

## SADRŽAJ STRANA

Uvod.....	1
Pojedinačni ili timski rad?.....	2
Osnovne prednosti uvođenja timskog rada.....	2
Nedostatci timske organizacije.....	3
Timska struktura.....	3
Pravila za stvaranje pozitivne klime u timu.....	4
Principi timskog rada.....	4
Donošenje odluka.....	5
Lider(vođa) tima.....	5
Problemi timske organizacije.....	6
Vrste timova.....	8
Zaključak.....	11

### Uvod

„Timska organizaciona struktura se počela uvoditi osamdesetih godina xx veka u velikim kompanijama zapada poput „Volvo“, „General Foods“ i druge, što je za to vreme označavalo vest jer to niko drugi nije radio. Danas je upravo suprotno. Danas, 80% od 500 kompanija „Fortune“ organizuju polovinu ili čak više svojih radnika u timski rad. Takođe, je vrlo verovatno da će se trend i popularnost timova nastaviti. Zašto? Zato što timovi premašuju učinak pojedinca ako zadaci koji se obavljaju zahtevaju višestruke veštine, procenu i iskustvo“.

Može se reći da je problem osnovni razlog za formiranje tima. Tim se formira radi zajedničkog rada na nekom problemu, obzirom da je zajednički, odnosno timski rad efikasniji od pojedinačnih radova.

Tim nije slučajno izabara grupa pojedinaca iz različitih oblasti rada. Članovi tima mogu predstavljati celu organizaciju ili mogu biti birani iz različitih oblasti poslovnog sistema, s tim da imaju različito zvanje, stručne sposobnosti i znanje.

Veliki tim može se podeliti na pod timove. Svaki član tima pojedinačno je odgovoran za uspeh celog tima i izvršenje specifičnog zadatka. Tim može biti sastavljen od dva čoveka, ili od 20 do 30 ljudi, a ujedinjuje ih zajedničko cilj.

-1-

### Pojedinačni ili timski rad?

Postavlja se dilema da li pojedinac može odgovoriti na zahteve poslovnog okruženja ili je timski rad poželjan? Da li je sastavljanje tima gubljenje vremena ili mudro iskorišćeno vreme? Međutim, čim se malo razmisli o tome, dolazi se do zaključka da „dve ili više glava bolje misle nego jedna“.

Istraživanja su pokazala da timski rad ima prednost u tome što se ideje pojedinca mogu kombinovati, kao i da članovi tima mogu uvideti i sprečiti grešku, odnosno greške koje pojedinci mogu da naprave u donošenju odluka. Posebno je interesantno saznanje da timovi uče brže od pojedinca.

Rad u timu 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 da bi se ostvario cilj tima.

**----- 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)