

Uvodnik 9/2006

Prvi članek »MICO model intelektualnega kapitala« povzema ugotovitve raziskave v kateri avtor skuša opredeliti intelektualni kapital v povezavi z njegovimi izzivi. Avtor je predstavil model MICO, ki uvaja nove kriterije pri evaluaciji intelektualnega kapitala. Izzivi so intelektualnega kapitala razčlenjeni v dve skupini: (a) osnovne izzive, ki se nanašajo na opredelitev intelektualnega kapitala in (b) izziv preoblikovanja lastništva.

Članek »Celovito obvladovanje tveganj v slovenski kemični industriji« prikazuje rezultate raziskav med slovenskimi srednjimi in velikimi podjetji kemične industrije z namenom, pregledati in analizirati trenutno stanje na področju celovitega obvladovanja tveganj. Podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, so kot najpomembnejša navedla finančno tveganje, tveganje varnosti in zdravja pri delu, strateško tveganje ter okoljska tveganja. V zadnjih treh letih podjetja opažajo porast tveganj pri poslovanju. Avtorja na podlagi literature in rezultatov raziskave ugotavljata, da celovito obvladovanje tveganj predstavlja »skriti kapital« v podjetju. Ker vsako podjetje deluje v specifičnem okolju, univerzalen recept za obvladovanje tveganj ni mogoč. Upoštevati je potrebno številne sociološke, tehnološke, ekonomske in politične dejavnike ter motive različnih deležnikov, ki vplivajo na poslovanje podjetja.

Področje članka »Analiziranje in oblikovanje upravljanja obstoječih cestninskih sistemov« je uporaba informacijske in elektronske tehnologije, ki v zaprtih cestninskih sistemih zagotavlja pravične cestninske

sisteme ob optimalnih stroških in koristih. Rezultat prispevka je funkcionalen model prenove elektronskega cestninskega sistema z računalniško podprtim upravljanjem prometa in določanjem optimalnih vrednosti nadomestil za uporabo cestninskih cest v odvisnosti od gostote in vrste prometnih tokov. Avtor ugotavlja, da bi lahko cestninski sistem postal vzvod za uravnavanje prometnih tokov in zagotavljal učinkovitejši nadzor nad nezaželenimi učinki prometa.

Avtor članka "Antropološki vidiki postmoderne organizacije" z antropološkega in filozofskega vidika analizira organizacije, ki so prilagojene sodobnemu posamezniku in dokončno zaključujejo tradicijo modernih, birokratskih oziroma mehanicističnih organizacij, kot so jih zasnovali teoretiki managementa v 20. stoletju. Zasnova postmodernih organizacij je predstavljena na treh primerih: (1) japonska podjetja, ki so že pred 30 leti začela uvajati bolj fleksibilno obliko s pomočjo sistemov kanban in ringi ter z rotacijo managementa (2) spletna enciklopedija Wikipedija, ki je hkrati stabilna ter izjemno fleksibilna in (3) teroristična mreža Al Kajda, ki je uspešna zaradi prilagodljive in nedefinirane strukture ter jasno začrtanega cilja. Za nastanek, obstoj in uspešno upravljanje takšnih postmodernih organizacij je najbolj pomemben prenos odgovornosti z managerjev na posameznika, kar sproži samoorganizacijo posameznih enot znotraj organizacije.

Prispevek "Upravljanje z organizacijskim znanjem v kibernetnem prostoru" izhaja iz spoznanja, da so informacijsko-komunikacijske tehnologije nepogrešljiva orodja upravljanja z znanjem. Obravnava in empirično testiranje obetavnih teoretskih predpostavk, ki uspešnost upravljanja z organizacijskim znanjem povezujejo z uporabo participativnih metod in neformalnimi organizacijskimi strukturami imenovanimi skupnosti izkustva. V tem kontekstu je izpostavljena vloga kibernetnega

prostora, ki ponuja skupnostim izkustva nove razsežnosti delovanja. Presojanje stroškov (človeškega, finančnega, socialnega kapitala in časa) poleg v članku obravnavanih koristi, ki jih prinaša sodelovanje v neformalnih strukturah organizacije tako za posameznika kot organizacijo, bi ponudilo realnejšo predstavo o njihovem potencialu in uporabnosti pri upravljanju z znanjem organizacije.

Globalni trg pospešuje potrebo po razvoju novih izdelkov, novih rešitev, novih storitev, za vse to pa potrebujemo ustvarjalnost. In prav ta se lahko razvije tam, kjer se pojavljajo vzajemni učinki, velika prožnost, hitrost učenja, kolegijalno prijateljstvo in notranja kultura. Namen raziskave katere ugotovitve povzema članek "Socialno emocionalni odnosi kot spodbuda za oblikovanje novih znanj" je bil ugotoviti ali je morda problem zakaj teamsko delo ni uveljavljeno v številu članov skupine. Na podlagi izračunov indeksa skupinske kohezije avtorji ugotavljajo, da število izoliranih posameznikov v večjih skupinah narašča. Izdelali so model izboljšav, ki naj bi bil v pomoč managementu pri izboljšanju kakovosti poslovanja.

V članku "Osebnostna izraznost ravnatelja v funkciji managementa človeških virov na področju vzgoje in izobraževanja" avtor predstavi zaključke raziskave med osnovnošolskimi učitelji, ki je proučevala katere osebnostne lastnosti in preko njih tipi osebnosti so tiste, ki jih sprejemajo oz. pričakujejo učitelji od ravnatelja. Avtor ugotavlja, da si učitelji želijo ravnatelje kot osebnost z visoko čustveno inteligentnostjo, katere ključne lastnosti so: lastnosti poslušanja in besednega sporazumevanja, lastnosti sposobnosti prilagajanja in ustvarjalnega odzivanja, lastnosti obvladovanja sebe, lastnosti zaupljivosti, vztrajnosti in usmerjenosti proti smiselno ciljnemu delovanju, lastnosti učinkovitega sodelovanja in timskega dela s proaktivno komunikacijo.

Jože Zupančič