

УНИВЕРЗИТЕТОТ АМЕРИКАН КОЛЕЦ – СКОПЈЕ ИНОВАТОР СО VOX ORGANIZATIONIS

Објавено на 15 ноември 2019, 12:58 од Игор Петровски во Компани



Проф. д-р Марјан Бојаџиев, заедно со соработниците од тимот што стои зад Vox Organizationis (од лево кон десно): проф. Миодрага Стефановска – Петковска, проф. Ана Томовска – Мисоска и м-р Ивона Милева.

Промовиран првиот патент во општествените науки во Македонија

Vox Organizationis се вика моделот за мерење организациска култура, лидерски стил и организациска усогласеност, патентирано решение на тим професори и соработници од УАКС.

Пред десетина дена, во просториите на Универзитетот Американ Колец Скопје (УАКС), се одржа промоција на првиот патент од областа на општествени науки во земјава – Vox Organizationis и презентација на моделот за мерење организациска култура, лидерски стил и организациска усогласеност.

Vox Organizationis е резултат на долготрајна научна работа, како што истакнаа од УАКС. Покрај проф. д-р Марјан Бојаџиев, актуелен директор на УАКС и носител на проектот, во тимот се и професорките Ана Томовска – Мисоска и Миодрага Стефановска – Петковска, како и докторандот Ивона Милева. Досега имаат објавено повеќе од 20 научни и стручни трудови од областа на организационите науки, од коишто првиот е објавен во 2011 година, додека круна на истражувачката работа на тимот е добивањето патент за Vox Organizationis.

Нивниот модел се базира на досегашната литература за организациска култура. Постојат бројни дефиниции за неа, но најопштата вели дека организациската култура ги претставува верувањата, претпоставките, вредностите и начините на интеракција кои придонесуваат за единствена социјална и психолошка околина во организациите. Организацициската култура често се опишува како „невидливиот дел од сантата мраз“.

Некои од најважните автори на кои се потпираат и сметаат дека се нивна претходница се: Hofstede, Cameron & Quin.

Лидерот е тој кој го дава тонот на организацијата. Лидерот создава атмосфера што ја прави организацијата успешна. Организационската усогласеност се однесува на разни видови усогласеност помеѓу културата и стратегијата.

„Гласот на организациите“

Проф. Марјан Бојациев ја дефинира организационската култура како: „Организационската култура е напишан систем на вредности и норми кои ги определуваат интеракциите, однесувањата, донесувањето одлуки и процесите во рамките на организацијата“.

Vox Organizationis моделот на организационска култура се базира на две главни димензии:

1. Начин на донесување одлуки;
2. Претприемачка ориентација.

На таа основа има четири можни солуции:

- Претприемачка автократија – организација која е отворена за ризик и иновативност, но која има автократски систем за донесување одлуки;
- Претприемачка демократија – организација која е отворена за ризик и иновативност, и која има партиципативен и демократски систем за донесување одлуки;
- Конзервативна автократија – организација која не е отворена за ризик и иновативност, и која има автократски систем за донесување одлуки;
- Конзервативна демократија – организација која не е отворена за ризик и иновативност, и која има автократски систем за донесување одлуки.

Овој модел се нарекува 4CT (4 culture types), и е заштитен како таков.

Vox Organizationis модел за лидерство

Според моделот развиен на УАКС, „Лидерството е процес на влијание на лидерот врз следбениците, во кој тие доброволно ги прифаќаат стимулите од лидерот. Главни елементи на дефиницијата се: 1) процес, 2) стимули од лидерот и 3) доброволно прифаќање од следбениците“.

Vox Organizationis моделот се базира на две димензии:

1. Донесување одлуки (демократски или автократски стил);
2. Претприемништво и иновативност (претприемништво или одбивност на ризик).

На таа основа има четири можни солуции:

- Претприемачка автократија – лидерски стил како оној на Стив Џобс, односно лидер подготвен да „остави свој печат на универзумот“, а истовремено се поставува како тиранин во организацијата;
- Претприемачка демократија – лидерски стил како оној на Џек Велч, односно лидер кој е отворен за иновативност, а применува партиципативен начин на донесување одлуки и е демократски настроен;
- Конзервативна автократија – лидерски стил на „Армиски офицер“, лидер кој не е отворен за иновативност и кој применува автократски лидерски стил;
- Конзервативна демократија – лидерски стил на „Банкар“, односно лидер кој е демократ и применува партиципативен стил на менаџмент, но организацијата е конзервативна и затворена за нови идеи.

