



Letnji semestar, 2021/22

Domaći zadatak br. 4

IT390 - Profesionalna praksa i etika

Profesorka:

Danijela Ljubojević

Broj indeksa:

3698

Student:

Nikola Tasić

Opis domaćeg zadatka

Liderstvo – esej na zadatu temu

Pročitajte sledeća 2 primera, zatim napišite esej u Word-u dužine oko 3 000 karaktera sa belinama u kome ćete izneti odgovore na postavljena pitanja i svoje mišljenje o opisanim liderima. Esaj treba da pokaže i vaše poznavanje nastavne materije iz lekcije br. 7 – vezano za odlike lidera, stilove rukovođenja i dr.

Primer br. 1:

Hari Grej

Hari Grej (Harry Gray) je u periodu od 1974. do 1986. godine bio predsednik firme UTC - United Technologies Corporation - (ranije United Aircraft Corporation), konglomerata koji je u tom periodu ostvarivao zaradu od nekoliko milijardi dolara godišnje. Po dolasku iz firme Litton Industries, Hari Grej je odlučio da UTC treba da raste i da se razvija tako da je za samo nekoliko godina, kupovinom novih firmi ili spajanjem s drugim firmama, UTC povećala svoj ukupni godišnji prihod za četiri milijarde dolara. Za Harija se govori da je "umetnik za preuzimanje drugih firmi", čovek koji želi da napravi konglomerat, firmu visoke tehnologije na nivou jednog General Electric-a ili General Motors-a. Na putu ovakvog brzog razvoja firme UTC, Hari je morao više puta da bije bitke s deoničarima, da vodi sudske parnice i sporove. U većini slučajeva, on je pobeđivao. Njegovi neprijatelji su ga zvali "Drakula", "Džek Trbosek", "Baron provalnik". Hari je verovao da je firma UTC postigla uspeh zahvaljujući agresivnom nastupu na tržištu i strogoj finansijskoj kontroli. On se lično bavio operativnim aspektima vođenja firme uprkos činjenici da je UTC godišnje prodavala robe za više od 10 milijardi dolara. On je potvrđivao sve izbore i unapređenja za osoblje koje je zarađivalo više od 50.000 dolara godišnje, kontrolisao je ili je sam pisao reklamne poruke i imao je enciklopedijsko znanje o budžetima firme, specifikacijama proizvoda i uslovima koji vladaju na tržištu za sve proizvode firme. Dok su tipični visoki rukovodioci takve detalje prepuštali svojim zamenicima, Hari je voleo da lično učestvuje u procesima odlučivanja u celoj organizaciji. Toliki stepen angažovanja činio je da je Hari morao da radi svakog vikenda, a njegov tipičan radni dan počinjao je u 7.30 i trajao do 8 uveče. Hari se rodio u malom gradu na jugu zemlje. Njegov otac je napustio Harijevu majku kad je Hari bio vrlo mlad, a kad mu je bilo šest godina umrla mu je majka. Hari nije otišao u sirotište zahvaljujući sestri koja je živela u Čikagu. Ona ga je podigla i on je pohađao koledž i diplomirao na Univerzitetu države Illinois, na Odseku za žurnalizam i marketing. Posle Drugog svetskog rata, u kome je

učestvovao kao oficir u pešadiji i artiljeriji, Hari se vratio na univerzitet da bi magistrirao na Odseku za marketing. Zatim je radio za Chrysler Corporation, Greyhound i Litton Industries da bi na kraju dospao u sam vrh firme UTC. Kao glavni rukovodilac Hari je nastavio sa svojom strategijom kupovanja novih firmi i spajanja. Hari je imao četiri potpredsednika, ali je mesto broj dva u organizaciji (glavni potpredsednik) 9 godina (do Harijevog penzionisanja) ostalo prazno posle ostavke koju je dotadašnji glavni potpredsednik dao 1977. godine. Čak i u momentu penzionisanja Hari je kod sebe imao spisak od desetak firmi koje će možda biti njegovi ciljevi u budućnosti.

Pitanja:

Šta je uticalo na to da Hari Grej bude takav kakav je bio? Da li smatrate da je on tipičan ili netipičan predstavnik današnjih glavnih rukovodilaca? Koji stil liderstva ga je karakterisao - obrazložite? Koje su bile dobre, a koje loše strane njegovog stila rukovođenja? Da li su u toku njegovog direktorskog mandata pretile kakve opasnosti firmi UTC na duži rok (na kratak rok)? Ukoliko jesu, obrazložite.

Primer br. 2:

