

KORPORACIJA I SAVREMENO OKRUŽENJE

Aleksandar Savić¹, Biljana Ivanova², Aleksandar Rajković²

¹Vojnotehnički institut, Ministarstvo odbrane, Beograd

²Vojna akademija, Univerzitet odbrane, Beograd

Izvod

Korporacija kao jedan od najsloženijih oblika organizovanja preduzeća u savremenom društvu dobija posebno mesto i ulogu. Ovaj oblik društva kapitala nalazi se u neposrednoj vezi sa svojim bližim i daljim okruženjem. Okruženje se shvata kao kompleks elemenata, načina povezivanja elemenata i stanja koja se uspostavljaju, pri čemu je korporacija-preduzeće, kao deo kompleksa okruženja sa nužno pridobijenim jednakim osobinama, takođe kompleks koji se menja. U tom kontekstu shvatanje korporacija pretpostavlja spoznavanje trenda promena, s jedne strane, i spoznavanje elemenata, povezivanja elemenata te potencijalnih i aktuelnih stanja, s druge strane. Ova druga strana može se shvatiti kao strukturalna i procesualna kompleksnost. Korporacija i savremeno okruženje su ključni koncepti u akademskom proučavanju odnosa poslovanja i društva. Ovaj rad ispituje budućnost korporativne društvene odgovornosti u savremenom okruženju. U savremenoj akademskoj literaturi i menadžerskim stavovima o najboljim praksama postoje izraziti trendovi protiv korporativne odgovornosti. Ovi trendovi izazivaju značajne sumnje u buduću status teorije i prakse korporacije. Vitalna promena je da princip stvaranja bogatstva progresivno dominira menadžerskom koncepcijom odgovornosti. Rad pruža istoriju razvoja korporacija od progresivne ere pa do okvira korporativnog društvenog učinka i Kerolove piramide korporativnih društvenih odgovornosti i procenjuje izgleda za poslovnu odgovornost u globalnom kontekstu savremenog okruženja.

Ključne reči: korporacija, savremeno okruženje, korporativni sistem i kriza uspeha

1. UVOD

Korporacije su prestale da budu samo legalni instrumenti preko kojih se mogu obavljati privatne poslovne transakcije pojedinaca. Iako se i dalje koristi u ove svrhe, korporativni oblik je dobio veći značaj. Korporacija je, u stvari, postala i metod posedovanja imovine i sredstvo organizovanja ekonomskog života. Njen rast velikih razmera, evoluirao je u „korporativni sistem“, koji je privukao kombinaciju atributa i moći, i koji je dostigao stepen istaknutosti dajući mu pravo da se njime bavi kao glavnom društvenom institucijom.

Istraživači i dalje zastupljaju mišljenje da menadžeri imaju poseban odnos prema akcionarima u firmi. Pošto akcionari poseduju akcije u firmi, oni imaju određena prava i privilegije koje im mora dodeliti menadžment, kao i drugi. Smatra se da sankcije, u obliku „zakona korporacija“ i drugih zaštitnih mehanizama u obliku društvenog običaja, prihvaćene upravljačke prakse, mita i rituala, jačaju pretpostavku o primatu akcionara.

Ovaj rad treba da objasni proces transformacije korporacija u savremenom okruženju i ukaže na posledice krize kao kompleksnosti okruženja u kojem korporacija posluje.

2. RELEVANTNE PROMENE OBELEŽJA KORPORACIJA

Jednako tako kao što se u ovom veku menjalo okruženje, i kao što je ono pridobilo nove drugačije osobine, tako je i preduzeće na kraju, kao deo okruženja, takođe poprimilo osobine koje su bitno drugačije od onih s početka veka. Neke relevantne promene su sledeće: Promena tradicije je uslovljena činjenicom da savremeno preduzeće nije samo ekonomski sistem usmeren na zarađivanje, već je istovremeno i socijalni sistem sa zadatkom ostvarivanja socijalnih ciljeva (Damjanović et al., 2020; Cvjetković et al., 2021; Avakumović et al., 2021). Ono, ako je ili želi biti uspešnim, mora imati jasnu viziju i prihvatljive ciljeve koje ostvaruje oslanjajući se na rezultate analize, ali i na instinkt i intuiciju, te suvlasnički i preduzetnički odnos svojih zaposlenih. Ono je orjentisano prema individualnim kupcima ili grupama kupaca i njihovim zahtevima, koje zadovoljava stalnim promenama i inovacijama, a imovinu uvećava kao posledicu, nusprodukt takvog poslovnog delovanja.

