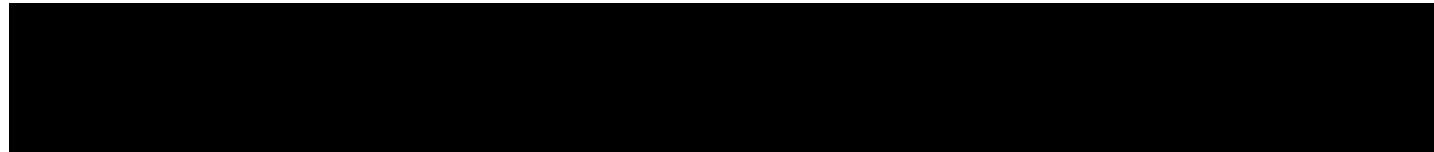


PSIHOLOŠKI PROBLEMI RUKOVOĐENJA



POJAM I FUNKCIJE RUKOVOĐENJA

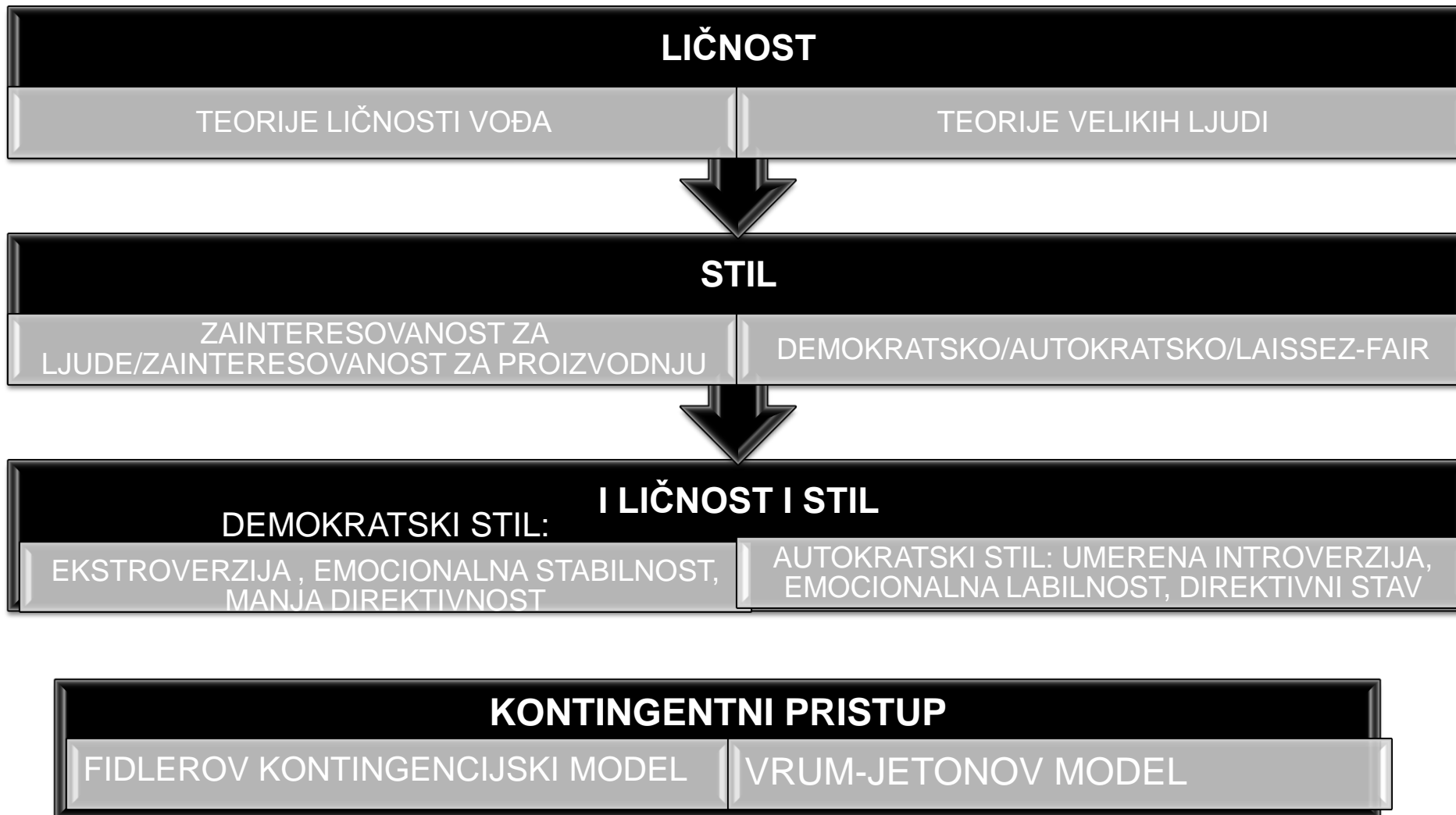
Srodni pojmovi

- Vodstvo
- Vođa
- Rukovođenje

Funkcije rukovođenja

- Planiranje
- Organizovanje
-
- Upravljanje
- Kontrola

Razvoj teorijske misli o rukovođenju



LIČNOST USPEŠNOG RUKOVODIOCA

inteligencija
Prilagođavanje
Ekstrovertnost
