srodnosti u okviru djelatnosti postizanja cilja ili zadatka. Ta djelatnost i jest funkcija. Veći broj autorâ tu srodnost određuje u odnosu na stručnost. Druga skupina autorâ smatra da se srodnost odnosi na sličnost poslovâ kojima obavljamo zadatak. U ovome radu prihvaćamo tezu o srodnosti, ali na visokoj razini abstraktnosti, jer ako se spustimo na razinu poslovâ i radnih operacijâ, kako ukazuje Sikavica: „Raščlanjuje li se bilo koja tako organizirana funkcija u bilo kojoj radnoj organizaciji, vrlo će malo ostati od srodnosti njenih poslova ili radnih operacija.“⁵³² Bilo koja funkcija, npr. financije, uključuje i istraživanje i statistike i knjigovodstva, i cijeli splet raznorodnih djelatnosti. Postavlja se pitanje da li je uopće koristno upotrebljavati toliko širok naziv. Ovdje smatramo da je naziv, termin koristan ukoliko, prije svega, pretpostavljamo cilj i na temelju njega određujemo zadatak. Uz ostalo potrebno je shvatiti da se funkcije moraju razlikovati po vrsti djelatnosti, a ne po složenosti, kakvoći ili kompleksnosti.

S druge pak strane, funkcija treba objedinjavati i poimanje: A) funkcija je ono na što upućuje predikat; i poimanje: B) funkcija kao zavistna promjenljivica.

Jedno od svojstava funkcijâ jest svojstvo specijalizacije. Proizvodnja, na primjer, može uključivati odlučivanje, rukovođenje, izvođenje, koordinaciju, a sve gore navedene djelatnosti uključuje, ili može uključivati, i prodaja. Prodaja tvori zaokruženi, zamisliv zadatak. Prodaja može biti i jedinica, kao i profesija, odnosno radna specijalizacija. Nije besmisleno izjaviti, na primjer, da je netko proizvođač ili prodavač. Specijalizacija vođenja ili odlučivanja, osim u izvjestnome prenesenome smislu, ne javlja se ni kao specijalizirani zadatak, ni kao specijalizirana radna jedinica, radno mjesto ili profesija.

Koordinacija, odlučivanje, itd. nisu djelatnosti ili načela oko kojih se određuje i oblikuje zadatak ili grupira radno mjesto. Navedene djelatnosti su odsječci, fragmenti koje treba objединiti oko cjelinâ poput funkcijâ. Načelo objedinjavanja može biti tematsko područje, proces, ali ne i funkcija. Zbog toga smo, kako je već ranije navedeno, od mnogih mogućih odredbi funkcijâ za potrebe ovog rada uzeli poimanje po kojemu „funkcija obuhvaća skup povezanih poslova kojima se najsvrsishodnije obavlja zadatak poduzeća.“

Iako se svaki zadatak može beskonačno raščlanjivati u podzadatke, moguća je pretpostavka da postoji izvjestan konačan broj općih, univerzalnih zadatakâ i konačan broj objedinjavanjâ načinâ ostvarivanja tih zadatakâ.

⁵³². Sikavica, P., Novak, M., op.cit., str. 196.

POGOVOR

Fayol, primjerice, dijeli zadatke ili poslove poduzeća u šest skupina: 1. tehnički (zadatci) poslovi, 2. kupnja – prodaja, 3. financije, 4. sigurnost, 5. računovodstvo i 6. administracija.

Funkcionalno grupiranje poslova, naravno, nije jedino moguće grupiranje poslova. Gulick smatra da se poslovi grupiraju prema četiri načela, a ta su: svrha, proces, klijentela i lokacija. Funkcionalno se grupiranje velikim dijelom preklapa ili je čak identično s onim što Gulick naziva svrhom i, naravno, proizlazi iz poimanja zadatka prema već navedenoj Sikavićinoj definiciji.

U upravi države Rim je, na primjer, osnovnu podjelu obavio na temelju teritorija, prostora, dok su gradovi države Grčke bili temeljeni na funkcionalnoj podjeli.

