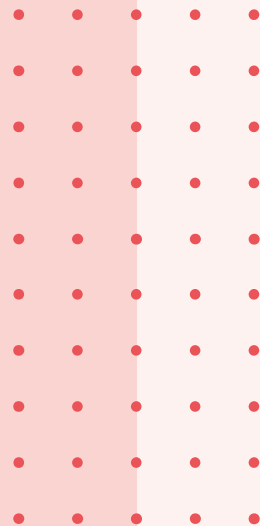




M A G E N T A

Centar za obrazovanje i razvoj MAGENTA

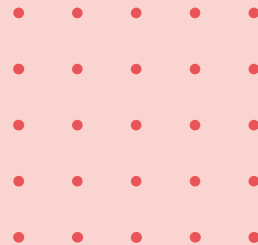


Osnovne aktivnosti Centra MAGENTA



- Centar za obrazovanje i razvoj **MAGENTA** je nevladino i neprofitno udruženje, osnovano radi ostvarivanja ciljeva u oblasti obrazovanja.
- **MAGENTA** pruža podršku zajednici, partnerima, pojedincima i drugim zainteresovanim stranama nudeći inovativna i kreativna rešenja zasnovana na potrebama u obrazovanju i istraživanju.
- OBRAZOVANJE
- MLADI
- OSNAŽIVANJE, JEDNAKOST, LJUDSKA PRAVA
- DRUŠTVENO-EKONOMSKI RAZVOJ
- PREDUZETNIŠTVO
- DIGITALIZACIJA
- EVROPSKE INTEGRACIJE

Podsticanje socijalnog preduzetništva mladih u cilju održivog razvoja lokalnih zajednica



Република Србија

Министарство
туризма и
омладине

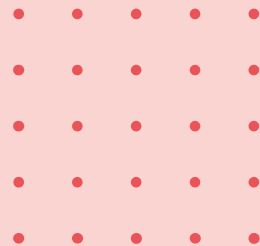
01.

Unapređenje znanja i veština
mladih u oblasti preduzetništva,
socijalnog preduzetništva i
održivog razvoja.

02.

Projekat se fokusira na inkluziju
mladih, na održiv i uravnotežen
regionalni razvoj.

Socijalno preduzetništvo i održivi modeli poslovanja



M1: Razumevanje
koncepta
preduzetništva

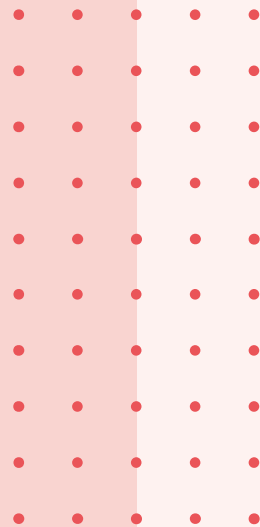
M2: Liderstvo &
Menadžment

M3: Koncept socijalnog
preduzetništva

M4: Održivo poslovanje
&
M5: Održivi modeli
poslovanja

Liderstvo & menadžment

MODUL 2



Menadžment – osnovne funkcije



Menadžment predstavlja proces predviđanja, organizovanja, komandovanja, koordinacije i kontrole. To je proces ili funkcija koja je najznačajnija za svako preduzeće i ona obuhvata poslove upravljanja preduzećem.

Postoji više definicija ovog pojma:

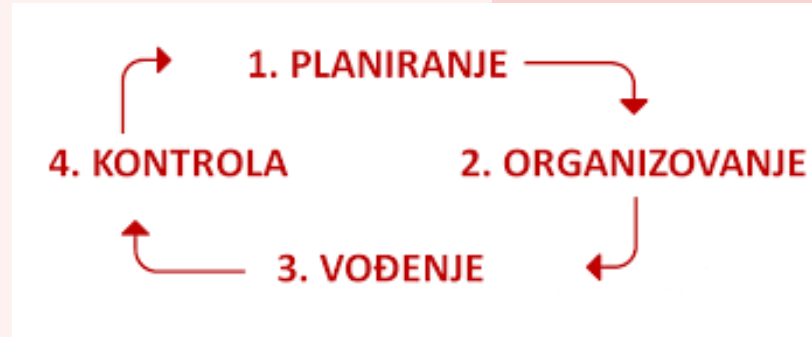
- Menadžment je upravljanje preduzećem;
- Menadžment je upravljanje preko drugih ljudi;
- Menadžment je upravljanje poslovanjem;
- Menadžment je upravljanje poslovnim procesima;
- Menadžment je rukovodstvo preduzeća, itd.

