



ORGANIZOVANJE PREDUZEĆA U SAVREMENOM GLOBALNOM POSLOVANJU

ORGANIZING ENTERPRISES IN MODERN GLOBAL BUSINESS

Robert Latin

Poslovni i pravni fakultet Univerziteta MB, Beograd, Srbija

Petronije Jevtić

Fakultet za ekonomiju i finansije, Univerzitet "UNION - Nikola Tesla",
Beograd, Srbija

Nada Živanović

Poslovni i pravni fakultet Univerziteta MB, Beograd, Srbija
<https://orcid.org/0000-0002-9364-4416>

©MESTE

JEL Category: **F61, L22, M11**

Apstrakt

Savremeno globalno poslovanje zahteva od industrijskih preduzeća kontinualni razvoj, dobru organizovanost i visok nivo kvaliteta proizvoda i usluga determinisan poslednjom revolucijom tehnike i informacionih tehnologija. Uspešno poslovanje je rezultat primene te tehnike, dobre organizacije i menadžmenta koji treba da posvećuje posebnu pažnju za dostizanje takvog uspeha u poslovno proizvodnim sistemima. Svojim proizvodima visokog kvaliteta, industrije prezentuju zahtevani savremeni pristup koji inkorporira u praksi savremene metode i tehnike istraživanja i organizovanja za uspešnu konkurentsku utakmicu. Dobra organizovanost takvih poslovnih sistema rezultira razvojnom poboljšanju dostignutog nivoa kvaliteta proizvoda u kontinuitetu. Danas je to je imperativ za jačanje svih vidova veza između privrednih subjekata jedne zemlje sa proizvodnim subjektima širom sveta. Razvoj kvaliteta i efikasnih organizacijskih pristupa za uspešno poslovanje proizvodnih preduzeća predstavlja ključni faktor efektivnosti. Dobro organizovanje svih aktivnosti poslovnih i proizvodnih procesa u praksi, zahteva da se na samom početku definišu organizacijske i menadžerske veštine i principi poslovanja kroz: efikasne menadžerske metode i tehnike, efikasne organizacijske strukture, visok nivo motivisanosti, timski rad, kvalitetnu dokumentovanost, obrazovanje i obuku, ekonomiju poslovanja i dr.

Ključne reči: *Savremeno globalno poslovanje, organizovanje, organizaciona struktura, menadžment, tržište*

Adresa autora zaduženog za korespondenciju:

Robert Latin

robi.latin@gmail.com

Abstract

Modern global business requires from industrial companies continuous development, good organization, and a high level of quality of



products and services determined by the latest revolution in technology and information technology. The application of this technology, good organization, and management, which should pay special attention to achieving such success in business production systems result in a successful business. With their high-quality products, industries present the required modern approach that incorporates, in practice, modern methods and techniques of research and organization for a successful competitive competition. Good organization of such business systems results in developmental improvement of the achieved level of product quality in continuity. Currently, it is imperative to strengthen all types of ties between the economic entities of one country with production entities around the world. A key factor of effectiveness for the successful operation of manufacturing companies are efficient organizational approaches and the development of quality. Good organization of all business and production process activities, in practice, requires the definition of organization and managerial skills and business principles through effective management methods and techniques, efficient organizational structures, high motivation, teamwork, quality documentation, education and training, business economics, etc.

Keywords: Modern global business, organization, organizational structure, management, market

1 UVOD

U poslovanju industrijskih kompanija, cilj je da se uspostavi dobra praksa organizovanja poslovnih aktivnosti po ugledu na organizacije modernih preduzeća i koncepata upravljanja koji definišu njihov rad i značajno određuju njihove rezultate. U velikom broju razvijenih kompanija hijerarhijski poredak i jasnoća raspodele obaveza i odgovornosti, su polazišta koja čine osnovu za podelu rada u preduzećima. Fleksibilnost i sposobnost na promene organizacije preduzeća koje nameće savremeno tržište je ključna konkurentna prednost u današnjim turbulentnim vremenima i globalnom poslovanju. To omogućava da se:

- postignu norme,
- odgovori na zahteve kupaca,
- ostvari dobra organizacija i dugoročni razvoj kompanijskog poslovanja.

