

Академија струковних студија Шумадија,
одсек Аранђеловац



Академија
струковних студија
Шумадија
одсек Аранђеловац

Семинарски рад:
Функције менаџмента

Студијски програм: Информационе технологије
Предмет: Менаџмент

Професор:

Јелена Јоксић

Студент:

Вељко Радисављевић ИТ-26/2021

Аранђеловац, децембар 2021.

Садржај

Увод	3
Менаџмент	3
Планирање	5
Стратегијско планирање	5
Тактичко или основно планирање	6
Организовање	7
Вођење	8
Стилови лидера	9
Аутократски стил	9
Демократски стил	9
Либерални стил	10
Контрола	11
Закључак	12
Литература	13

Увод

Менаџмент у овом времену нешто без чега се не може. Сваки комплекснији задатак или пак корак у будућност вуце са нама ту жељу за сигурношћу. Дати одговоре на питања када, где, са ким, зашто. Менаџмент можемо посматрати као ослонац или алат за коришћење. Поставља се питање докле би цивилизација доспела да нема менаџмента, да ли би свако радио шта би хтео или би то било другачије. Менаџмент је баш то сто нам даје одговор на такво питање. Упрошћено речено менаџмент је то сто представља да је нешто затегнуто или да је нешто под конач.

Менаџмент

Менаџмент (Management) у данашњем времену представља кљичну ствар можда чак и неопходан алат за функционисање. По дефиницији менаџмент представља управљање организационих ситема у различитим областима друштвене делатности. Упрошћено речено менаџмент представља управљање или способност управљања, као и решавање проблема уз помоћ других људи. По рећима Петра Јовановића Менаџмент постаје све значајнији како рад постаје специјализованији и сложенији, како се умножава опсег активности које треба извршити и број организација и појединаца и које ове активности припремају и извршавају. Менаџмент представља једну групу радњи или функција које представљају функције менаџмента, оне се могу поделити на планирање (Planning), организовање (Organizing), вођење (Leading) и контролу (Control). Једно од многобројних питања јесте да ли је менаџмент вестина или наука. Менаџмент као наука помаже менаџерима да боље разумеју суштину, значај, принципе и начела ефективног и ефикасног управљања организацијом и њеним деловима. Док са друге стране имамо да Менаџмент као вештина више се не заснива на радним способностима (индивидуалним и групним) и искуству, него на научним принципима и начелима.

Планирање

Планирање у простом значењу представља гледање у будућност, знати које ствари урадити у неком већ одређеном временском периоду. По дефиницији представља процес организационих циљева и начина да се они остваре. Планирање обезбеђује правац, смањује несигурност, трошкове и вишкове своди на најмању меру и утврђује стандарде који се примењују у процесу контролисања. У планирање можемо убројити две врсте планирања: стратегијско и тактичко или основно планирање. Без доброг планирања нема доброг плана. Планирање садржи три врсте планова, они могу бити краткорочни, средњорочни и дугорочни. Краткорочни планови обично се праве и односе на временски период до једне године. Средњорочни планови обично се праве и односе на временски период до једне године. Дугорочни планови обично се односе на временски период од десет па више година. Планирање претпоставља утврђивање циљева пословања, као и начина и средстава њиховог остварења. Оно је основ за објављвање наредних функција менаџмента, које у великој мери зависе од доброг планирања.

Стратегијско планирање

Стратегијско планирање представља повод за остваривање мисија као разлог постојања предузећа као и визија која конкретизује кроз мисију односно представља њену суштину. Стратегијско планирање подразумева радње које захтевају дужи временски период. Према речима Светлане Стратегијско планирање обухвата решавање стратегијских проблема, доношење стратегијских одлука, одређивање најважнијих циљева.

Тактичко или основно планирање

Тактичко или основно планирање представља дефинисање оквира за циљеве који проилазе из стратегијског планирања. Уз помоћ тактичког планирања се кокретизују циљеви и њихов најбољи начин остваривања.

Организовање

Организовање и сама сврха ове функције лежи у томе да се поделе задаци, да се тачно зна ко ста ради, ко када и кога информисе, ко кога и које одлуке доноси и тако даље. Једна од области организације јесте специјализација посла, пример за то може бити ресторан брзе хране. У једном таквом објекту, сваки запослени има одређени посао који може да делује сулудо, рецимо да имамо само једног да наплаћује, једног само да буде на помфриту, једног само да чисто и тако даље. Такав начин повезаности међу запосленима ствара брзину и уштеду времена, што у данашњем времену је кључ успеха. Департаментализација, то би значило ако имамо групу од тридесет људи, где се десет људи фокусира на једну област да их убацимо у један засебан али опет повезан део. То би за њих много значило и представљало већу продуктивност, бољу комуникацију, много различитих решења за различите задатке. Пример може бити средња школа, где сваки смер има одређени спектар ста се учи, за који ниво интелигенције је створен смер и тако дање.

