

SADRŽAJ

1. Timska organizacija.....	4
1.1. Timovi i radne grupe.....	4
1.2. Osnivanje tima.....	5
1.3. Izgradnja tima.....	6
1.4. Ljudi u timu.....	7
2. Razlike između tradicionalnog i timskog pristupa radu.....	8
2.1. Tradicionalan pristup.....	8
2.2. Timski pristup.....	8
3. Ekonomske implikacije uvođenja timske organizacije.....	9
3.1. Prednosti individualnog rada su nedostaci timskog rada, i obratno.....	9
3.2. Timski rad smanjuje birokratizovanost velikih poslovnih sistema.....	10

Uvod

Organizacija kao skup odnosa između ljudi u obavljanju zajedničkih poslova da bi se postigao cilj, mora se posmatrati u datim uslovima. Pod datim uslovima treba razumeti i sve druge elemente kao što su ljudi, sredstva za rad, produkciono odnosa i ostali uslovi sredine. Timska organizacija je nastala kao refleks na turbulentnost, nastanak novih organizacija kojima se moglo upravljati na klasičnom načinu i zahtevima povećanja opšteg učinka organizacionih sistema. Timski rad organizacija je veoma slabo shvaćen. Dok ne budemo imali teoriju organizacije timskog rada, bićemo nesposobni da razdvojimo grupnu inteligenciju od timskog razmišljanja, kada individualci podlegnu pritisku grupe zbog skladnosti. Problem timskog rada je u disparitetu između teorije i prakse. Timski rad se neretko zapostavlja, čak i u korporacijama razvijenih zemalja. Kada se timski rad uspostavi, zasluge treba tražiti u liderstvu top menadžmenta, pre nego u tome što se u timskom radu vidi spasonosno rešenje korporacijskog menadžmenta.

Veliki značaj u shvatanju važnosti i prihvatanju timskog rada je imala japanska filozofija menadžmenta – kaizen koja se bazira na tretiranju kompanije kao tima sa punom participacijom svakog pojedinca u procesu unapređenja svih procesa. Japanci su pokrenuli proces rightsizing-a organizacijske filozofije, koji traži promene u načinu međusobnih odnosa i načina komunikacije osoblja i odeljenja u kompanijama. Rad pojedinaca u izolovanim odeljenjima odvojenim hijerarhijskim i funkcionalnim barijerama je postao tržišno neprihvatljiv jer proizvodi sporiju reakciju na tržišne impulse, sporiji i nesigurniji poslovni proces, a samim tim veće troškove i niži stepen zadovoljstva kupaca. Funkcionisanje japanskog pristupa je podstaklo da se izvrši analiza pređašnjih iskustava i vremenom su utvrđene mnoge prednosti uvođenja timova u organizacije. Timovi mogu olakšati širenje kompanije i omogućiti brži protok informacija koji dovodi do povećanja fleksibilnosti, što se postiže povećanjem komunikacije i uključivanjem zaposlenih u donošenje odluka. Takođe, dolazi do poboljšanja u produktivnosti, smanjuju se izostanci s posla, povećava se kvalitet usluge, sigurnosti, kao i zadovoljstvo radnika. Do sada je menadžment bio mozak organizacije, a osoblje njeni mišići. Sada to više nije tako. Timovi nisu delovi mašine koje treba sastaviti i uključiti. Pojedinačna svojstva svih članova tima uslovljavaju i proizvode probleme kao što su lični konflikti članova tima, konfuzni ciljevi, nedefinisane uloge i odgovornosti, nepravilno vođstvo i mnoge druge. Razumevanje timova kao grupe pojedinaca koji rade zajedno na zadatku preduslov je pravilnom pristupu timu i timskom radu.

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

www.maturskiradovi.net

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