Poređenje postulata, prema istraživanju nemačkih autora skraćeno prikazanom u Tabeli 1 (Cliford & Cavanagh, 1990; Mihajlović et al., 2021), kojim su se vodila i orjentisala preduzeća do 70-tih godina, i postulata uz “nove tradicije”, svedoče višeznačnost promena. Uopšteno, može se reći da je današnje preduzeće rezultat promena koje su usmerene na višeznačno oblikovanje nove celovitosti, pa se, na pred njih postavljene izazove, može odgovoriti samo sistemskim upravljanjem i podeljenim odgovornostima”.

Tabela 1. Pregled - deset postulata za uspeh preduzeća

POSTAVKE IZ 70-TIH GODINA	“NOVA TRADICIJA”
- Za natprosečni rast i zaradu moraš pronaći nove branše koje su upravo aktualne i najviše ekspanziraju.	- To nije važno. Dobitnik se susreće u svakom sektoru..., u delatnosti lepila i tekstila kao i kod softvera u zdravstvu i u informacionoj tehnologiji.
- Veličina je svakako značajna kao i sektor (branša). Nađi i zauzmi najveće tržište.	- najbolje postupaš kada stvoriš i podigneš tržišnu nišu.
- Iskoristi krivu učenja i obimom ostvari regresiju.	- Inovacijom ostvari novu krivu učenja. Kooperišij sa drugim i pretekni konkurenciju zastarom njihovih proizvoda.
- Niske cene donose visok tržišni udeo.	- Vrednost odlučuje
- A. Nađi dobar posao (delatnost) i ostani u njemu.	- Opstajanje nije stajanje na istom mestu ali nije ni kretanje bez smera. Prekorači granice prema sličnim proizvodima ili sličnim tržištima ili prema jednim i drugima.
- B. Diverzifikuj! Budi mešovit korporacija – koncern.	- Pokažite svojim nameštencima vrednost i viziju. Učinite ih vlasnicima udela, oni će se, jer su vlasnici, ponašati kao vlasnici.

- Tvoji službenici su birokrate koji čekaju instrukcije - daj im instrukcije.	- Zadatak preduzeća je stvarati instituciju, nešto osobito postići i u nasleđe ostaviti. Dobro vođeno preduzeće stvara imovinu kao sporedni efekat.
- Zadatak preduzeća je stvarati imovinu vlasnicima.	- O čemu ne brinete to je propalo.
- Što nije propalo za tebe nije izgubljeno.	- U svojem radu uspešan vođa je besomučan
- Uspešna sposobnost vođenja je hladna, racionalna radna profesija.	- U svom radu uspešan vođa je besomučan zanesen). On se u pravilu najmanje jednako oslanja na vlastiti instinkt i intuiciju kao i na činjenice i analize.
- Uspešna preduzeća vode izuzetni preduzetnici koji stalno destruišu i dezorganiziraju udarne poslove.	- Uspešna preduzeća vode ljudi koji poznaju prioritete i vrednosti preduzeća, koji su sigurni u ciljnu usmerenost preduzeća i koji snažno održavaju kulturu preduzeća.

U sistemskom načinu mišljenja sve te promene mogu se kvalifikovati: kao promene koje se odnose kako na shvatanje ciljeva tako i na konfiguraciju elemenata i na način povezivanja elemenata. U sva tri sistemska aspekta promene nisu udarne, one su postupno nastajale i postupno su menjale preduzeće.