Sa stajališta temeljnih shvaćanja poslovnih funkcija može biti zahvalno temeljitije proučiti moguće implikacije i pretpostavke univerzalnih brojeva horizontalnih funkcija i univerzalnoga broja vertikalnih razina. Još bi znakovitije bilo kada bismo mogli ne samo analizirati i različita mišljenja o broju i o prirodi temeljnih funkcija, već i donijeti neke zaključke.

U ovome smo radu naveli sedam temeljnih funkcija, a te su: 1. funkcija istraživanja proizvoda, 2. razvojna funkcija, 3. proizvodna funkcija, 4. kadrovska funkcija, 5. nabavna funkcija, 6. prodajna funkcija i 7. računovodstvena funkcija.

S tim u vidu, mogli bismo pitati: zašto baš sedam a ne, recimo, 15 ili 3?. Spekulativno gledano, pa čak i u praksi, zadatci se mogu obavljati putem grupiranja po tri ili po petnaest vrsta srodnosti, a i poduzeća formiraju od 2 do 22 jedinice već na prvoj razini raščlanjivanja. Zašto baš, onda, stati na 7? To se pitanje javljalo, u drugome obliku, i u predgovoru. Odgovor možemo potražiti šire ili dublje, ili u prirodnoj znanosti. Na postavljeno pitanje može se odgovoriti na dva načina:

1. Moguće je da postoji zadani broj i priroda organizacijskih funkcija ili jedinica, odnosno podjedinica svakoga ukupnoga zadatka.

2. Moguće je da ne postoji zadani broj organizacijskih jedinica, itd., već da su navedeni odnosni relativni i kontekstualni.

Moguće odgovore na postavljena pitanja ispitujemo u okviru sljedeća dva prilaza:

- univerzalistički pristup,
- relativistički pristup.

A. UNIVERZALISTIČKI PRISTUP ORGANIZACIJI

(broju i prirodi organizacijskih funkcijâ i jedinica)

Prirodna znanost, češće od društvene, organizaciji molekulâ i elemenatâ, na primjer, prilazi sa stajališta univerzalnih načelâ. Kako je vidljivo iz formulacije iz Opće enciklopedije, znanstvenicima navedeni problem nije stran: „Počevši od samog Mendeljeva pa do naših dana, znanstvenici traže što prikladnije načine da se jednodimenzijski niz elemenata, poredanih po rednim brojevima, smjesti u ravnini ili prostoru tako da postanu što vidljivije sličnosti među homolognim i subhomolognim elementima. Iako među desecima takvih periodskih sustava elemenata ima i sustava koji imaju oblik trokuta, spirale, piramide, cilindra, najčešće se periodskom sustavu daje oblik pravokutne tablice u kojoj horizontalne retke tvore periodi, a stupce homolozi.“⁵³³ (Kao što je očigledno, priroda, iz ovoga ili onoga razloga, uobličuje 7 ili 8 vertikalnih, odnosno horizontalno definiranih načelâ grupiranja elemenatâ).

Slika 140: Kratki oblik periodnoga sustava elemenatâ

period	skupina	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	H								He
2		Li	Bu	B	C	N	O	F	Ne
3		Na	Mg	Al	Si	P	S	Cl	Ar
4		K	Ca	Sc	Ti	Y	Cr	Mn	Fe
5									
6									
7									

„Dijelovi niza koji počinje vodikom ili alkalijskim metalom, a završava inertnim plinom, zovu se periodima. Budući da ima šest alkalijskih metala, ukupno ima sedam perioda, a označuju se brojevima 1–7.... Budući da elementi mogu imati elektropozitivne valencije od 0 do 8, ima i devet grupa elemenata koji se označuju s 0 i I–VIII.“⁵³⁴

⁵³³. Opća enciklopedija JLZ, Zagreb, 1980., str. 377.

POGOVOR

Analogno gore navedenom planeti se kreću u 8 putanjâ (nulta putanja je Zemlja).