Menadžment postaje sve značajniji kako rad postaje sve specijalizovaniji i složeniji, kako se umnožava opseg aktivnosti koje treba izvršiti i broj organizacija i pojedinaca koji ove aktivnosti pripremaju i izvršavaju.

Menadžment – osnovne funkcije



Danas je opšte prihvaćeno gledište da se menadžment proces obavlja kroz četiri osnovne funkcije menadžmenta, a one su planiranje, organizovanje, vođenje i kontrola.



Planiranje je prva, a mnogi autori bi rekli i osnovna funkcija menadžmenta. Ona je polazna tačka od koje posle zavise organizovanje, vođenje i kontrola.

Kadroviranje (jedna od menadžerskih funkcija) predstavlja skup aktivnosti \Rightarrow znanja o kadrovima i radnim odnosima, popunjavanja i selekcije kadrova, obrazovanja i razvoja karijere, kompenzacija i nagrada, koje se međusobno isprepliću i povezuju u jedinstvenu aktivnost.

Tranzicija od menadžmenta ka liderstvu

Liderstvo nije isto što i upravljanje iako se dovodi u vezu i važno je za menadžment. U većini organizacija postoji previše upravljanja, a premalo liderstva. Uspešan menadžer – dobar planer, bez motivacionih sposobnosti lidera. Uspešni lideri – sposobni da stimulišu raspoloženje i privrženost, bez menadžerskih sposobnosti.

Menadžer	Lider
Kratkoročno orijentisan	Dugoročno orijentisan
Administrira	Inovira
Održava	Razvija
Imitira	Stvara
Pita zašto i kako	Pita zašto ne
Prihvata	Dovodi u pitanje (izaziva)
Dobar vojnik	Sopstvena ličnost
Radi stvari na pravi način	Radi prave stvari

Tranzicija od menadžmenta ka liderstvu



Kvaliteti lidera:

1. Sposobnost da inspiriše
2. Vizija
3. Samopouzdanje
4. Pozitivan stav
5. Dobre komunikacijske veštine
6. Otvorenost
7. Entuzijazam

Kvaliteti menadžera:

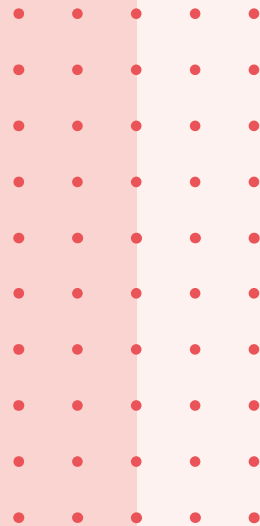
1. Disciplina
2. Posvećen poslu
3. Samopouzdanje
4. Efikasno donošenje odluka
5. Kompetentnost
6. Strpljenje
7. Etika
8. Efikasno upravljanje vremenom

Liderstvo je proces putem koga pojedinac utiče na grupu da bi ostvarili zajedničke ciljeve.

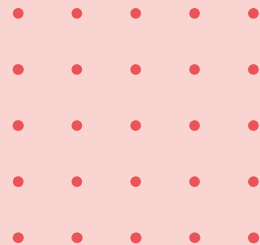
Da li je moguće u isto vreme biti i lider i menadžer?

U mnogim slučajevima, odgovor je DA!

Test Tip lidera



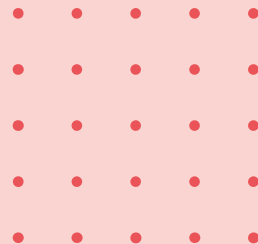
TEST – Tip lidera



Najveći broj pokazuje koji liderski stil vas prirodno opisuje.