Promene strukture delovanja, koje su u našem veku bile izražene, su kvalitativne promene, pri čemu teče proces snažne diferencijacije preduzeća (Horvath, 1991), i to sa aspekta zavisnosti organizacije od okruženja, ciljeva preduzeća, te strukture upravljačke moći. Naime, jedna proizvodna linija, pa i za višebrojna tržišta, iz 1900-te godine, nasuprot višebrojnim proizvodnim linijama čiji su proizvodi namenjeni brojnim zemljama s različitim kulturama i različitim suvereno postavljenim zahtevima, bitna je promena. Tim razlikama preduzeće se nužno prilagođava između ostalog i diferenciranjem delovanja i zaposlenih. Doda li se tome i najnovije diferenciranje potrošača različitih socijalnih grupa ili bar diferenciranje njihovih navika, nužnost diferenciranja proizvoda je još više uvećana. Proširivanje usko ekonomskih ciljeva na socijalne u uslovima sociopolitičkih restrikcija, koje proizilaze iz sužavanja ali istovremeno i naglašavanja suvereniteta na tom području, u daljoj meri zahteva diferenciranje u delovanju preduzeća. Nosioci moći u organizovanju i upravljanju centralizaciju nužno zamenjuju decentralizacijom (Stuebs & Sun, 2015; Kurnaiti, 2019; Ivanova & Ristić, 2020). U upravljanju učestvuju ne samo vodeće strukture nižih razina već i vođstva saradničkih eksternih jedinica, zajednica ili udruženja. Navedeni uzroci diferencijacije ne izazivaju samo adekvatna prilagođavanja koja rešavaju probleme povećanja efikasnosti, već i probleme održanja efektne celine preduzeća.

Promena upravljačkih problema se izvodi iz stanja okruženja (privrednog, socijalnog, političkog, ekološkog i sl.) ili se izvodi iz potreba prakse u datim istorijskim uslovima. Ziegenbein (Ziegenbein, 1992) uočava menjanje težišta u upravljanju (Tabela 2) Periodizacija je zasnovana na osobinama privrednih i drugih uslova u kojima su poslovali privredni subjekti zapadno-evropskog obeležja.

Tabela 2. Pregled - težišta u upravljanju

Faze razvoja	Period	Opis karakteristika	Težište upravljanja
IZGRADNJA	50-te godine	Preduzeća su mogla više prodati nego proizvesti pa se pažnja usmerava na oblikovanje tokova, procesa proizvodnje.	UPRAVLJANJE PROIZVODNOM
DOGRADNJA	60-te godine	Upravlja se potrebama, utiče se na ukus potrošača i pobuđuju se nove potrebe - dalji rast i povećanje snage prihoda.	UPRAVLJANJE MARKETINGOM
KONSOLIDOVANJE	70-te godine	Usporavanje privrednog rasta s povećanim pritiskom konkurencije i porastom cena energije i sirovina dovelo je do stagnacije prometa uz remanenciju troškova, pada produktivnosti i prekapacitiranosti. Nasuprot tome kod potrošača raste svest o cenama i kvalitetu.	UPRAVLJANJE FINANSIJAMA
DIFERENCIRANJE	80-te godine	Globalna nestabilnost u uslovima povećane saturacije na tržištu prodaje, visoke inflacije i oskudnih resursa zahteva odgovarajuće strategije inoviranja i variranja ili eliminisanja proizvoda, te segmentiranja međunarodnog tržišta.	STRATEŠKO UPRAVLJANJE

Pregled odnosa preduzeća i okruženja pokazuje da menjanje okruženja izaziva menjanje pre svega polazišta upravljanja, koje je izazivalo promenu u shvatanju ciljeva i u utvrđivanju primarnih zadataka. Kvalitativno gledano ova poslednja promena ima mutativnu narav - primarni parcijalni ciljevi zamenjeni su skupom ciljeva, a problem upravljanja je od podređivanja primarnom cilju zamenjen problemom harmonizacije ciljeva.

Krajnji zaključak sleda promena upravljanja sastoji se u tome da su promene u okruženju izazvale promene u preduzeću, koje se reflektuju kao diferencijacija upravljačkog procesa / podsistema i informacionog procesa / podsistema kao elemenata preduzeća.