U studijama istraživanja, postoje jedinstvena polazišta u praksi koja govore, da organizacije i strukture treba da se biraju za pojedinačno i specifično preduzeće, što zavisi od specifičnih potreba, zahteva i ciljeva kompanije. Cilj je, usredsrediti se na bavljenje osnovnim oblicima organizacionih struktura u preduzećima koja preovlađuju u savremenoj poslovnoj praksi. Danas smo svedoci mnogih novih oblika savremenog poslovnog organizovanja, što daje posebnu motivaciju menadžmentu u istraživanju savremenih organizacionih oblika. Globalno poslovno okruženje sa razvijenom informacionom tehnologijom takve inovacije uvek može inkorporirati u sopstvenom poslovnom okruženju.

Sve ove promene prisiljavaju kompanije da se prilagode okruženju, što se može odraziti na izmenjenu infrastrukturu, način rada, a svakako i na izmenjene oblike unutrašnje organizacije preduzeća. U poslovnoj praksi to je način da se formulišu predlozi za unapređenje organizacije i za efikasnu organizacionu strukturu savremenih industrija.

2 OPTIMIZOVAN MODEL ORGANIZACIJE MODERNE KOMPANIJE

Za ostvarivanje optimalnog i efikasnog modela savremene organizacije ključnu ulogu ima menadžment. To znači, da menadžment u svom radu treba da ispunjava sledeće ciljeve:

- shvatanje karakteristika moderne organizacije i organizacionih struktura,
- Ispitivanje ključnih faktora koji utiču na organizaciju modernih preduzeća,
- proučavanje faktora koji utiču na organizacionu strukturu preduzeća u savremenom okruženju,
- definisanje faktora sopstvene kompanije koji se moraju uzeti u obzir prilikom organizovanja poslovanja u savremenom okruženju i dr.

Efikasne prakse pokazuju da menadžment formira sopstvenu organizaciju na osnovu zahteva i potreba poslovanja u cilju ostvarivanja poslovnih rezultata. Organizovanje je proces koji određuje i dizajnira izbor vrste organizacione strukture na koju utiču brojni unutrašnji i spoljašnji faktori (Živanović, N., & Živanović, V., 2013). Studije istraživanja poslovanja kompanija kod nas, govore

da većina kompanija u poslovnom okruženju sa ekonomskog aspekta nije organizovana na najbolji mogući način. To znači, da organizovanje i sprovođenje postupaka organizacije za bilo koju kompaniju treba potpuno optimizovati u pravcu modernih organizacionih struktura. Organizacione i menadžerske aktivnosti su inkorporirane u procese koji se sprovode u poslovnoj organizacijskoj strukturi. Odnose se na efikasne, organizacione i kvalitetne aktivnosti, kao što su:

1. utvrđivanje činjenica i njihovo korišćenje za poslovni i proizvodni proces,
2. dokumentovanje i analiza,
3. primena u praksi,
4. posmatranje dostignutog uspeha na tržištu i dr.

2.1 Savremeni razvojni trendovi organizacionih struktura poslovanja

U praksi je organizovanje preduzeća predmet izlaganja faktora, stalne diskusije i rasprave o formiranju organizacionih struktura. Zbog beskonačnog broja mogućnosti kako kompanija može izgledati, kako je strukturirana i koliko je velika, neophodno je da se menadžment ugleda na one tipove kompanija koje su uspešne u savremenom poslovnom okruženju. To govori, da je neophodno pravilno definisati veze između:

- vrsta poslovanja,
- koncepta upravljanja,
- organizacionih struktura i
- trendova kojima se teži.

Na primer, *humanistički pristup tretmanu organizacije* definiše organizaciju kao zajednicu interesa učesnika. To znači, da je *organizacija* skup koji čine sve unutrašnje i spoljašnje zainteresovane strane koje imaju uticaja i koje imaju svoje interese. U ovom slučaju, menadžeri su osobe koje ostvaruju ove interese, povezuju ih i vode računa da dođu do izražaja svi socijalno legitimni interesi i uticaji koji utiču na organizaciju.

Organizovanje preduzeća kao proces, ima značajan uticaj na poslovne performanse i značajno određuje njegov razvoj. Organizacija određuje niz različitih faktora (spoljnih i unutrašnjih koje povezuje u jednu homogenu celinu). S toga je važno, da organizacija bude dinamična u

pogledu kombinovanja potreba okruženja kompanije, njenih interesa i njenih internih učesnika. Organizacija kombinuje sve resurse preduzeća, interese, tehnologije, kreativne sposobnosti, i koordinira sve odnose i aktivnosti u homogenu strukturu preduzeća (Ivanko, Š.1999).