Na samom početku formulacije knjige zvane Politea⁵³⁵ – Ustrojstvo, koju konvencionalno prevodimo kao „Država“, Platon i Aristotel posizu za primjerima iz kozmologije i zoologije te definiraju 7 odnosno 8 horizontalnih vrsta uprava i 7 vertikalnih razina upravljanja sustavom. Tako, na primjer, u uprave idealne države Platon navodi 7 odnosno 8 horizontalno definiranih vrsta temeljnih državnih službi (ministarstava), a ti su: 1. gospodarstvo (grč. αγορανομία – agoranomia), 2. poljoprivreda (grč. αγρονομία – agronomia), 3. redarstvo [policija] (grč. αστυνομία – astinomia), 4. vojska (grč. στρατο-φιλαρχία – strato-filarhia), 5. kultura i šport (grč. γυμναστική – gimnastika), 6. školstvo (grč. παιδαγωγία – paedagogia), 7. pravosuđe (grč. νομοφιλαρχία – nomofilarhia), 8. vanjski poslovi (grč. ξενονομία – ksenonomia).⁵³⁶

Razlog za sedmerostruko odnosno osmerostruko usklađivanje svake države, svake podjedinice države i svake gospodarske jedinice, Platon nalazi u religiji:

„Bez Božjega predvodništva, međutim, ne bi moglo biti, a ako bi i bilo se ne bi činilo na ispravan način.“

.... Znanstvenik, temeljem kretanja u Svemiru ...“ ne promatra zalaz i izlaz zvijezdâ, već sedam od onih osam pravilâ kretanja ... jer je Božanstvo vrijedno divljenja kako se sva priroda u svakoj analogiji oblikuje po ideji i rodu jer se oko dvostrukoga uvijek okreće stupanj i njegova suprotnost ... a ona prelazi od broja sedam prema broju osam.“⁵³⁷

Zanimljivo je primijetiti da se kroz cijelu povijest broj generičkih državnih službi, od stare Grčke, Rima, organizacije srednjovjekovnih renesansnih gradovâ, pa sve do moderne racionalne države XIX. stoljeća, broj temeljnih ministarstavâ uistinu kreće oko 7 ili 8.

U povijesti znanosti velik broj uglednih teoretičarâ organizacije navodi od 6 do 8 horizontalnih organizacijskih vrstâ funkcijâ i 3, odnosno 4 organizacijske razine.

Taylor, na primjer, navodi 8, tj. 2 puta po 4 temeljne funkcije.⁵³⁸

^{534.} Opća enciklopedija JLZ, Zagreb, 1980., str. 377–378.

^{535.} Znači ustrojstvo, „višestrojstvo“, „višeodnos“ (Poli-Tea).

^{536.} Platon, kao i Aristotel, gradi sustav na stajalištu da se sistem Kosmos – Organon temelji na 7 glazbenih sferâ – notâ kromatske ljestvice, koje isijavaju 7 boja spektra (crveno, narandžasto, žuto, zeleno, plavo, indigo, ljubičasto), te 7 notâ u ljestvici.

Nomoi, knjiga VI–IX.

^{537.} Platon, Zakoni, 990a–991a.

A UNIVERZALISTIČKI PRISTUP ORGANIZACIJI

Mary Parker-Follet navodi četiri vertikalne funkcije, a te su:

1. koordinacija neposrednih kontakata,
2. inicijativna koordinacija – početnih stanja,
3. recipročna koordinacija,
4. kontinuirana koordinacija.

Vojna hijerarhija rabi 7 odnosno 8 razinâ naređivanja (zapovjednih razinâ):

general	1 general
1 pukovnik	2 brigadir
2 bojničnik	3 pukovnik
3 satnik	4 bojničnik
4 poručnik	5 satnik
5 narednik	6 poručnik
6 kaplar	7 narednik
7 kaplar	8 kaplar

Razlozi za organizacijski sustav koji se temelji ili na $7 \times 8 - 56$ jedinica, ili na $7 \times 7 - 49$ jedinica, ili na $8 \times 8 - 64$ jedinice mnogi su.

Biblijsko gospodarstvo i pravedna kamatna stopa, prema Bibliji, temelji se na vertikali i horizontali broja 7 i na odpisu svih hipoteka svakih 7×7 godina (jubilara godina – 49. godina).