Organizacione promene (Vapa-Tanasković et al., 2021) zahtevaju promenu klasične organizacione strukture zasnovane na hijerarhijskom i funkcionalnom principu. Novim zahtevima može odgovarati preduzeće organizovano u vidu tzv. organizacionih „nivoa“ sa malo hijerarhijskih nivoa i uskom interfunkcionalnom saradnjom. U takvom obliku organizacije preduzeće mora stvoriti informacionu osnovu koja će omogućiti da se organizacija održi i postignu željene performanse. Drugim rečima, ono treba da struktuiru informacionu bazu primerenu toj organizacionoj strukturi preduzeća, uvažavajući potrebe komuniciranja, kako unutar tako i između organizacionih nivoa (Eunice et al., 2023). Naime, merenje performansi i komuniciranje se sada prenosi na procese, odnosno aktivnosti unutar tih procesa, koji su neophodni za zadovoljenje očekivanja i zahteva potrošača (Sarolyte et al., 2023). Sve navedeno odražava promene uslova poslovanja, a promenjeno okruženje zahteva promenu organizacione strukture i načina upravljanja preduzećem. Engleski autor Peters (1988) na sledeći način vidi osobine uspešnog preduzeća u savremenim uslovima:

- više horizontalno (sa manje nivoa u organizacionoj strukturi), sastavljeno od više autonomnih jedinica manje centralnog, a više lokalnog autoriteta u uvođenju i određivanju cena proizvoda), usmereno na diferenciranje proizvoda i usluga visokog kvaliteta.
- tržišne niše, svestan značaj kvaliteta, svesno važnosti usluga, više odgovorno, mnogo brže u inovacijama, i koristi dobro obučene i elastične ljude koji u principu stvaraju dodatnu vrednost.

Ako se organizacija posmatra sa aspekta uređivanja odnosa među elementima, može se konstatovati da promene u okruženju izazivaju i promene u organizacionoj strukturi koja teži promenjenom načinu povezivanja i rastu autonomije elemenata (Pavlović et al., 2021).

3. KRIZA KORPORACIJA KAO POSLEDICA KOMPLEKSNOSTI OKRUŽENJA

U jednoj od navedenih definicija iskazana je tvrdnja po kojoj “preduzeće je... sistem” što, prema opšteprihvaćenom shvatanju, podrazumeva izdvojen skup sa određenim ciljem međusobno povezanih elemenata. Postojanje elemenata i njihove međupovezanosti podrazumeva kompleksnost, a kompleksnost višeznačno definišu dve komponente: strukturalna i procesualna komponenta. U strukturalnom smislu kompleksnost označava mnoštvo povezanih elemenata pri čemu se svaki element u svako vreme može povezati sa svakim drugim elementom. U procesualnom smislu kompleksnost se vremenski definiše kao sposobnost sistema da u datom vremenu poprimi neki broj različitih stanja.

Postoje četiri bitne dimenzije strukturalne kompleksnosti preduzeća i to: dimenzija komponente, dimenzija oblikovanja, dimenzija sinergija i dimenzija vreme. Dakle, eksplikacija nužnih svojstava preduzeća i principa oblikovanja tih svojstava cilj je sistemskog načina analize kompleksnosti preduzeća. Objasnjenje stanja koristi za sintezu polazišta promatranja procesualne kompleksnosti. Može se reći da polazište predstavlja tvrdnja po kojoj se procesualna kompleksnost preduzeća shvata kao proces rasta i/ili razvitka, u kojem se sukcesivno menjaju stanja (odnosi i položaj) preduzeća i njegovih podsistema. U kontekstu takvog polazišta, pored koncepcije objašnjenja razvoja ili procesualne kompleksnosti, ističe se značaj pitanja o (Tintor, 2000) shvatanju ili definiciji razvoja, oblicima razvoja ili o načinu savladavanja kompleksnosti i pretpostavkama ili svojstvima preduzeća sposobnog za razvoj. Zajedničko obeležje ove koncepcije dovodi do zaključka da je za uspostavljanje i održavanje sposobnosti za preživljavanje nužno uvažavanje principa kontinuiranog generisanja novih informacija. Može se uočiti da sva pomenuta svojstva i pripadajući principi čine temelj dugotrajnog uspešnog delovanja preduzeća, naime oni su garancija kontinuiranog razvoja preduzeća. Međutim, teorija životnog ciklusa pokazuje mogućnost specifičnih stanja, koja ograničavaju ili prekidaju kontinuitet razvoja pa, u krajnjem slučaju, ograničavaju ili prekidaju opstanak preduzeća. Takva stanja se uobičajeno nazivaju kriznim stanjima.