Postizanje *ličnih ili društvenih ciljeva* je važno obeležje organizacije koja u tu svrhu kombinuje prirodne i tehničke elemente. Pravila prema kojima se organizacija ponaša, rezultat su nastupa ljudi koji u njoj rade i koji istovremeno čine najvažniju biološku komponentu organizacije. Ciljevi organizacije uslovljeni interesima zainteresovanih strana, postižu se dinamičnim delovanjem organizacije na promenljivom i zahtevnom tržištu (Lipičnik, B. 2002).

Organizacija kao živi poslovno proizvodni sistem stvara različita radna mesta, odeljenja i organizaciju cele kompanije za njeno delovanje. Poslovne varijable se kombinuju kod formiranja organizacione strukture kao posledica potreba određene organizacije i njenih ciljeva. U procesu formiranja organizacije odvijaju se mnogi poslovi, od kojih su najvažniji: (Rozman, R. Kovač, J., & Koletnik, F., 1993).

1. Podela uloga,
2. Preuzimanje odgovornosti,
3. Delegiranje zadataka,
4. Otvaranje novih radnih mesta i dr.

2.2 Uloga menadžmenta u formiranju efikasne organizacione strukture

Efikasna organizaciona struktura je imperativ poslovanja industrijskih kompanija na savremenom tržištu. Bez obzira kako je dizajnirana, mora se po potrebi menjati kako bi se prilagodila promenljivim zahtevima tržišta. S toga je to dinamična kategorija i obaveza stalnog procesa rada u jednoj organizaciji.

U radu projektovane organizacione strukture jedne kompanije, ceo rad i poslovni zadaci raščlanjuju se na određene operacije koje korespondiraju u povezanom nizu. Kompanija u radu osigurava da svi procesi i svi članovi sistemске celine budu organizovani što je moguće optimalnije i racionalnije.

Na dinamičnost uvođenja promena u kontekstu dobijanja pogodne organizacione strukture u

preduzeću, utiče više faktora koji determinišu svaku promenu bilo kog elementa organizacione strukture. Tada se unutrašnji i spoljašnji faktori organizacije menjaju u skladu sa situacijom u kojoj se preduzeće nalazi, odnosno u dinamičnom i promenljivom, ili mirnom i predvidivom okruženju. Na taj način se ciljevi kompanija ili poslovnih sistema postižu kroz interese ljudi koji posluju u tim kompanijama.

Strukturirani okvir savremene organizacije inkorporira procesno razumevanje poslovanja (Kovač, 1999).

Primenom koncepta reinženjeringa doprinelo je angažovanju menadžmenta da promeni odgovornosti i strukturu preduzeća kao i njegove zadatke. Ovim konceptom istakla se važnost i uloga procesnog razumevanja organizacije (Garvin, 1998).

Važne inovacije su definisane radikalnim promenama u organizacionim strukturama podržane informacionim tehnologijama, što je neophodno kada organizaciju posmatramo sa procesne tačke gledišta, jer samo međusobno povezani procesi mogu da budu efikasni. U organizaciji proces je celina i daje konačni potreban rezultat. Ovo stvara transfunkcionalnu organizaciju koja ne poznaje granice funkcija, odeljenja i usluga.

Pojam organizacije kao celine procesa, uslovljen je komplementarnošću ovih procesa, što znači da izlazni ili konačni proizvodi zavise od svih procesa koji čine organizaciju i njihove koherentnosti i povezanosti. U okviru poslovanja savremenim procesnim principima organizacije preduzeća postižu optimalne organizacione potencijale kompanija i organizacija.

Važna komponenta su *procesni ponašanja*. Procesni ponašanja određuju karakteristike organizacija u odnosu na spoljašnje zainteresovane strane, kao i na same interne učesnike. Ovo su obrasci ponašanja i funkcionisanja organizacije koji čine uopšteni načini ponašanja svakog drugog procesa u organizaciji. Procesni ponašanja, kao deo organizacionog procesa, podeljeni su u tri manje podgrupe. To su:

1. proces donošenja odluka,
2. proces komunikacije u organizaciji i
3. proces učenja u organizaciji.

