

U V O D

Cilj ovoga rada je da ukaže na osnovne karakteristike liderstva i implikacije koje ono ima za uspješan rad preduzeća. U savremenom menadžmentu timovi i timski rad sve više dobijaju na značaju. Oni, sa jedne strane, predstavljaju efikasno sredstvo u smanjenju stepena birokratije i povećavaju fleksibilnost modela organizacione strukture, dok istovremeno pozitivno djeluju na ponašanje ljudi u organizacijama, podižu nivo motivacije zaposlenih i podstiču izgradnju jedinstvene korporativne kulture. Timovi predstavljaju specifičnu vrstu grupa od dvoje ili više ljudi koji se nalaze u međusobnoj interakciji i koji vrše uticaj jedni na druge, da bi se ostvario cilj zbog kojeg su okupljeni. Članovi tima su međusobno vrlo zavisni, tako da je individualni uspjeh svakog člana tima uslovljen uspješnošću djelovanja ostalih članova tima. Pretpostavka uspješnog timskog rada je da članovi tima sebe percipiraju kao društvenu grupu u okviru organizacije.

U literaturi se kao važan faktor efikasnog timskog rada vrlo često navode nacionalna i organizaciona kultura. U tom smislu, cilj ovog rada je da istraži mogućnosti za efikasan timski rad u različitim kulturnim miljeima, polazeći od Hofstedeovih dimenzija nacionalne kulture i njihovog uticaja na timski rad. U radu se daju se teoretski okviri za analizu timova i kulturnih dimenzija; zatim, poseban osvrt na karakteristike srpske nacionalne kulture i mogućnosti za uspješnu primjenu timskog rada u srpskim preduzećima, i najzad, u posljednjem dijelu rada dati su zaključci i implikacije za menadžment preduzeća koja namjeravaju da uvedu timski rad u svoje organizacije.

Iako neki ljudi smatraju termine menadžment i liderstvo sinonimima, treba ih razlikovati. Naime, mogu postojati lideri potpuno neorganizovanih grupa, ali menadžeri mogu postojati samo tamo gdje organizovane grupe stvaraju uloge. Odvajanje liderstva od menadžmenta ima značajne analitičke prednosti. Dopušta, za potrebe proučavanja, izlučivanje liderstva bez opterećenosti mnogo kompleksnijeg koncepta menadžmenta.

Uspješnije organizacije su vođene od strane ljudi sa vizijom. Brojni izazovi uslijed globalne konkurencije stavljaju veliki teret na vodstvo organizacije u smislu da obezbijede takav tip liderstva koji će obezbijediti kontinuirano poboljšanje kvaliteta i zadovoljstvo potrošača. Rastuća svjetska konkurencija zahtjeva inovativne strategije sa naglaskom na kvalitet proizvoda i usluge. Sve ovo zahtjeva postojanje liderstva koje je ujedno i preduslov za uspješnu budućnost organizacije.

Liderstvo je dobilo nov značaj nakon procjenjivanja i uspoređivanja uspješnosti lidera širom svijeta. Naučnici najčešće primjećuju da u svijetu postoji ozbiljan nedostatak liderstva. Iako je on najuočljiviji u političkim i poslovnim arenama, takođe se može primijetiti u svim drugim tipovima organizacija uključujući obrazovne, vladine, vjerske, organizacije mladih te volonterske organizacije. Naučnici takođe ističu da nije dovoljno samo obučavanje menadžmenta da bi se taj manjak uklonio, već širok raspon programa za učenje liderstva.

U toku jedne decenije dolazi do iznenađujućeg broja promjena u upravama velikih preduzeća širom svijeta. Razlozi tih promjena nisu često sasvim jasni. Posljedice su nepredvidive. Neke promjene dovode do značajnih uspjeha, dok se druge završavaju katastrofom. Za primjer ovome možemo uzeti brojne primjere iz prakse.

Li Ajakoku (Lee Iaccoca) ranijeg predsjednika kompanije Ford Motor Company, Ford je otpustio, a kompanija Chrysler Corporationa je odmah angažovala da spasi od propasti koja joj je prijetila. Zahvaljujući ličnoj energiji i ubjedljivosti Ajajoka je zadobio podršku distributera, finansijskih krugova, radnika kompanije i savezne vlade. Chrysler je ubrzo postao jedini američki proizvođač automobila koji se mogao phvaliti povećanom prodajom. Ovakvih primjera je mnogo, kako u malim tako i u velikim kompanijama. Iz njih proizilaze značajna pitanja, kao što su: zašto je jedan rukovodilac uspješan tamo gdje drugi bilježi neuspjehe? Zašto toliko očigledno kvalifikovanih pojedinaca ne postžu zadovoljavajuće rezultate u novim poslovnim situacijama? Stručnjaci smatraju da je ova problematika u mnogome povezana sa sposobnostima liderstva koju on ili ona posjeduju. Zbog svog izuzetnog značaja, Liderstvo je postalo predmet intenzivnog i detaljnog proučavanja naročito posljednjih godina. Bez pretjerivanja se može reći da je liderstvo u poslovanju *Conditio Sine Qua Non*, zbog čega mu želim posvetiti posebnu pažnju u svom diplomskom radu.