3.1. Kriza korporacije, specifično stanje razvoja korporacije

Ukratko, može se konstatovati da kriza kao specifično stanje preduzeća ima brojne uzroke, samosvojna obeležja i da se razvija kao proces. Iz toga sledi i temeljni problem razumevanja i savladavanja krize. Temeljni problem krize svodi se u prvom redu na razumevanje njene prirode, a zatim, ili u drugom redu, na pravovremeno indiciranje i identifikovanje, čime se stvaraju pretpostavke za upravljanje preduzećem u kriznom stanju.

Kriza znači prelom, prolazno teško stanje u svakom, prirodnom, društvenom i misaonom procesu. U staroj Grčkoj reč „kriza“ označavala je „odluku“. U samoj suštini krize je da treba odlučiti, a još nije odlučeno. U savremeno doba kriza označava prvenstveno razlikovanje ili sposobnost razlikovanja, izbor, sud, odluku, takođe i izlaz, rešenje, konflikt, pojašnjenje. Prema istom izvoru kriza je „... odluka o stanju u kojem se međusobno svađaju novo i staro, bolest i zdravlje“, odlučujući obrt u nečemu, preciznije, tačka obrta u razvoju. U poslovnoj ekonomiji kriza označava stanje koje dovodi u pitanje opstanak preduzeća, stanje ugroženosti njegove egzistencije. Stoga se ne mogu svi neželjeni problemi označavati kao poslovna kriza. Poslovna kriza (Mihajlović et al., 2020) se definiše kao „neplaniran i neželjen proces ograničenog trajanja i mogućnosti uticanja, koji šteti primarnim ciljevima s ambivalentnim ishodom“.

Neostvarivanje prvog cilja vodi nelikvidnosti, preduzeće više nije u mogućnosti podmirivati nastale obaveze. Nelikvidnost nije samo kratkotrajni problem plaćanja već je trajna slabost preduzeća, pa se govori i o krizi likvidnosti. Neostvarivanje minimalne dobiti ili čak poslovanje sa gubitkom vodi smanjenju vlastitog kapitala (ako nema priliva dodatnih sredstava), pa u krajnjem do prezaduživanja. Prezaduženost je vrlo čest uzrok nelikvidnosti, prvi na listi uzroka poslovne krize (Tešić et al., 2021). Neostvarivanje drugog cilja, tj. poslovanje s gubitkom, održava krizu uspeha. Ako međutim nedostaju potencijali uspeha, tada to vodi gubitku konkurentne sposobnosti i/ili tržišta, što znači gubitak sposobnosti za budući uspeh u određenim poslovnim područjima. Nedovoljna učinkovitost umanjuje dobit i često je uzrok gubitaka.

U definiciji krize naglašena je ambivalentnost ishoda. Opasnosti za opstanak, i u ekstremnom slučaju gašenja preduzeća, suprotstavlja se uspešno ovladavanje krizom i uspešna sanacija preduzeća. Uspe li preduzeće izgraditi bolji sastav sprečavanja krize i ovladavanja njome nego konkurencija, krizni menadžment može postati konkurentna prednost preduzeća.

Krizni menadžment definiše se kao aktivnost usmerena na ovladavanje situacijom opasnom za opstanak preduzeća, planiranje i sprovođenje mera za osiguranje temeljnih ciljeva preduzeća (Avakumović et al., 2021). Radi li se o aktivnostima sprečavanja krize, tada se govori o preventivnom ili anticipativnom kriznom menadžmentu, dok se o reaktivnom kriznom menadžmentu govori u smislu osiguranja temeljnih, egzistencijalnih varijabli nakon pojave krize i obeležavaju ga jasni ciljevi poput ostvarenja određene likvidnosti ili uspeha. Uz krizni menadžment, za upravljanje krizom sve više na važnosti dobija i krizni kontroling, iako je kontroling redovna pratnja uspešnog poslovanja. U kriznim situacijama kontroling je nezamenjiv. Krizni kontroling ima svoju ulogu u svakoj fazi upravljanja krizom (Osmanagić-Bedenik, 2003):

- pri anticipativnom upravljanju krizni kontroling uvodi i osigurava korišćenje instrumenata proaktivnog prilagođavanja
- pri identifikaciji krize kontroling pruža stručnu pomoć i podršku u određivanju indikatora krize i njihovog praga vrednosti pri reaktivnom upravljanju krizni kontroling je stručno odgovoran za jasnoću situacije, alternativne predloge i jasnoću posledica.