Dominantnost
Maskulinnost
konzervativizam
Interpersonalna
senzitivnost

(Mann, 1959.)

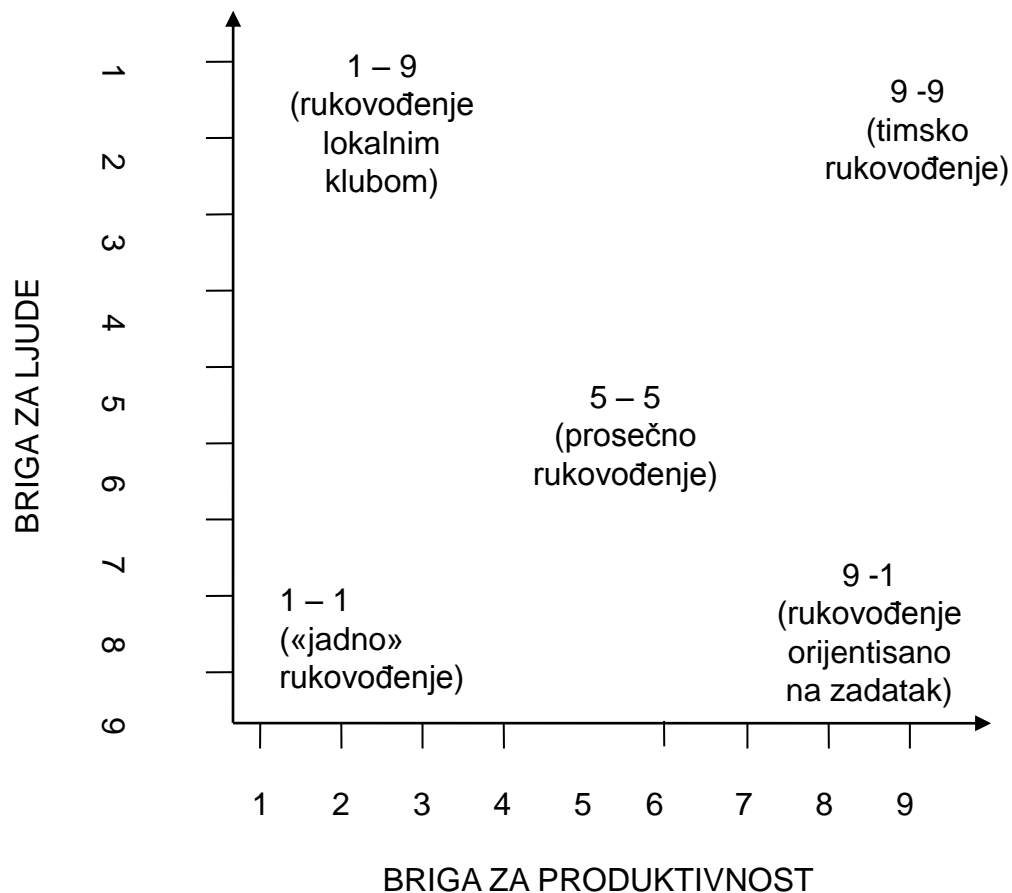
Intelektualne
sposobnosti
Obrazovanje socijalne
veštine
Samopouzdanje
Nadmoćnost

(Stogdill, 1984.)

Inteligencija
Čestitost
Lojalnost
Nepristrasnost
Odlučnost
Sposobnost prosuđivanja
Prijatnost
Stručno znanje
Zdravlje
Sposobnost kooperacije

(Cooper, 1930.)