Вођење

Вођење, обично када се прича о вођењу прва асоцијација јесте та нека особа која води тим или групу људи. Према речима Сајфер З., Ђорђевић Д., Бешић Ч. лидер је особа која средишњу улогу или доминантант положај и утицај у групи. Лидер има способност да утиче на људе, односно инспирише своје следбенике да напорно раде како би остварили циљеве. Лидер својим ставом, размишљањем и понашањем такође треба да радницима, пријатељима, покаже, помогне и унапреди недостатке, покуша да избаци грешке које види код запослених, у циљу побољшања продуктивности тима, групе или предузећа, као и да буде десна рука или ослонац запосленима ако додје до неких непланиранјих проблема. Сајфер З., Ђорђевић Д., Бешић Ц. такође наводе да основне карактеристике које један лидер треба да има су комуникативност, иновативност, иницијативност, креативност, визионарство, флексибилност, подстицање проблема, одлучност, управљање личним примером, нови приступи проблемима, склоне великим опасностима и високом ризику. У мору предузећа, свака особа радила исти или пак другачији посао неће га урадити идентично као особа из другог предузећа, тако свака позиција има исте задатке, али не и исти приступ коме запослени, лидери или менаџери приступају.

Стилови лидера

Пионирске теорије о стиловима лидера настале су у Сједињеним Америчким Државама пре почетка Другог светског рата као резултат Лабораторијских тестова из социјалне психологије. У овим експериментима употребљена су три начина понашања лидера: аутократски, демократски и либерални.

Аутократски стил

Аутократски стил вођења се обично примењује у мањим предузећима, али након одређеног времена или развоја предузећа овај стил се мења са другим стиловима. Овај стил се разликује од осталих због тога што лидер нема поверења у сараднике, све ради на своју руку, сам доноси одлуке.

Демократски стил

Демократски стил вођења се обично примењује у средњим и великим предузећима. Овај стил вођења се разликује од осталих због тога што одлучивање је децентрализовано. Што би значило да подређени у већој мери помажу у решавању проблема, што са собом вуче да постоји и поверење, што представља тоталну супротност од Аутократског стила.

Либерални стил

Либерални стил вођења се примењује независно од величине предузећа, али се зато примењује у предузећима где је структура доминантност тимова. Различитост овог стила од осталих стилова је присутна укљученост, веома добро поверење између запослених, као и слобода говора и слобода у доношењу одлуке.

Контрола

Контрола по дефиницији представља надгледање напретка у реализацији циљева и предузимање корективних мера ако је то неопходно. За неке не толико важна функција, док се у пракси показало тотална супротност. Колико за надгледање напретка запослених, спречавање забушавања, толико и помоћ запослених ако менаџер сматра да је то преко потребно. Контрола може представљати очи, у смислуу да по одговору (Feedback) запослених мислимо да продаја иде супер, клијенти долазе и долазе, а на крају месеца се покаже супротно. Контрола је та која нам показује како ствари стоје и у ком правцу плови наш брод.

Закључак

Као што сам већ навео, менаџмент данас представља кључну ствар у опстанку или у било ком аспекту посла. Нема доброг бизниса ако не стоји добро одрађен менаџмент да представља стубове и ослонац на који се бизнис може ослонити. Свака ставка у функцијама менаџмента представља неки ефекат у човеку на који он може да се ослони и да каже да је све у реду. Представља неку врсту сигурности и дојам човеку знати на чему је.

Литература

1. Andžić, Slobodan, and Branislav Jovanović, editors. “O D I T O R.” *Časopis za menadžment, pravo i finansije*, 2018.
2. *JOURNAL OF PROCESS MANAGEMENT – NEW TECHNOLOGIES, INTERNATIONAL*. Mapro Predrag Trajkovic KD, 2014.
3. Sajfer, Z., et al. *Menadžment trendovi*. Novi Sad, 2006.
4. Sajfert, Z., et al. *Leksikon menadžmenta*. Novi Sad, 2006.
5. Sikavica, Pere, and Fikreta Bahtijarević-Šiber. *Menadžment: Teorija menadžmenta i veliko empirijsko istraživanje u Hrvatskoj*. Zagreb, MASMEDIA, 2004.
6. Trajković, Svetlana. *Planiranje u menadžmentu*.
7. Vojnović, Boško. *MENADŽMENT*. Beograd, Institut za ekonomiku poljoprivrede, 2014.
8. Župljanin, Slobodan S. *M E N A D Ž M E N T*. Banja Luka, Nezavisni univerzitet Banja Luka, 2016.