Kontroling je u krizi nezaobilazan, budući da svojim instrumentima pridonosi jasnoći situacije i posledicama pojedinih odluka. Koordinacija i integracija, kao temeljna načela kontrolinga u procesu poslovne krize, imaju vitalnu važnost. Može se zaključiti da krize vode novoj orijentaciji, odlučujućoj promeni, izvođenju zaključaka i posledica koji vode promeni dosadašnjeg ponašanja, sve do preispitivanja dosadašnjih ciljeva. To se odnosi na sve koji su u vezi sa preduzećem u krizi, kako interne subjekte, zaposlene i vlasnike preduzeća, tako i eksterne subjekte koji su poslovno ili drugačije povezani sa preduzećem.

4. ZAKLJUČAK

Današnje preduzeće je rezultat prilagođavanja i promena koje su usmerene na oblikovanje nove celovitosti, usled čega je povećana kompleksnost preduzeća, jer (Dogandžić, S & Dogandžić A., 2021):

- upravljački problem izbora i podređivanja jednom parcijalnom cilju kao primarnom, zamenjen je problemom harmonizacije višebrojnih i ravnosnačnih ciljeva.
- organizaciona struktura teži promenljivom načinu funkcionisanja i povećanoj autonomiji delova.
- sve je izrazitija diferencijacija poslovnih procesa i
- u uslovima promenljivog načina funkcionisanja, labilne organizacione strukture i povećane autonomije delova, harmonizacija ciljeva nužno je izazvala jasnu diferencijaciju, i to: temeljnog procesa-podsistema, upravljačkog procesa-podsistema i informacionog procesa-podsistema.

Pri tome se podrazumeva sistemska analiza i kibernetički pristup upravljanju u kojima se preduzeće shvata kao racionalni ekonomsko tehnički i odgovorni socijalni „fuzzy“ sistem. Sistemskom analizom otkrivaju se inherentna svojstva i principi koje valja uvažavati radi uspostavljanja i održavanja svojstva preduzeća. Stanje preduzeća, kao izraz oblika uspostavljenih veza i tome identičnog načina funkcionisanja, s jedne strane, i položaja u vezama uspostavljenim funkcionalnim odnosima, s druge strane, opisuje se stanjem opstanka i razvoja ili stanjem krize, kao krajnjim obeležjima, pri čemu je realno očekivati neku njihovu kombinaciju kao izraz jedinstva suprotnosti. Spoznaja i prepoznavanje situacije podrazumeva raspolaganje apriornih informacija o okruženju i o sebi, koje se čuvaju u obliku svojevrstnih slika ili modela, te sposobnost asimilacije spoljnih uticaja kao informacija na temelju kojih se formira nekakva slika ili model odnosa sa okruženjem.

Razlike upravljanja u dosadašnjim uslovima koncentrisane su na promene načina mišljenja, načina ponašanja i orijentacije. U tom kontekstu funkcija planiranja, kontrolisanja, informisanja i analize, odnosno upravljački problemi su drugačije striktuirani, jer je umesto transparentnosti nastupila kompleksnost.

CORPORATION AND MODERN ENVIRONMENT

Aleksandar Savić¹, Biljana Ivanova², Aleksandar Rajković²

¹*Military Technical Institute, Ministry of Defense, Belgrade*

²*Military Academy, University of Defense, Belgrade*

Abstract

The corporation, as one of the most complex forms of organizing a company in modern society, has a special place and role. This form of capital society is in direct relation with its immediate and distant environment. The environment is understood as a complex of elements, ways of connecting elements and the conditions that are established, whereby the corporation-enterprise, as a part of the complex of the environment with necessarily acquired equal characteristics, is also a complex that changes. In this context, the understanding of corporations presupposes knowledge of the trend of changes, on the one hand, and knowledge of the elements, the connection of elements, and potential and current conditions, on the other hand. This other side can be understood as structural and procedural complexity. The corporation and the contemporary environment are key concepts in the academic study of the relationship between business and society. This paper examines the future of corporate social responsibility in the contemporary environment. There are distinct trends against corporate responsibility in contemporary academic literature and managerial views on best practices. These trends raise significant doubts about the future status of corporate theory and practice. The vital change is that the principle of wealth creation is progressively dominating the managerial conception of responsibility. The paper provides a history of the development of corporations from the progressive era to the framework of corporate social performance and Carroll's pyramid of corporate social responsibilities and assesses the prospects for business responsibility in the global context of the contemporary environment.