Staroindijska i prva knjiga gospodarstva sanskrtka Anto Shastra, temelji se na šahovskome polju 8×8 fazâ i razinâ s dvije kategorije – crnom i bijelom.

Razvoj embrija, prema Darwinu, temelji se na 7 vremenskih fazâ i osam fazâ po vrsti.

Tjedan se sastoji od 7 danâ, a godina od 4 dobâ.

U zapisivanju glazbenih jedinica zapadna civilizacija postavlja 7 nota u ljestvici, kao što se i spektar boja sastoji od 7 osnovnih boja.

S organizacijskoga gledišta najelegantniji prikaz križanja 8 vrsta i 7 razinâ u kompoziciji sustava formuliran je, uz onoga Mendeljeva u kemiji, u fizici od Bohra. Ostavljajući po strani Bohra, zbog matematičke složenosti, Mendeljev model ne razlikuje se bitno od Platonova modela državnoga sustava, ili od modelâ mnogih poslovnih sustavâ.

Daleko bi nas, i predaleko, odvelo da nastavimo razglabati tezu o univerzalnosti broja i vrsta prirodnih organizacijskih jedinica. Spomenimo

⁵³⁸. Taylor, F., op. cit.

POGOVOR

samo još, na kraju, da se suvremeni kompjutor temelji na kompoziciji makedonske falange.

16 = falanga

16 x 4 = 256 = velika falanga

256 x 4 = 1024 = sintagma

1024 x 4 = 4096 = araya

Gore navedenu progresiju slijedi kompozicija bit, byte, k-byte, itd. Bez da konačno dokazujemo tu tezu, za razradu poslovne organizacije dovoljno nam je jednostavno zaključiti da se organizacija često sastoji od 7 ili 8 horizontalno definiranih djelatnosti, koje nazivamo funkcijama, koje se provode na 4 x 2 razine, koje bilježimo infrastrukturnim funkcijama i u okviru 2 x 4 faze koje nazivamo procesima ili procesnim funkcijama. Ta činjenica ne smije nas spriječiti da, prema potrebi, formiramo i do 15 ili više horizontalnih jedinica i onoliko razina ili faza koliko smatramo potrebnim.

Ostavimo svakomu autoru slobodu da se izražava ovako ili onako po tome pitanju, no ukoliko bismo tražili kompromisno rješenje, konsenzus velikoga broja autora, po pitanju broja i prirode funkcija proizvodne organizacije, odnosno poduzeća, vjerojatno bismo ipak došli do sljedećega zaključka: „Na kraju treba istaći da sva proizvodna poduzeća, bez razlike i bez obzira na veličinu, imaju isti broj funkcija jer one predstavljaju sveukupnost procesa reprodukcije.“⁵³⁹

Raspravu o toj temi ne želimo, i ne možemo, završiti i dovesti do kraja, no zaustavljamo se na sljedećoj konstataciji. Iako je ta teza nedokaziva, moguće je da postoji vertikalna i horizontalna simetrija u organizaciji sustava, i moguće je da su simetrični sustavi češće, sa svim mogućim iznimkama, djelotvorniji od asimetričnih.

Proizvodna organizacija srednje veličine (a pojam srednje veličine kontekstualno je ovisan o prostornome i povijestnome trenutku) u standardnome se obliku očituje putem 7 horizontalnih funkcija i 7 vertikalnih razina. Industrijska grana, gospodarska samodostatna cjelina ili sustav koji uključuje, te proizvodna, uslužna i sve ostale djelatnosti, možda sadrže 8 temeljnih horizontalnih funkcija, a te su različiti oblici imenovanih 7 proizvodno orijentiranih funkcija, plus jedna koju generiramo ponavljanjem prve financijske funkcije kao odvojene računovodstvene funkcije u različitome obliku. Ta nam teza stvara matricu od 7 x 7 ili 8 x 8 funkcija, iskazanu sljedećim modelom:

⁵³⁹. Sikavica, P., Novak, M., op. cit., str. 200.