Blejk i Majton- raster rukovođenja





Demokratski/autokratski stil i ličnost

DEMOKRATSKI STIL

- Delimična ekstroverzija
- Emocionalna stabilnost
- Manje izražen direktivni stav

AUTOKRATSKI STIL

- Umerena introverzija
- Umerena emotivna labilnost
- Izražen direktivni stav

Superiornost stila rukovođenja je uslovljena: organizacionom, socijalnom i psihološkom klimom

RUKOVODEĆE VEŠTINE I NIVO RUKOVOĐENJA

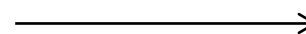
❖ STRUČNE VEŠTINE
(poznavanje posla)

NEPOSREDNI
RUKOVODIOCI

❖ LJUDSKE VEŠTINE
(način uspešnog kontakta sa
ljudima)

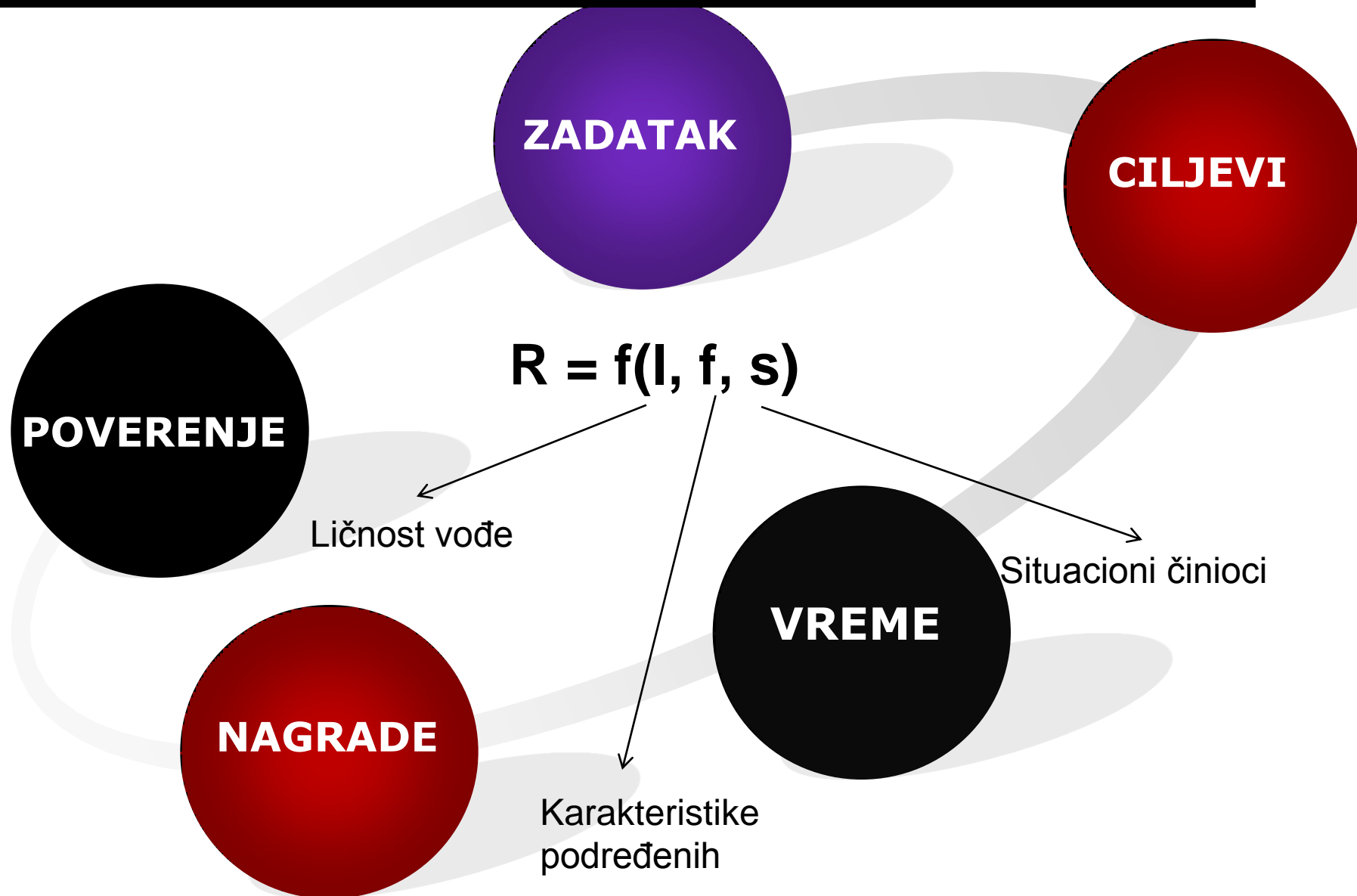
“SREDNJA LINIJA
MENADŽMENTA”

