

Organizacijska klima i konflikti (Makedonski)

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 13 | Nivo: Filozofski- MCR

Содржина:

Вовед

Водство и организациска клима

Водството и комуникацијата

Конфликти, поим и видови

Улогата на водачот во градењето на климата и разрешувањето на конфликтите

Литература

ОРГАНИЗАЦИСКАТА КЛИМА И КОНФЛИКТИТЕ

Вовед

Најкарактеристичните менаџерски поими што се одлика на последниве осумнаесет години, се термините како транзиција, реформи, промени, приватизација. За една млада држава како што е нашата, овие термини навистина се одлика на еден период на реструктурирање на многу сегменти од нејзиниот општествен, политички, стопански, економски и јавен живот. Токму затоа, потребата од вистинско водство е повеќе од потребно, затоа што тоа е "светилник кој го осветлува патот покој што чекорат неговите следбеници".

Водството особено е потребно во работните организации кои претставуваат клетка на секој сегмент од општествениот живот. Да се водат луѓето кон остварувањето на организациските цели е предизвик за секој менаџер. Водачот е тој кој со своето влијание и личен пример (природно, наметнато и спонтано прифатено) учествува во градењето на правилни интерперсонални односи меѓу вработените, влијае врз утврдувањето на нормите и вредностите карактеристични за културата на организацијата, ги практикува елементите кои влијаат врз изградувањето на здрава организациска клима, се соочува и ги разрешува организациските конфликти и слично.

Водството и организациската клима

Водството како тема особено се наметна во осумдесеттите години

па наваму, кога голем број научни работници истражуваа и издадоа книги за овој феномен. Ова секако значи дека за овој поим, што посебно сега се актуелизира бидејќи е карактеристичен за кој било организациски развој, ништо не се знаело. Имено како што ќе заклучи Роберт Фалмер, тој датира многу одамна, барем од Платон и неговиот опис на филозофот –крал на Републиката . Долгата историја и повторното актуелизирање на овој поим преку голем број на истражувања вршени од различни аспекти, ни даваат основа и водството да го третираме како наука, која иако се уште се смета за недоволно развиена, сепак ни дава основа за проучување и применување на добиените сознанија, особено оние за однесувањето на водачите, карактеристиките и одликите на харизматските водачи и слично.

Водството, всушност, претставува активен процес чија што основна цел е да ги обедини луѓето околу некоја заедничка вредност од којашто истите би црпеле мотиви, потреби и желби да го направат она што од нив се бара. Тоа не смее да се изедначи со некоја раководна позиција во организацијата, затоа што назначувањето на одредена личност на тоа раководно место, не поправи во исто време и водач. Единствено, преку желбата за соработка, тимското работење, коректен и чесен однос, доследност и креативност во работата може да се наметне претпоставениот како вистински водач. Притоа, познато е дека добриот водач раководи со три позиции: на чело на групата, укажувајќи на патот, во средината –охрабрувајќи го мнозинството, и во заднината, собирајќи ги заостанатите .

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

www.maturskiradovi.net

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