U praksi, fokus na procese daje korist u regulisanju organizacionog aspekta preduzeća i organizacija. Dobro prepoznavanje, međusobno razdvajanje i zajednička integracija procesa, čini najveće sredstvo za menadžere da rade uspešno u kompaniji.

Na primeru istraživanja naučnika i praktičara u SAD-u, današnji menadžeri posluju uspešno u organizacijama koje su funkcionalne i hijerarhijske. Problemi nastaju kod izolovanih odeljenja, loše koordinacije i ograničene komunikacije.

Ukoliko je složena upravljačka struktura treba da funkcioniše u nekoliko delova.

Organizacioni proces se sastoji od:

- radnog procesa,
- procesa ponašanja i
- procesa promena.

Organizacioni proces se može podeliti u dve podgrupe:

1. - na *osnovne operativne procese* u kojima se proizvod zapravo proizvodi, i
2. - *administrativne procese*.

Prva podgrupa pokriva razvoj proizvoda, logistiku, proizvodnju i distribuciju. To su procesi koji kreiraju, isporučuju i pružaju ono što kupci kompanije žele.

Druga grupa obuhvata strateško planiranje, budžetiranje, merenje performansi proizvoda i sl. To su procesi koji ne generišu posebne rezultate, ali su od suštinskog značaja za normalan tok poslovanja organizacije. Obe vrste procesa su nezavisni jedni od drugih.

Za optimalan i efikasan rad organizacije neophodno da se sve vrste procesa u organizaciji usklađuju i da se međusobno podržavaju i dopunjuju.

3 KONCEPCIJA SAVREMENE ORGANIZACIJSKE STRUKTURE GRAĐENA NA TEMELJIMA TRADICIONALNIH STRUKTURA

U praksi, *organizacione strukture* čine organizacijski sklop poslovno proizvodnog sistema sastavljen od integracijski povezanih svih

aktivnosti u sistemu koji čine koherentnu celinu. Izgrađuju se prema vrsti poslova i njihovim specifičnostima koje se obavljaju u datom poslovnom ili proizvodnom sistemu. S obzirom na veliki broj različitih kompanija u svetu i kod nas razmotrićemo najčešće korišćene modele organizacijskih struktura.

3.1 Matrična organizaciona struktura

Prema empirijskim istraživanjima naučnika i pragmatičara sprovedenim u SAD-u i Kanadi, matrična organizaciona struktura jedna je od najčešće korišćenih u svetu. (Istraživanja govore da je ovu strukturu koristilo najmanje 77% organizacija u ovim zemljama, a kao projekat prvenstveno je korišćena u organizacijama vezanim za svemirsku tehnologiju, gde je kasnije preneti u industriju i druge delatnosti) (Kavčič, 1991).

Glavne prednosti ove strukture su:

1. Efikasno korišćenje resursa za podsticanje stručnjaka i implementacije potrebne kvalitetne opreme u velikim projektima.
2. Integritet projekta o kojem se brine menadžer.
3. Fleksibilnost, kao najvažnija prednost ove organizacione strukture i dr.
4. Intenziviranje protoka informacija zasnovanim na dobroj komunikaciji između svih članova.
5. Rad u multidisciplinarnom timu i dr.

Ako se imaju u vidu dve značajne komponente: **motivacija i posvećenost** koje matrična organizacija promovise među članovima svog tima, pozitivni efekti ove organizacijske strukture su timsko donošenje odluka u samoj organizaciji.

3.2 Procesna organizacijska struktura

Procesna struktura organizacije ima karakteristike sprovođenja čestih prelaza između organizacionih pristupa. Usmerava ih od hijerarhijske koncepcije organizacije ka procesnoj.

Savremena procesno organizovana struktura odgovara potrebama poslovnog procesa kompanije i ne uključuje samo procese koji se odvijaju u preduzeću, već i druge značajne aktivnosti.

Veoma je važno da su i dobavljači uključeni u početak poslovnog procesa, jer samo na taj način može da se obezbedi maksimalno korišćenje vremena koje protekne do početka procesa rada u organizaciji. Cilj je, smanjiti troškove čekanja dobavljača u planiranju radnog procesa. S druge strane su kupci koji žele da vreme komuniciranja sa njima bude što manje.

Tako formirana organizacija na današnjem nivou, čini modernu *procesu organizaciju* koja sprovodi kombinaciju direktnih veza između kupaca, proizvođača i dobavljača.