Овие лидерски стилови се брендирани како L4T.

Vox Organizationis модел за организационска усогласеност

Марјан И. Бојациев ја дефинира усогласеноста како: „усогласеност помеѓу вредностите на членовите на организацијата и вредностите на лидерот, и вградување на истите вредности во формалната страна на организацијата“.

Vox Organizationis моделот се нуди во две опции:

1. Vox Organizationis Standard, кој ја мери усогласеноста помеѓу културата и лидерот;
2. Vox Organizationis Standard Plus, кој ја мери и формалната страна, додадена на претходните две.

Тимот на Vox Organizationis го сочинуваат:

- Марјан И. Бојациев, д-р по економски науки, професор по лидерство, организациско однесување и претприемништво
- Ана Томовска – Мисовска, д-р по психологија, професорка по бихејвиористички предмети
- Миодрага Стефановска – Петковска, д-р по социологија, професорка по повеќе предмети

Од 2017 г. на тимот се приклучи и

- Ивона Милева, м-р по бизнис, како Vox Специјалист

Еден од промоторите на настанот, проф. Лука Гнан од Универзитетот Тор Вергата, Рим, го потенцираше значењето на организациската култура за организациите, која тој ја поистовети со магичен напиток – панацеа.

Проф. Гнан ни направи голема чест. Тој изјави: „До сега знаевме за организациската култура, знаевме за лидерството, но моделот Vox за првпат фрла нова светлина врз нивната меѓузависност.“ Многу ни значат вакви зборови, особено кога доаѓаат од устата на претседателот на Европската академија за менаџмент.



Проф. д-р Марјан Бојациев, лидер на проектот Vox Organizationis

Нашиот модел почна да се применува и меѓународно

Неодамна вие и тимот со кој работите, доби патентна заштита за еден свој проект. Објаснете ни за што станува збор?

Ние добивме патентна заштита за нашиот модел на мерење на организациската усогласеност наречен „Vox Organizationis“ Патентот го добивме после седум години истражувања и верификација на оригиналноста на истото преку заводите за заштита на индустриската сопственост на Македонија, Унгарија и Германија.

На промоцијата на патентот, г. Илиевски како претставник на агенцијата за заштита на интелектуална сопственост „Берин“, напомена дека ова е прв и единствен патент заштитен од бил кој универзитет во Македонија до сега.

Да не изумам, кога велам „ние“ говорам за „Vox Team“ во кој покрај мене, се и две колешки, феноменални истражувачи: Проф. Ана Томовска Мисовска и Проф. Миодрага Стефановска, како и Vox Professionals – денес е м-р Ивона Милева, а од 2010-2017 беше м-р Ана Крлеска.

Што практично значи патентот?

Значи неколку работи: Прво, на академско ниво, значи дека е призната оригиналноста на нашиот модел. Второ, на комерцијално ниво, значи дека процедурата е заштитена и секој кој ја користи треба да надомести на авторите. Како истражувачи јасно е дека наш приоритет се академските признанија, но сепак, ни е драго за заштитата на овој модел, бидејќи истиот почна да се применува и меѓународно, дури до Зеленортските острови.

Трудот е објавен во списанието Universal Journal of Management, San Jose, California. Она што е интересно е дека во процесот на евалуацијата на трудот добивме највисоки оценки за: 1) Оригиналноста и 2) Придонес кон менаџмент науката.

Што подразбира Vox Organizationis како концепт?

Ние развивме еден концепт наречен „организациска усогласеност помеѓу вредностите на лидерот, организациската култура и формалната страна на организацијата“. Нашиот модел на мерење на усогласеноста го нарекуваме „Vox Organizationis“ или „Гласот на организациите.“

Мојата идеја е следна: Организацијата е исто што и симфониски оркестар. Збир од членови кои имаат заедничка цел да произведат добри резултати, водени од лидер и според определени „тврди политики и процедури“. Аналогијата е со симфониски оркестар, кој има музичари, лидер – диригент и „тврди процедури“ т.е. нотите по кои се свири. Само оркестар во кој сите музичари се добро усогласени меѓу себе, но и со лидерот, ќе произведе квалитетна музика. Истото е и со организациите – оние каде што вредностите на лидерот и на членовите се усогласени имаат подобар перформанс од конкуренцијата. Ако истото е поттикнато и со соодветни политики и процедури, тогаш организацијата е на добар пат да биде усогласена и ефикасна.