

## SADRŽAJ

### UVOD

Timovi u organizacijama

Elementi tima

Vrste timova

Konflikti u timu

Zaključak

Literatura

### UVOD

Tim predstavlja oblik formalne organizacije zajedničkog radnog ili poslovnog procesa koje povezuju određeni ciljevi i interesi članova, zajednička misija i zadaci. Tim je specifična vrsta veštački organizovane i strukturisane male grupe koja ima zajedničke ciljeve i interese.

Učinak u timovima zavisi od individualnih doprinosa i od proizvoda kolektivnog rada. Timovi se raspoznaju prema svojim karakterističnim obeležjima. Tim se može analizirati sa tri aspekta: njegove strukture, dinamike i razvoja. Formiranjem timova treba da se obezbede tehnički uslovi funkcionisanja organizacije i njenih radnih procesa i zadovoljenje socijalnih i grupnih potreba članova tima.

Koncept timskog rada nije nov. Timovi nas okružuju hiljadama godina. Plemenska društva su bili timovi i akciji – individualci radeći zajedno za dostignuća zajedničkih ciljeva za bolje dobro. Ali nekako je to postalo individualno, a ne timski zato što je to postalo apstrakcija mnogih organizacija. Do danas mnoge organizacije kreću se u krugu individualnih odgovornosti individualnih kompenzacija, individualnih uloga i poslovnih etika, a radne grupe su vođene od odgovornih nadzornika za nadgledanje uloga individualaca koji čine ove grupe. Vreme je zapitati se gde leže pretpostavke u osnivanju ovakve prakse. Svet je isuviše složen, a naše organizacije različite da nastave sa prvobitnim individualnim nego sa grupnim eksponentima, niti možemo raspustiti po svaku cenu unutrašnje takmičenje individualizma kao praksu većine organizacione stope.

Timovi u organizacijama

Mnoge su prednosti uvođenja timova u organizacije. Timovi mogu olakšati širenje preduzeća i omogućiti brži protok informacija što dovodi do povećanja produktivnosti. Sposobnosti članova tima intenzivno se stalno razvijaju, a on ih ima prilike pokazati i dokazati. U timu je uloga vođe svedena na minimum. Većina menadžera na tim gleda kao na veslače u osmercu. Da bi ostvarili cilj svi moraju biti "kao jedan". Niko ne sme veslati jače ili slabije, brže ili sporije od ostalih da ne ugrozi uspeh celine.

Timski rad se ne stvara automatski, i nije rezultat nametanja jednog vođe. To je rezultat zajedničkog rada, prepoznavajući važnost timskog rada, radeći timski i svesno otkrivajući uzorke zajedničkog rada koje članovi shvataju kao stimulativnim i zadovoljavajućim. Članovi tima moraju međusobno razgovarati o tome kako timski raditi i pratiti njihov grupni rad. Ono se naziva kolektivna samokontrola iskrenost i zrelost koja nije šire pronađena u kulturi naših timskih radova. Iskustvo i praksa timskog rada doprinose smanjivanju hijerarhijskih odnosa u preduzeću, afirmisanju uloge i znanja pojedinca. Prisustvo sinergije u timskom radu znači da objedinjeni resursi u okviru tima daju veće i kvalitetnije performanse rezultata u odnosu na pojedinačne radove i rezultate. Za dobro shvatanje strukture neophodna je analiza uloga i međuljudskih odnosa ili sistema rangiranja članova grupe.

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**