A UNIVERZALISTIČKI PRISTUP ORGANIZACIJI

Slika 141: Matrica 8 x 8 funkcijâ

		Financije	Računo- vodstvo	Nabava	Kadrovi	Prodaja	Istraži- vanje	Proizvo- dnja	Razvoj
Strateško	Koncipiranje								
	Planiranje								
Operativno	Odlučivanje								
	Rukovođenje								
Operativno	Organiziranje								
	Rukovođenje								
Operativno	Izvođenje								
	Praćenje								

B. RELATIVISTIČKI PRISTUP ORGANIZACIJI

(broju i prirodi organizacijskih funkcijâ)

Relativistički pristup je onaj u kojem autor ili provoditelj organizacije, organizacijske teorije ili načela smatra da broj i priroda organizacijskih funkcijâ, a time organizacijskih jedinica i rješenja, nije ograničen. Neki nama suvremeni autori smatraju isto tako da ni organizacijska načela nisu uklopiva u okvire koje možemo univerzalno opisati, niti da ih možemo ograničiti brojem.

Takav stav javlja se implicitno ili eksplicitno sredinom XX. stoljeća, i veoma je čest u organizacijskoj literaturi tako zvane behaviourističke orijentacije. Među najistaknutije autore te škole možemo ubrojiti velikoga teoretičara Herberta Simona.

Uz, na organizacijsku znanost usmjerenoga, Simona, mnogi istaknuti teoretičari relativističke škole, specifično sociološki, ili prema „čovjeku“ orijentirani, „društveno“ usmjereni autori imaju takav stav. Tako su primjerice u filozofiji Adorno, u političkoj teoriji Marcuse, smatrali da suvremena tehnologija široko ili beskonačno široko otvara lepezu proizvodnoga izražaja, odnosno očovječuje kroz širu i bogatiju proizvodnju i organizaciju poslovanja.

Na temelju takovoga poimanja organizacije autori i osobe koje su primijenjivale ovaj pristup izbjegavali su težnju traženja idealnih rješenja i orijentirali se na široku lepezu zadovoljavajućih rješenja, uz već navedenu pretpostavku da se ta lepeza ne može ograničiti brojem, niti joj možemo odrediti prirodu.

BUDUĆNOST ORGANIZACIJSKIH RJEŠENJÂ

Poimanje organizacije u drugoj polovici dvadesetoga stoljeća ponekad je slijedilo i progresivističku logiku, prema kojoj se zablude, ili relativno manje efikasna organizacijska rješenja klasične organizacijske teorije, ispravljaju ili nadopunjuju „novim“, ako ne i u potpunosti pravilnim, tada barem boljim, organizacijskim rješenjima.

U ovome radu ne zastupamo progresivističko gledanje, ali ni ono suprotno, prema kojem su organizacijski problemi rješivi jedamput zauvijek. Autori smatraju da su izvjestni abstraktni organizacijski problemi uistinu rješivi teorijskim zahvatima kako Aristotela, oca predklasične teorije, tako i Taylora, Webera i Fayola, odnosno očevâ organizacijske klasike.

Progresivni dio organizacijske znanosti se time, velikim dijelom, odnosi na primjenu, ili redefiniciju klasičnih teorema u odnosu na nove stalno promjenjive organizacijske situacije i oblike. Istovremeno, autori ne smatraju da su klasični autori bili u pravu u svakome principijelnome teorijskome pitanju (iako smatraju da su u načelu, ili najvećim dijelom, pravilno najavili neke trajne i univerzalne probleme).

Ukratko, organizacijska znanost dinamičke je prirode, tako da se može bitno pravilno dijagnosticirati organizacijski problemi, a time i rješenja, ne rješavaju jedanput zauvijek. S tim u vidu, moguće postojanje univerzalnih načela nimalo ne obezvređuje relativističke teze modernih autora. Glede, dakle, na to, provođenje ovdje navedenih premisa u praksi, kao i njihovo teorijsko shvaćanje, otvoreno je stalnoj redefiniciji u okviru koje svaki stvaralac nalazi u poslovnoj uspješnosti potvrdu vlastite kreativnosti.