Keywords: *corporation, contemporary environment, corporate system and crisis of succes*

LITERATURA / REFFERENCES

Avakumović, J., Obradović, L., & Božić, G. (2021). Menadžment i organizacija timskog rada u funkciji održivog razvoja. *Održivi razvoj*, 3(2), 69-80.

Avakumović, J., Marjanović, N., & Rajković, A. (2021). Menadžment cene kapitala u svrhu donošenja investicionih odluka preduzeća. *Akcionarstvo*, 27(1), 89-106.

Cliford, K. & Cavanagh, R. (1990). *Spitzen-Gewinner Strategien erfolgreicher Unternehmen*, ETB, Duesseldorf, 45.

Cvjetković, M., Cvjetković, M., Jovanović, Z., & Kalinić, M. (2021). Aktivnosti i karakteristike menadžera u funkciji unapređenja strategijskog delovanja preduzeća. *Oditor*, 7(1), 7-35.

Damjanović, R., Bešlin-Feruh, M., & Rajković, A. (2020). Marketing održivog razvoja i ekološki menadžment. *Održivi razvoj*, 2(2), 31-40.

- Dogandžić, S. & Dogandžić, A. (2021). Analiza osnovnih problema u procesu upravljanja korporativnog menadžmenta. *Bizinfo (Blace)*, 12(1), 53-63.
- Eunice E. N., Ihuoma P. A. & Kelechi E. U. (2023). Advancement of information technology and organizational performance in nigerian tertiary institutions. *Engineering management*, 9(1), 1-12.
- Horvath P. (1991). *Controlling Vahlen* Verlag, Ludwigshafen Munchen, p. 4.
- Ivanova, B. & Ristić, S. (2020). Akumulacija i koncentracija kapitala. *Akcionarstvo*, 26 (1), 7-25.
- Kurnaiti, S. (2019). Stock returns and financial performance as mediation variables in the influence of good corporate governance on corporate value. *Corporate governance*, 9(6), 1289-1309.
- Mihajlović, M. B., Milenković, N. P., & Andžić, S. V. (2021). Uloga menadžmenta preduzeća u izboru organizacione strukture. *Tehnika*, 76(1), 97-102.
- Mihajlović, M. B., Tadin, D. B., & Gordić, B. M. (2020). Uloga finansijskog menadžmenta u preduzeću. *Tehnika*, 75(4), 498-503.
- Osmanagić-Bedenik, N. (2003). *Kroz krizu do poslovnog uspjeha*, Školska knjiga, Zagreb, 15.
- Pavlović, M. M., Popović, J., & Turnjanin, D. (2021). Razvoj malih i srednjih preduzeća u Srbiji. *Oditor*, 7(2), 47-64.
- Peters, T. (1988). *Thriving on chaos*, McMillan, London, 27.
- Sarolyte, M., Praneviciute, V. & Gorbacevic, O. (2023). Influential factors for high ratings of educational apps, *Engineering management* 9 (1), 32-38.
- Stuebs, M. & Sun, L.C. (2015). Corporate governance and social responsibility. *International Journal of Law and Management*, 57(1), 38-52.
- Tešić, R., Mihajlović, M., & Ilić, Đ. (2021). Strategija diverzifikacije kao nužnost opstanka, rasta i razvoja proizvodnih preduzeća. *Akcionarstvo*, 27(1), 27-40.
- Tintor, J. (2000). *Poslovna analiza-koncepcija, metodologija, metode*, Hibis, Zagreb, 101.
- Vapa-Tankosić, J., Ivaniš, M., & Vukosavljević, D. (2021). Forfeting kao savremeni oblik finansiranja preduzeća. *Oditor*, 7(3), 7-36.
- Ziegenbein, K. (1992). *Controlling*, Kiehel Verlag, Ludwigshafen, 15.