

I DIO

U savremenim uslovima proizvodnje, skladištenja i distribucije, čak sve do neposredne potrošnje u domaćinstvima, kontaminacija prehrambenih proizvoda biološkim, hemijskim i fizičkim kontaminantima ima ozbiljne razmjere i zabrinjavajuće posledice.

Iz tog razloga danas se u svijetu čine izuzetni naponi i preduzimaju brojne aktivnosti kako bi se omogućila proizvodnja i promet ispravnih prehrambenih proizvoda i u punoj mjeri obezbijedila zaštita zdravlja potrošača.

Od **1. februara 2019.** godine, testiraće se novi globalni standard za bezbjednost hrane verzija 8 (*BRC Food*). Važan dodatak je i posebna pažnja na **kulturu bezbjednosti hrane**.

Kultura bezbjednosti hrane djeluje kao centar nauke o hrani, kultura organizacije i socijalna kognitivna kultura. Kultura bezbjednosti hrane relativno je novi koncept za prehrambenu industriju, a korisno je znato kako utiče na razvoj bezbjednosti hrane i zašto je to danas toliko važno.

Da bi se razumio koncept kulture bezbjednosti hrane, potrebno je upoznati se sa konceptom **socijalne kognitivne kulture, organizacione kulture, kulture kvaliteta**, o kojoj detaljno piše **dr Zdravko Krivokapić**, Univerzitet Crne Gore, Mašinski fakultet Podgorica. Prenijeti su parcijalni djelovi sa FQ Festivala kvaliteta 2015.

“KULTURA obuhvata sve ono što je čovjek stvorio svojim radom, a u svrhu održanja, poboljšavanja i napretka života. Kultura jednog društva obuhvata nematerijalne aspekte (vjerovanja, ideje, vrijednosti), koji čine sadržaj jedne kulture, i materijalne aspekte (objekte, simbole ili tehnologiju), kroz koje se sadržaj kulture ispoljava.

Kultura se posmatra u horizontu od kulture pojedinca, preko organizacione kulture, kulture nacije, kulture društva do globalne kulture. U odnosu na temu kultura kvaliteta, danas se često kultura kvaliteta posmatra kao dio organizacione (poslovne) kulture.

Zbog toga što kvalitet predstavlja jednu od suštinskih vrijednosti koje organizaciona kultura njeguje, sama veza organizacione kulture i kulture kvaliteta se najčešće posmatra kroz relaciju u kojoj je kultura kvaliteta podskup organizacione kulture.”

“Postoji veliki broj definicija kulture koje se najčešće vezuju za pojedinačna gledišta različitih struka (sociologa, antropologa, umjetnika i dr.).

Etimološki, riječ KULTURA potiče od latinske riječi cultus i znači: obrađivanje, gajenje, njegovanje.

Pod kulturom se podrazumijeva skup svih onih procesa, promjena i tvorevina koje su nastale kao posljedica materijalne i duhovne intervencije ljudskog društva.

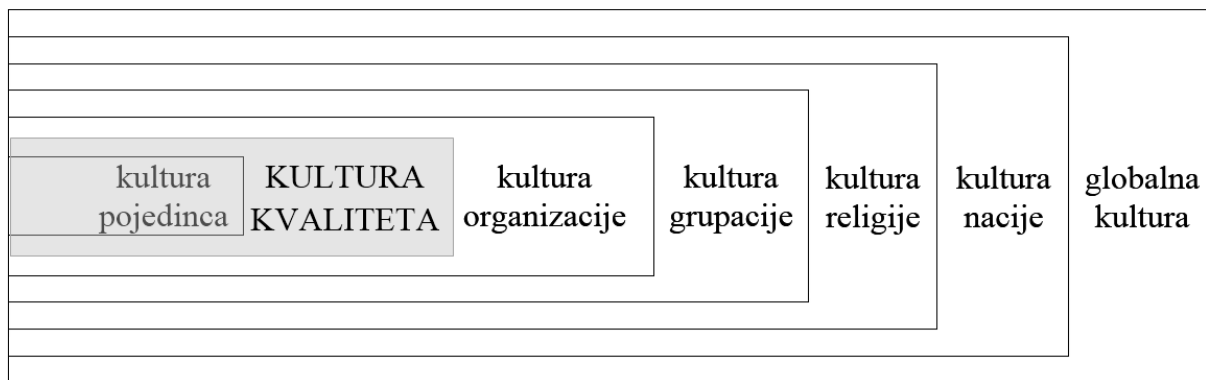
***Sve priroda snabd'jeva oružjem
protiv neke neobuzdne sile,
protiv nužde, protiv nedovoljstva:***