❖ KONCEPTUALNE VEŠTINE
(stvaralačke, kreativne i
organizacione)



“VIŠI
MENADŽERI”

SITUACIONI PRISTUPI RUKOVOĐENJU



Fidlerov kontingencijski model rukovođenja

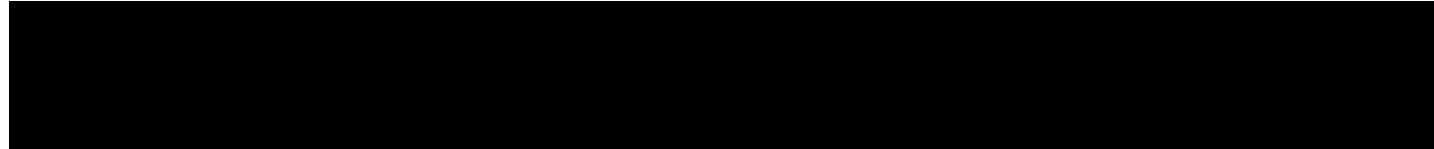
SITUACIJA	ODNOS VOĐA- ČLAN	STRUKTURA ZADATKA	POLOŽAJ VLASTI	ODGOVARAJUĆI STIL RUKOVOĐENJA
1	dobar	struktuisan	jak	ZADATAK
2	dobar	struktuisan	slab	ZADATAK
3	dobar	nestruktuisan	jak	ZADATAK
4	dobar	nestruktuisan	slab	ODNOSI
5	loš	struktuisan	jak	ODNOSI
6	loš	struktuisan	slab	ODNOSI
7	loš	nestruktuisan	jak	ODNOSI
8	loš	nestruktuisan	slab	ZADATAK

VRUM-JETONOV MODEL ODLUČIVANJA: rukovođenje kao kreativan proces

Metod	Modalitet problema	Način rada
A I - autokratski stil (A1)	1. Stepen u kom je značajno kvalitetno odlučivanje	Rukovodilac rešava problem i donosi odluku sam koristeći se informacijama kojima raspolaže
A - II – autokratski stil (A2)	2. Stepen posedovanja dovoljno informacija za kvalitetnu odluku	Rukovodilac traži potrebne informacije od podređenih, ali sam donosi odluku
C – I - konsultativni stil (C1)	3. Stepen struktuiranosti problema 4. Stepen u kom je prihvatanje ili učešće podređenih bitno za primenu odluke	Rukovodilac pojedinačno sa nekim među svojim ljudima raspravlja problem, ali sam donosi odluku
C – II - konsultativni stil (C1)	5. Pretpostavljena verovatnoća da bi autokratsko rukovođenje bilo prihvaćeno 6. Stepen u kom su podređeni motivisani da teže organizacionim ciljevima	Rukovodilac sa podređenima kao grupom raspravlja problem, te od njih dobija ideje i sugestije, posle toga donosi sam odluku
G – II – grupno odlučivanje (G)	7. Stepen u kom bi se podređeni verovatno suprotstavili preferiranim rešenjima	Rukovodilac sa svojim ljudima kao grupom raspravlja problem. Nakon toga se diskusijom i usavlašavanjem postiže rešenje i donosi odluka

PSIHOLOŠKA STRANA RUKOVOĐENJA

Postizanje ciljeva preko drugih ljudi



“Ijudska strana rukovođenja”:

- Problemi motivacije za rad
- Problemi komunikacije
- Ponašanje u konfliktnim situacijama

OSOBI NE RUKOVODILACA

USPEŠNI

- Poznavanje posla
- Davanje dobrih predloga
- Opšta intelektualna sposobnost
- Informisanost
- Lični ugled
- Ambicioznost
- Motivacija za rukovođenje
- Sposobnost donošenja odluka
- Prihvaćenost od strane grupe
- Uticaj na više rukovodioce
- Komunikativnost
- Spremnost na prihvatanje “racionalnog rizika”
- Zdravlje
- Spremnost da se saslušaju lični problemi
- Pohvala i kritika

NEUSPEŠNI

- Drži se po strani
- Nije u stanju ništa da predvidi
- Prebacuje odgovornost na druge
- Misli samo na sebe
- Šefuje sam
- Sam krši svoja pravila
- Važan mu je jedino vlastiti uspeh
- Нема утицаја на друге
- Sa njim se čovek oseća manje vrednim

POSTUPAK SELEKCIJE RUKOVODILACA – MODEL RAZVOJA RUKOVODILACA

