

Osnove menadžmenta

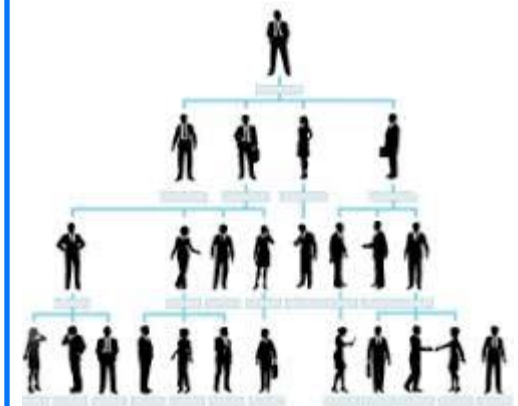
Predavanje 2



Menadžeri

A pair of hands, one from the left and one from the right, are reaching towards each other. The background is a solid blue color with a large, white, geometric pattern resembling a stylized diamond or a complex star shape. The hands are positioned in the foreground, with fingers slightly spread, creating a sense of tension or anticipation.

- ❑ Menadžeri najviše svog vremena provode komunicirajući
- ❑ Razlikujemo tri uloge:
 1. glava kuće,
 2. lider i
 3. osoba za vezu
- ❑ U prvoj ulozi **glava kuće**, menadžer izvršava ceremonijalne dužnosti – dočekuje posetioce kompanije, drži govore, zastupa kompaniju na raznim skupovima i sl





- ❑ U ulozi **lidera** menadžeri motivišu i podstiču radnike da ostvare organizacijske ciljeve
- ❑ Kao **osoba za vezu**, menadžer ima ulogu da komunicira sa ljudima izvan svoje organizacije
- ❑ Uspeh kompanije zavisi od sposobnosti menadžera da obezbedi dobru saradnju sa kupcima, dobavljačima, lokalnom zajednicom, medijima i sa svim bitnim činocima iz užeg i šireg okruženja

Informacione uloge

- ❑ Ove uloge su druga ključna stvar za uspešnog menadžera
- ❑ Menadžeri veliki deo svog vremena provode skupljajući i dajući informacije
- ❑ Mintzberg je opisao tri informacione pod-uloge:
 1. pratilac zbivanja,
 2. interni davalac informacija i
 3. portparol
- ❑ Kao **pratilac zbivanja**, menadžer analizira okruženje da bi došao do informacija o svojim kupcima, konkurenciji, ekonomskim promenama i tehnološkim dostignućima





- ☐ Kao osoba koja je zadužena da komunicira sa drugim menadžerima i radnicima, kako bi organizovao, vodio i kontrolisao procese, menadžer je u ulozi **davaoca informacija**
- ☐ I na kraju menadžer je često u ulozi **potparola**
- ☐ Najčešće se informacije saopštavaju na godišnjim sastancima akcionara, na sastancima upravnog odbora, ali takođe u kontaktu sa medijima

Uloge u odlučivanju

- ☐ Mincberg je definisao četiri pod-uloge u odlučivanju:
 1. uloga preduzetnika;
 2. uloga osobe za rešavanje problema;
 3. uloga alokatora resursa;
 4. uloga pregovarača.
- ☐ Menadžeri obavljaju **ulogu preduzetnika** kada sebe, svoje podređene i svoje jedinice prilagođavaju promenama
- ☐ Menadžerski posao uvek sa sobom nosi određene probleme i situacije koje treba rešavati i tada kažemo da je menadžer u **ulozi osobe za rešavanje problema**





- ❑ Menadžeri odlučuju kome će dati koliko resursa, na primer koliko će budžet biti dodeljen sektoru marketinga za oglašavanje, ili sektoru proizvodnje za razvoj novog proizvoda
- ❑ Ovo je **uloga alokacije resursa**
- ❑ **Uloga pregovarača** zahteva od menadžera da pregovara o mnogim stvarima kako sa zaposlenima unutar kompanije tako i sa kupcima, dobavljačima, lokalnom zajednicom



