

## Uvod

Najviše istraživanja ličnosti bilo je usmereno na otkrivanje osobina ili crta ličnosti. Osobine ličnosti se definišu kao trajne karakteristike koje opisuju ponašanje ličnosti. Ako poznajemo osobine neke ličnosti onda možemo sa sigurnošću da predviđamo (i kontrolišemo) ponašanje te ličnosti. Budući da je to ono što je oduvek interesovalo menadžere, jasno je zašto su brojna istraživanja bila usmerena na klasifikacije osobina ličnosti.

Važno je da razvijemo razumevanje za timski rad i shvatimo šta je ono što razdvaja efikasnu od neefikasne grupe. Treba da razvijemo veštine i alate da znamo kada je grupa efikasna a kada nije pre nego što je isuviše kasno kako i kako da napravimo korektivne akcije u vezi promena koje želimo. Grupa ima potrebu za evaluacijom svog procesa kao brigu o dobijenom zadatku. Ona ima potrebu da odgovori na pitanje: "Da li se mi krećemo u pravom smeru?", "Da li mi izbegavamo važne stvari?" "Da li mi upadamo u iste zamke koje će dovesti do neuspeha ove grupe?"

Da bi ostvarila svoje ciljeve, organizacija postavlja pred članove niz zahteva, kojima nastoji da njihovo ponašanje prilagodi svojim ciljevima. Ali, organizacija ne utiče samo na ponašanje svojih članova, ona utiče i na formiranje njihovih trajnih stavova, vrednosti i interesovanja. Koje su to osobine ličnosti od ključnog značaja za sklonost timskom radu u radnoj organizaciji tema je i problem kojim se ovaj rad bavi.

## PROBLEM ISTRAŽIVANJA

Kod nas mali broj menadžera a pogotovo zaposlenih ima obuke ili znanje o načinima formiranja, rukovođenja i unapređenja timskog rada. Pored toga kod nas prevladava mišljenje da su grupe najčešće ne efikasne, sa dosta konflikta, smanjenom odgovornošću i da nama ne odgovara ( kao pametnim individuama ili sposobnim ljudima ) timski rad. Po našem iskustvu istina je da mi nismo naučeni – od detinjstva pa preko školovanja a kasnije i na poslu da kvalitetno radimo u timu te ne treba da čudi da su mnogi prosto zaplašeni od grupa ili pesimistični u vezi sa njihovom vrednošću. Mnogi od nas se osećaju udobnije kada imaju posla sa pojedincima nego sa grupom.

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. Mi smo svi imali nekoliko iskustava participacije u grupi koja nam je pomogla da dostignemo nivo za koji smo mislili da je nemoguće dostići. 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.

Efektivne grupe se karakterišu individualnošću, uzajamnom odgovornošću i osećanjem zajedništva. Svi članovi (bez obzira da li su oni lideri ili nisu) moraju da preuzmu odgovornost vezanu za grupnu efikasnost i rešavanje problema koji su neizbežni. Najbolji timovi troše ogromne količine vremena i snage istražujući, zamišljajući i usaglašavajući se za zajedničke interese, kako kolektivnih, tako i ličnih i potom ih prevode u specifične ciljeve i dostignuća.

**----- 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)