*oštro osje odbranjuje klasje,
trnje ružu brani očupati;
zubovah je tušte izoštrila,
a rogovah tušte zašiljila;
kore, krila i brzine nogah,
i cijeli ovi besporeci
po poretku nekome sljeduju.*

Njegoševe tvrdnje u opremljenost prirode odbrambenim sistemima: da je sva priroda pod oružjem, sve od najmanjeg do najvećeg stvora koji njoj pripada, ona je naoružala i za borbu pripremila, samo dodatno upozoravaju da je najbolja odbrana čovjeka upravo kultura.

Danas se rađa kultura bez granica, jer su nove tehnologije izmijenile ljudski život u skoro svim oblastima – kod kuće, na poslu, u politici, nauci, ratu i miru.

Na slici je predstavljen horizont kulture koji se kreće od kulture pojedinca pa do globalne kulture.”



ORGANIZACIONA STRUKTURA se može slikovito predstaviti kao ledeni brijeg - vidljivi i nevidljivi dio ledenog brijega prikazan je na slici:



“Organizaciona kultura predstavlja kompleksan obrazac vjerovanja, očekivanja, ideja, vrijednosti, stavova i ponašanja koji dijele članovi jedne organizacije.

Konkretnije, organizaciona kultura obuhvata: rutinska ponašanja, norme, dominantne vrijednosti, filozofiju, pravila igre.

Edgar Šejn je identifikovao četiri tipa organizacione kulture:

- **kultura moći** je ona u kojoj je koncentrisano vođstvo i zasniva se na njegovoj sposobnosti;
 - **kultura uloge** je ona u kojoj je moć balansirana između vođe i birokratske strukture; okruženje je uglavnom stabilno, a uloge i pravila su jasno definisani;
 - **kultura dostignuća** je ona u kojoj se vrednuju lična motivacija i odgovornost, uzbuđenje i uticaj;
 - **kultura podrške** je ona u kojoj ljudi imaju osjećaj odgovornosti za organizacione ciljeve i solidarnost; odnose karakterišu međusobni uticaj i povjerenje. [3]
- Utišak je da danas se živi u uslovima dominantne kulture moći koja se na našim prostorima najčešće zasniva na autoritetu pozicije, a ne na autoritetu kompetencije.

Sadržaj organizacione kulture čine kognitivni elementi („ono što je u glavama ljudi i što se ne vidi“) i simbolički elementi („ono što je spolja, što se vidi“).

<i>SADRŽAJI ORGANIZACIONE KULTURE</i>	
<i>Kognitivni elementi</i>	<i>Simbolički elementi</i>
<ul style="list-style-type: none"> • vrijednosti • stavovi • pretpostavke • uvjerenja 	<ul style="list-style-type: none"> • model org. strukture • model komunikacija • ceremonije

<ul style="list-style-type: none"> • zajednička očekivanja • mišljenja • neformalna pravila • duh firme • klima... 	<ul style="list-style-type: none"> • rituali • simboli, logotip • priče, legende • tradicija, mitovi • jezik, žargon • spolj. izgled zgrade • uređenje i čistoća unutraš. prostora • način oblačenja zaposlenih...
---	--

Organizaciona kultura se oslanja na sistem vrijednosti. Suštinske vrijednosti organizacione kulture obuhvataju: zaposlene, kvalitet, inovacije, odgovornosti, povjerenje i timski rad. Piramida organizacione kulture je prikazana na slici