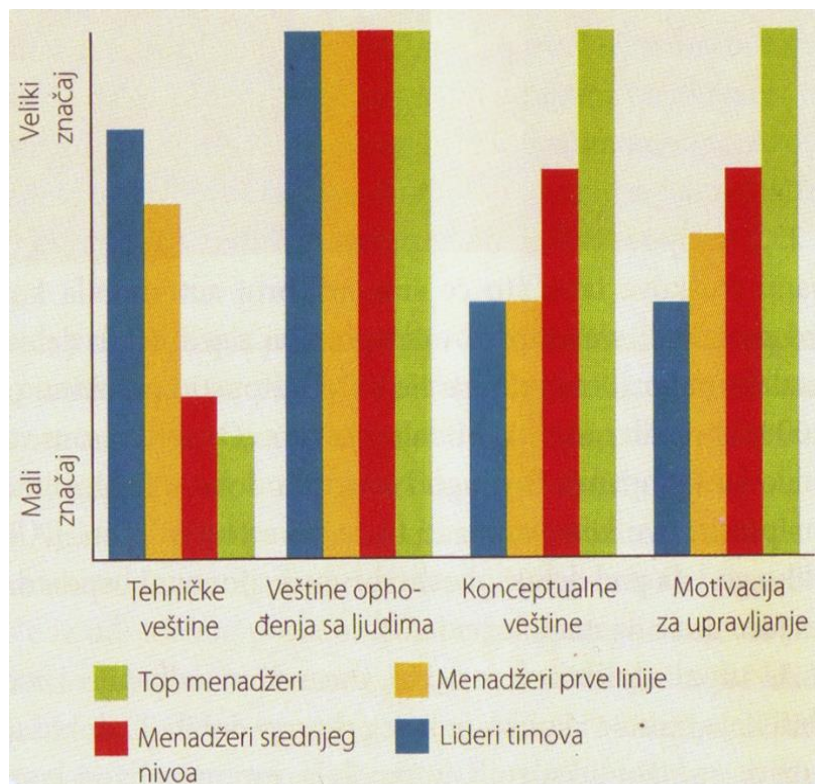
Šta je potrebno za dobrog menadžera?

- ☐ Kada kompanija traži od menadžera da poseduje određene veštine onda su to tehničke veštine, veštine ophođenja sa ljudima, konceptualne veštine i motivacija za upravljanje
- ☐ **Tehnička veština** je sposobnost da se koriste procedure, tehnike i znanje jedne specijalizovane oblasti
- ☐ Ove veštine su najvažnije za lidere timova i menadžere prve linije jer oni nadgledaju radnike
- ☐ Lideri timova i menadžeri prve linije imaju zadatak da obuče zaposlene i da im pomažu u rešavanju problema i zato su za njih ključne tehničke veštine
- ☐ **Veština ophođenja sa ljudima** je sposobnost za saradnju, razumevanje i motivisanje drugih ljudi kao pojedinaca ili kao grupa
- ☐ **Konceptualna veština** je sposobnost integracije i koordinacije svih interesa i aktivnosti organizacije
- ☐ To podrazumeva posmatranje organizacije kao celine, razumevanje kako njeni delovi zavise jedan od drugog i anticipiranje kako će se neka promena u jednom njenom delu odraziti na celinu





- ❑ **Motivacija za upravljanje** se najviše može sresti kod menadžera na višim nivoima
- ❑ Ona zapravo pokazuje koliko su zaposleni motivisani da saradjuju sa nadređenima, da se nadmeću, da budu samouvereni, da govore drugima šta da rade, da nagrađuju i kažnjavaju
- ❑ Ova motivacija je jača kod menadžera nego kod njihovih podređenih, i jača je kod top menadžera u odnosu na niže nivoe menadžera



Greške menadžera

- ❑ Da bi smo bolje razumeli posao menadžera, dobro je pogledati i iz ugla grešaka koje menadžeri prave na poslu
- ❑ **Izdvojeno je deset glavnih grešaka koje menadžeri prave:**
 1. Neosetljivi prema drugima: grub, zastrašujući, siledžijski stil.
 2. Hladni, ravnodušni, arogantni.
 3. Izdaja poverenja.
 4. Preterano ambiciozni: razmišljaju o sledećem radnom mestu, igraju političke igre.
 5. Konkretni problemi u vezi sa radnim učinkom.
 6. Isuviše se mešaju u posao zaposlenih: nesposobni da delegiraju ili izgrade tim.
 7. Nesposobni da angažuju prave radnike.
 8. Nesposobni da strateški razmišljaju.
 9. Neposobni da se prilagode šefu sa drugačijim stilom menadžmenta.
 10. Previše zavise od mentora ili nekog ko zastupa njihove interese.





Hvala na pažnji!!!!