3.3 Timska organizaciona struktura

Timska organizaciona struktura je odlika savremenih poslovanja kompanija. Važan organizacijski aspekt rada ove organizacije je **timski rad**. Timovi čine važan faktor modernih organizacija, kako u mrežnim organizacijama tako i u drugim organizacionim strukturama.

Prednost timova u savremenom poslovanju determinišu stručnjaci iz različitih oblasti koji rešavaju situacije u kojima je neophodno ili poželjno da radi više ljudi sa različitim znanjem, mišljenjem i iskustvom.

Timski rad je veoma važan oblik rada u organizacijama 21. veka. Timski rad omogućava brzu komunikaciju u realnom vremenu. On pruža socijalne kontakte između članova tima i na taj način ostvaruje različite poglede na uspeh.

Nedostaci timskog ili grupnog rada su izraženi, na primer, u **gubitku vremena** koje tim provodi u neefikasnom koordiniranju. Problemi mogu da nastanu kod netačno podeljene uloge u timu. Posledica je, nejednak nivo predznanja za timski rad.

Efikasni tim (grupe) je fleksibilan i prilagodljiv svim promenama zbog svoje strukture poslovanja.

Kod timske organizacijske strukture treba razmatrati komparativni pristup važnih karakteristika efikasnog i neefikasnog tima. U tabeli 1. date su značajne karakteristike dobrog i lošeg tima. Za menadžment to ima uticaja naročito prilikom organizacije i planiranja radnih aktivnosti koje se sprovode u timu.

Tabela 1. Karakteristike efikasnog i neefikasnog tima

Efikasni tim	Neefikasni tim
<ul style="list-style-type: none">- Atmosfera tima je nebirokratska. Tenzije su retke.- Radna atmosfera povećava napor i interesovanje svake osobe.	<ul style="list-style-type: none">- Atmosfera tima je dosadna i neorganizovana.- Često nastaju tenzije.- Tim nije usredsređen na svoj zadatak.
<ul style="list-style-type: none">- Zadaci i ciljevi su jasni svim učesnicima.- Otvoreno se raspravlja o spornim pitanjima.- Oni traže rešenja.	<ul style="list-style-type: none">- Zadaci i cilj tima su nejasni.- Rad tima je nerazuman i neprihvatljiv.
<ul style="list-style-type: none">- Komunikacija je otvorena i teče u svim pravcima.- Članovi slušaju svaku ideju i daju svoje mišljenje.	<ul style="list-style-type: none">- Komunikacija je slabo izražena.- Članovi jedva slušaju.- Ističu se oni koji teže ka položaju.
<ul style="list-style-type: none">- Tim prihvata razlike u mišljenjima.- Ne izbegava sukobe već ih uzima kao inicijativu za dalju diskusiju.	<ul style="list-style-type: none">- Tim ne koristi razlike u mišljenjima.- Sukobi zaustavljaju rad tima.
<ul style="list-style-type: none">- Većina donesenih odluka je rešenje prihvatljiva za sve.- Ako se neko ne slaže, on deli svoju otvorenu zabrinutost.	<ul style="list-style-type: none">- Donose se nejasne odluke.- Javljaju se ljudi koji to ne prihvataju.- Donesene zaključke je teško primeniti.
<ul style="list-style-type: none">- Vođa ne upravlja timom (grupom).- Vođstvo prelazi na članove kako okolnosti zahtevaju.	<ul style="list-style-type: none">- Vođa ne dozvoljava da bude lišen te uloge.- Pokušava da zadrži moć, položaj i pravo.

Izvor: Autori

4 ZAKLJUČAK

Savremeni pristup kod organizovanja i projektovanja organizacionih struktura odnosi se na realne potrebe industrijskih kompanija. To znači, da je projektovana organizaciona struktura određena procesima koji se odvijaju u samom preduzeću, gde važnu ulogu imaju: poslovni ciljevi preduzeća i aktivnosti kojima se preduzeće bavi.

Veoma je važno da je kompanija inovativna u svojoj organizaciji, što znači da koristi najnovije pristupe i prakse.

Tehnologija i tehnološki procesi koji se u preduzeću realizuju imaju važan uticaj na samu organizacionu strukturu. Uticaj procesa rada, tehnološkog procesa i drugih faktora je jako izražen, tako da svako preduzeće ima jedinstvenu i odgovarajuću organizacionu strukturu koja se prilagođava njegovim potrebama.

