

Usavršavanje poslovnog stila

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 26

UVOD

Preduzeća u kojima se shvatilo da su ljudski potencijali jedni od temeljnih faktora uspeha preduzeća uspešnija su od preduzeća u kojima postoji loša uprava koja još nije shvatila značaj ljudskih potencijala i motivacione tehnike. Usavršavanje i trening zaposlenih, stvaranje ugodnog okruženja u preduzeću, kao i pravedan platni sistem zadaci su koje uspešno sprovode kako bi stvorili povoljne motivacione osnove za svakog zaposlenog.

Može se zaključiti da menadžeri moraju predstavljati sponu između ljudi i preduzeća, te obavljati svoje funkcije u sklopu sektora upravljanja ljudskim potencijalima kako bi se ostvarila celokupnost sistema i postiglo zadovoljstvo ljudi i ciljevi preduzeća.

Stilovi menadžmenta se razlikuju jedan od drugog u nekim slučajevima. Ma koliko se oni razlikovali, svaki stil nalazi svoju primenu u današnjem svetu. Potrebno je istaći da pravi vođa mora biti sposoban da se prilagodi svakoj situaciji i da primeni stil koji će mu u nekoj situaciji biti najefikasniji. Iskusi vođa zna kako u kojoj situaciji da se postavi, da motiviše zaposlene, a najbolji vođa je vođa koji zna u svakom trenutku da napravi najbolju kombinaciju stilova vođstva.

Potrebno je praviti razliku kako između menadžmenta i liderstva tako između menadžera i lidera. Liderstvo je jedan od najviše posmatranih, ali najmanje objašnjenih fenomena na svetu.

Potrebno je istaći da jedina situacija koju lider ne sme dopustiti jeste ona da sistem upravljanja organizacijom ne bude povezan na funkcionalan način sa vizijom i idejama lidera. Način povezivanja može biti neki od predloženih ili sasvim originalni, što zavisi od poslovnog stila i kulture lidera. Jedna stara izreka kaže da svaki vojnik ima pravo na kompetentnog vojskovođu. Odgovornost za povezanost vizije i sistema upravljanja stoji na lideru i najviše od njega zavisi da li će buduća realnost biti njegova sadašnja vizija.

Prema samim sistemima upravljanja lideri imaju ponekad ambivalentan odnos: sa jedne strane ga podržavaju, svesni potrebe za povećanjem stepena uređenosti, efektivnosti organizacije i definisanja odgovornosti i ovlašćenja. Sa druge strane neki ga se plaše, jer smatraju da će se sa jačanjem sistema smanjiti kreativnost i fleksibilnost njihovih organizacija, a neki čak misle da će sistem ugroziti njihove dotadašnje uspešne formule. Obzirom da je u našoj zemlji ceo proces uvođenja sistema upravljanja nešto zakasnio u odnosu na najbolju svetsku praksu, naši lideri se tek u zadnje vreme sreću sa sistemima u praksi i procenjuju njihovu efektivnost. Stoga, ovaj rad strukturiran je iz tri dela.

Za ocenu ličnosti važna je sposobnost vođenja ljudi i razvijanje pozitivnih osobina, delegiranje zadataka, komunikativnost, poznavanje posla, prosuđivanje sposobnosti planiranja, organizacije i slično.

Drugi deo rada se odnosi na stilove menadžmenta. Stil rukovođenja je veoma značajan za motivaciju zaposlenih, jer direktno utiče na njihovu slobodu u radu, mogućnost odlučivanja, a time zapravo i na njihovu mogućnost isticanja i samozadovoljenja. Tako se kod autokratskog stila rukovođenja sve usredotočuje na moć menadžera i on upravlja uz pomoć nagrade i kazne, kod demokratskog se naglašava uloga zaposlenih u preduzeću i omogućena im je participacija u odlučivanju, dok je kod laissez-faire liberalnog stila zaposlenima data maksimalna samostalnost.

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

www.maturskiradovi.net

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