Raspravu zaključujemo skromnom konstatacijom da će u budućnosti organizacijska rješenja zahtjevati trasdisciplinarnan i višedimenzionalan pristup, odnosno usklađivanje društvenih i prirodnih znanosti – sociologije i tehnologije češće nego što to bio slučaj u organizacijskoj znanosti sredine XX. stoljeća.

Postoji vjerojatnost da će se, daljnjim razvojem znanosti o obavijesti, znanosti o sustavima, a posebice pak kibernetike, te primjene tih znanosti i njihovih znanstvenih zasada na razvoj sustavnih društvenih znanosti, te sve veće svijesti o jedinstvu ukupnosti postojanja svijeta, pa tako i jedinstvu ukupnosti cjelokupnoga stoga znanosti, sve više u projektiranju organizacijâ, kao i u rješavanju organizacijskih problema rabiti neke od

POGOVOR

suvremenijih „organskih“ metodâ, tj. metodâ koje, pravilnim ustrojem početnih uvjetâ mogu dovesti do samostvaranja pravilno i dobro organiziranih samodostatnih sustavâ.

Suvremena kompjutorizacija, te prenošenje jednoga dijela najsvremenijih spomenutih znanstvenih dostignućâ u algoritme i postupnike rabljive na tim strojevima, omogućit će sve lakšu primjenu metodâ i rješenjâ koja sada izgledaju presložena, ili pak ne daju dojam sigurnoga uspjeha.

Jedna od tih metodâ stvaranja dobro ustrojenih samodostatnih sustavâ jest upravo metoda samotvorbe, autopoietična metoda. Upravo mogućnosti simulacije modelâ pomoću suvremenih računara, pa time i mogućnost predviđanja budućega ponašanja i razvoja sustavâ kojih modele simuliramo, stvorit će jače uvjerenje da se i u projektiranju poslovne i gospodarske organizacije mogu i smiju rabiti najsvremenije metode, poput već navedene autopoietične.

Da bismo izrabili mogućnost samotvorbe u skupu ustrojbeno sposobnih čimbenikâ i njihovih spregâ, stanje, tj. sustav i njegovu okolicu, moramo tako postaviti da stabilno određujemo složene čimbenike zatvorenoga sustava okolice i navedenoga sustava, stvarajući dakle nad-sustav kojemu omogućujemo samotvorbu, te ujedno čineći sve da bi izbjegli zamke moguće loše ustrojbe sustava i pripadajućih im podsustavâ i podustrojâ, tj. ukupnosti organizacije.

Takovim načinom ustrojbe svih dijelovâ navedenoga sustava postiže se mogućnost da taj sustav, kada dođe u svoje stanje autopoietičnosti, dakle u stanje u kojem se trajno odvija proces samotvorbe, sâm teži svome vrstnome opstojanju i organski određuje potrebe proširenja, samodostatno se održavajući i kvalitetno se šireći, pa dakako, odjekujući na promjene u okolini (društvene, političke, duhovne, gospodarske i druge, kako lokalne tako i globalne), ostvaruje svoju prilagodbu. Drugim riječima rečeno, taj novi sustav počinje samostalno živjeti.

Smatramo da će upravo dva glavna čimbenika uljudbenoga razvoja u XXI. stoljeću, a to su:

- sve veća svijest o jedinstvenosti cjelokupnoga postojanja na planetu Zemlji (tj. grčki οικος), te, već izražena težnja (nažalost još uvijek ne dovoljno ekološke – u smislu *cjelinostovne*) globalizacije; te
- razvoj kibernetičkih, sustavoslovnih i računarskih saznanjâ i modelâ, s mogućnošću njihove djelatne uporabe u smislu jedinstvenosti povezbe (dakle i opet globalizacije), ali i mogućnosti modelnoga simuliranja;

dovesti do sve veće porabe tih, nazovimo ih „organskih“ metodâ projektiranja i rješavanja problemâ, a samim time (a i po potrebama već

BUDUĆNOST ORGANIZACIJSKIH RJEŠENJÂ

uočenih smjerovâ razvoja) i do sve češće pojave potrebe za porabom i organizacijom samodostatnih ustrojstavâ.