Lorens N. Koks Džunior

Niko ko razgovara s Lorensom N. Koksom Džuniorom (Lawrence N. Cox, Jr.) – koga svi koji ga znaju zovu Lari – ne bi pogodio, na osnovu njegovog prijatnog, energičnog lica, da on nosi odgovornost za proizvodni pogon vredan 40 miliona dolara. Koks nije oklevao ni jedan jedini momenat pre nego što je odgovorio na pitanje o tome šta ga je dovelo u Dirborn u državi Mičigen na mesto direktora novog proizvodnog pogona firme Sterling Company. "Bila je to izuzetna prilika u jednoj zajednici koja se razvija, ali i prilika da primenim svoje iskustvo u jednoj novoj, jedinstvenoj situaciji. Ovaj proizvodni pogon je veoma važan za firmu Sterling, naročito u oblasti proizvodnje, s mogućnostima za fantastičan dalji razvoj. Uzbudljivo je biti deo onoga što je novo, naročito imajući u vidu naš inovativni sistem menadžmenta i najsavremeniju tehnologiju. Biće zadovoljstvo raditi na uhodavanju proizvodnje u ovom pogonu." Koks, njegova žena Patricija i dvoje dece, Gregori i Meri, doselili su se u Dirborn pre 15 meseci. Koks je veoma angažovan u javnom životu te zajednice. Član je Upravnog odbora Privredne komore i Oblasnog odeljenja Crvenog krsta, kao i savetnik na projektu za rekonstrukciju lokalnog pozorišta i centra za učenje u lokalnoj tehničkoj školi. Pre nego što je došao u firmu Sterling Company, Koks je radio, kao izvršni potpredsednik, u firmi Carter-Wallace, Inc., iz Nju Džersija. Isto tako, ima iskustvo kao potpredsednik u odeljenju za distribuciju, kao pomoćnik predsednika odeljenja za proizvodnju, kao generalni direktor odeljenja u Portoriku i kao direktor u kontroli nabavke. Pre toga, radio je u firmi E.I.

Dupont Co., u državi Delaver, kao oblasni menadžer. Koks je završio tehnološki fakultet, odsek za hemiju na univerzitetu države Delaver i magistrirao iz oblasti poslovne administracije na univerzitetu Commonwealth State University. Proveo je dve godine u armiji SAD, u činu poručnika, kao komandir čete.

Pitanja:

Šta je to što čini da Lari Koks bude ono što jeste? Koje biste njegove karakteristike izdvojili kao naročito važne? Šta je, po vašem mišljenju, bilo to što je omogućilo da Lari Koks dobije ovaj položaj – obrazovanje, menadžersko iskustvo...? Koji bi se stil rukovođenja Larija Koksa mogao naslutiti iz navedenog primera? Da li njegovo angažovanje u zajednici pomaže ili otežava njegov posao direktora?

Uporedite Larija Koksa i Harija Greja.

Koji stil liderstva smatrate najoptimalnijim u poslovanju? Obrazložite.

Rešenje

Hari Grej

Na stil rukovođenja Harija Greja najveći uticaj je imalo definitivno detinjstvo. Biti ostavljen gotovo sam bez podrške roditelja je definitivno veoma teška situacija u kojoj može pojedinac da se nađe i ako uspe sebe da iščupa iz toga ima velike šanse da postane veoma čvrsta i odlučna osoba. Naravno šlag na tortu u izgradnji njegove ličnosti, ako smem tako da se izrazim, je bila ulogva oficira u ratu koje je definitivno donela do toga da on ima taj vojnički i neumoljiv karakter kada je u pitanju radna etika i vaspitanje. Što se tiče pitanja da li je on tipičan ili atipičan predstavnik rukovodioca stvarno ne mogu dati odgovor jer nemam dovoljno uvida u to kakvi su današnji rukovodioci ali ono što mogu da kažem da je da se to sigurno nije mnogo promenilo s godinama. Njega je najviše karakterisalo to što je bio marljiv, odlučan i pronicljiv u svojim odlukama. Kada je nešto istražio i odlučio nije bilo pitanje da li će mu to uspeti nego kada će mu to uspeti. Dobre odlike njegovog rukovođenja su naravno činjenice da je doveo do ogromnog rasta kompanije u kojoj je bio. Vojnčka disciplina u svojim planovima je dovelo do toga da oni budu realizovani gotovo sigurno. O onome o čemu možemo da diskutujemo kao negativnoj strani njegovog rukovođenja je "konzumiranje" manjih firmi i potencijalno uništavanje njihovih planova i ideja. Savremeni primer ovoga je naravno firma Oracle koje koristi istu strategiju za širenje - konzumiranje manjih firmi i prisvajanje njihove intelektualne svojine. Takođe sumnjam da se njegov način života dobro reflektovao na porodicu ali činjenica jeste da veoma teško čovek može imati isti nivo uspeha kao on i imati dovoljno vremena posvetiti se porodici. S obzirom da mi deluje da je Hari bio "one man army" u slučaju da firma izgubi tog jednog čoveka ili taj čovek jednostavno skrene sa kursa može doći do propasti cele firme.

Lari Koks

Lari Koks je klasičan “man of the people”. Želi da bude deo lokalne zajednice u kojoj posluje i da bude neko ko će tu istu zajednicu unaprediti. Pun je entuzijazma za posao koji radi i to se reflektuje u njegovom aktivizmu. Lari je za razliku od Harija imao formalno obrazovanje iz nauke koja ima dodirnih tačaka sa delatnošću firme koju vodi. Naravno on tu nije došao direktno iz proizvodnje i/ili inženjerstva ali svakako su mu obe iskustveno i obrazovanje pomogle da dođe na poziciju na kojoj je. Kao što sam već rekao Lari je “man of the people” i mogu da pretpostavim da je njemu više stalo do zadovoljstva svojih zaposlenih i “breaking even” u tom procesu nego ekspanzija firme. Njegovo angažovanje u zajednici pomaže njegovom stilu poslovanja ali na duže staze nije najefikasniji način da sama firma napreduje.

Lari i Hari su dva dijemetralno suprotna rukovodioca. Što se ogleda u tome koje su veličine firme koje vode. Biti blag i umeren u svojim odlukama i akcijama neće gotovo nikad dovesti do naglog rasta kompanije ali naravno to neki ljudi jednostavno i ne žele.