Istraživanja naučnika u ovoj oblasti pokazuju, da je organizacija modernih kompanija zbog svih faktora koji na nju utiču, vrlo složen proces. Zbog prirode savremenog poslovanja potrebno je više prilagođavanja, kombinovanja i fleksibilnosti.

Današnja preduzeća moraju da uzmu u obzir sve faktore iz okruženja, i interne i eksterne, ako žele da postignu maksimalno optimizovanu organizacionu strukturu sa dobrim osnovama za takmičenje na tržištu. To znači da kompanije moraju biti inovativne i moraju pratiti savremene organizacione trendove.

Sušтина je, da se preduzmu sve organizacione i metodološke mere od strane menadžmenta, za uspostavljanje povezanosti sa svim poslovnim i proizvodnim elementima u jednu homogenu celinu.

Cilj je, da se ostvari povezanost sa svim odnosima u sistemu, sa svim događajima i vezama, kako bi

se realizovalo kontinualno unapređenja kvaliteta proizvodnje i ukupnog kvaliteta proizvoda namenjenog savremenom tržištu i visokoj učinkovitosti jedne industrijske organizacije.

Organizacija savremenih kompanija inkorporira skup mnogih veština i znanja zasnovanih na teorijskim i tradicionalnim osnovama matrične, procesne i timske organizacijske strukture organizacije, koje u kombinaciji sa praktičnim zahtevima procesa, proizvoda i ljudi može da se

prilagođava novim promenama i da svaki put signalizira drugačiju novu organizaciju.

S toga je, za savremene kompanije strukturiranje vrednosti optimalnih matričnih, procesnih i timskih organizacija jedan od ključnih faktora.

Naime, težnja je da efikasnost ovih struktura u teoriji i praksi kod nas i u svetu dominira i da mogu da slede najnovije smernice organizacije poslovanja.

CITIRANA DELA

- Garvin, A. D. (1998). *The Processes of Organization and Management*. MITSloan: Management Review. pp. 24.
- Ivanko, Š. (1999). *Uredjenost podjetja – Strukture in procesi*. Koper: Visoka šola za management v Kopru. str. 15.
- Kavčič, B. (1991). *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije, str.196.
- Kovač, J., & skupina avtorjev. (1999). *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*. Kranj: Moderna organizacija. str. 34.
- Lipičnik, B. (2002). *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. str. 2.
- Rozman, R., Kovač, J., & Koletnik, F. (1993). *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. pp. 301.
- Živanović, N., Živanović, V. (2013). *Organizacija preduzeća*. Beograd: Fakultet za poslovno industrijski menadžment, Univerzitet „UNION“. str. 8.

Received for publication: 24.12.2021.
Revision received: 13.02.2022.
Accepted for publication: 05.04.2022.

Kako citirati ovaj rad? / How to cite this article?

Style – APA Sixth Edition:

Latin, R., Jevtić, P., & Živanović, N. (2022, 04 15). Organizovanje preduzeća u savremenom globalnom poslovanju. (Z. Čekerevac, Ur.) *FBIM Transactions*, 10(1), 45-52. doi:10.12709/fbim.10.10.01.05

Style – Chicago Sixteenth Edition:

Latin, Robert, Petronije Jevtić, i Nada Živanović. „Organizovanje preduzeća u savremenom globalnom poslovanju.“ Urednik Zoran Čekerevac. *FBIM Transactions* (MESTE) 10, br. 1 (04 2022): 45-52.

Style – GOST Name Sort:

Latin Robert, Jevtić Petronije i Živanović Nada Organizovanje preduzeća u savremenom globalnom poslovanju [Časopis] // *FBIM Transactions* / ur. Čekerevac Zoran. - Beograd : MESTE, 15 04 2022. - 1 : T. 10. - str. 45-52.

Style – **Harvard Anglia:**

Latin, R., Jevtić, P. & Živanović, N., 2022. Organizovanje preduzeća u savremenom globalnom poslovanju. *FBIM Transactions*, 15 04, 10(1), pp. 45-52.

Style – **ISO 690 Numerical Reference:**

Organizovanje preduzeća u savremenom globalnom poslovanju. **Latin, Robert, Jevtić, Petronije i Živanović, Nada.** [ur.] Zoran Čekerevac. 1, Beograd : MESTE, 15 04 2022, *FBIM Transactions*, T. 10, str. 45-52.