

Uvod

Malo je trendova koji su toliko uticali na zapošljavanje i rad kao što je to slučaj sa masovnim pokretom uvođenja timova na radna mesta. Taj prelazak sa "raditi sam" na "timski rad" zahtevao je od zaposlenih da sarađuju, dele informacije, uočavaju i prevazilaze razlike, kao i da sublimiraju individualne interese zarad većeg dobra – dobra tima.

Danas mnoge organizacije naglašavaju pojam grupe i tima i stvaranje timskog rada. Timovi postaju suštinske jedinice u mnogim organizacijama. Istraživanja su potvrdila da su timovi mnogo efikasniji u rešavanju problema i uče mnogo brže nego svaki pojedinac zasebno. Pored toga istraživači nalaze i mnogo osoba – pojedinaca, članova grupa i timova koji su zadovoljni načinom na koji njihovi timovi funkcionišu.

Uspešni timovi su najčešće sastavljeni od osoba koje su unutar svoje organizacije uspešne, ali njihov pojedinačni uspeh ne garantuje uspeh tima. Kada grupa funkcionise dobro (bez obzira na to da li je to radna grupa, sportski tim, grupa prijatelja, orkestar...) grupna dinamika i osećaj pripadanja mogu da iznesu na svetlo ono što je najbolje u nama. Polazna osnova uspešnih radnih grupa i timova je da ne sputava individualnost već naprotiv, svakom članu omogućava veću kreativnost i doprinos. Grupa može da olakša rešavanje problema i poboljša kreativnost, generiše razumevanje, prihvatanje, podršku i lojalnost. Takođe može da uveća moral, obezbedi vezivanje (kompanijsku pripadnost), poveća samopoštovanje, pomogne stvaranju konsensusa i sigurnosti. Čak i ljudi koji imaju veoma izraženu antipatiju prema grupama i grupnom radu, ponekad kažu da im je neki aspekt iskustva u grupnom radu bio od izuzetnog značaja u njihovom životu.

Grupe mogu da budu divne i grozne, produktivne ili da stagniraju, impresionirajuće ili dosadne, konformističke ili kreativne. U našem svakodnevnom životu, kada grupa ne zadovoljava naše potrebe, mi najčešće izađemo iz nje. Ali u poslovnom okruženju, ovo najčešće nije slučaj. Moraju se razvijati veštine kako bi obezbedili da grupa kojoj pripadamo bude efektivna. Isti je slučaj, bilo da smo u grupi u kojoj se nalazimo, lider ili da smo samo član grupe. Važno je da se razvije razumevanje za timski rad i shvati šta je ono što razdvaja efikasnu od neefikasne grupe. Treba da se razviju veštine i alati da bi znali kada je grupa efikasna a kada nije pre nego što je isuviše kasno, kao i kako da se naprave korektivne akcije u vezi promena koje želimo.

Zašto timski rad?

Eksperti se slažu da su neke od osnovnih prednosti uvođenja timskog rada: veća motivisanost zaposlenih, povećan nivo njihove produktivnosti, kao i veće zadovoljstvo, unapređenje poslovnih veština i povećana fleksibilnost organizacije.

Rad u timu povećava uključenost zaposlenih. Takođe, čini posao interesantnijim i dovodi do zadovoljenja socijalnih potreba zaposlenih. Dodatno, rad u timu kreira vrstu socijalnog pritiska u smislu očekivanja da svaki njegov član poveća napor kako bi se ostvario cilj tima. Zaposleni imaju potrebu za druženjem i udruživanjem, a rad u timovima dovodi do povećane interakcije.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com