1. Pitanja 4/6/12/14 = **Autokratski** stil vođenja
2. Pitanja 1/8/11/13 = **Demokratski** stil vođenja
3. Pitanja 2/7/9/16 = **Slobodni** stil vođenja
4. Pitanja 3/5/10/15 = **Situacioni** stil vođenja

Tipovi lidera

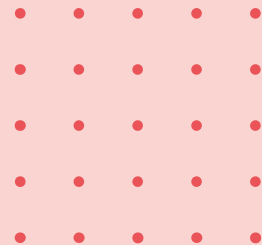


Autoritarno (autokratsko) liderstvo

Autoritarni lideri postavljaju jasna očekivanja za ono što treba biti urađeno, kada treba da se uradi i kako. Tu postoji jasna granica između lidera i njegovih sledbenika. Ovakvi lideri donose odluke nezavisno, bez inputa tima. Ovakvi lideri su često opisivani kao šefovski nastrojani, mirkomenadžeri ili diktatori. Najkorisniji su u situacijama kada nema puno vremena za donošenje odluke ili kada je lider najiskusniji član u timu.

SNAGE	SLABOSTI
Članovi grupe uvek znaju na čemu su	Manjak posvećenosti zaposlenih
Brzo donošenje odluka, što je poželjno u kriznim situacijama	Neinformisani timovi i površno donošenje odluka
Članovi tima mogu da se bave operativnim delom posla i da ne brinu o strateškom	Nedostatak razvoja članova tima

Tipovi lidera

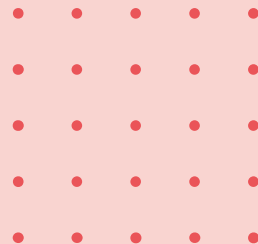


Participativno (demokratsko liderstvo)

Jedan od najefektnijih stilova vođenja. Ovakvi lideri pružaju smernice članovima tima ali takođe i učestvuju u aktivnostima i traže inpute od ostalih članova tima. Tim ume da bude manje produktivan nego onaj vođen na autoritaran način ali zato donosi kvalitetnije rezultate. Demokratski lideri ohrabruju članove tima na učestovanje ali na kraju nose odgovornost za donošenje odluke. Članovi tima osećaju uključenost u procese te su više motivisani i imaju izraženu kreativnost.

SNAGE	SLABOSTI
Članovi grupe imaju moć	Sporije obavljanje aktivnosti
Motivisan i energičan tim	Neprikladno kada je potrebno doneti hitnu odluku
Visok nivo odgovornosti svakog člana tima	Frustracija članova tima koji preferiraju jasna pravila

Tipovi lidera

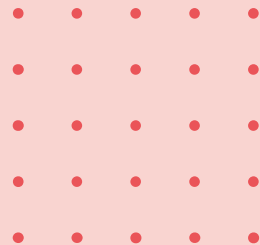


Slobodno liderstvo

Daje timove koji su najmanje produktivni. Članovi grupe pokazuju veću potrebu za liderom, nisu otvoreni za saradnju ali takođe ni dovoljno sposobni za samostalno preuzimanje odgovornosti. Ovakvi lideri ne pružaju puno smernica timu i ostavljaju ga da sam donosi odluke. Ovakav stil vođenja može da funkcioniše kod timova sa veoma iskusnim i stručnim pojedincima. S druge strane često vodi nedovoljno definisanim ulogama u poslu i manjkom motivacije u timu. Slobodni lideri veruju da je sam put važniji od krajnjeg cilja.

SNAGE	SLABOSTI
Vreme za kreativne ideje	Tim bez cilja
Učenje	Nedostatak lidera nadopunjuju drugi pojedinci/neformalni lideri

Tipovi lidera



Situaciono liderstvo

U situacionom liderstvu 3 faktora utiču na odluku lidera: situacija, sposobnosti sledbenika i sposobnosti lidera. Lider se ovde prilagođava svakakvoj situaciji, timu ili pojedincima. Fleksibilnost i prilagođavanje je ovde ključ uspeha. Ovakvi lideri će menjati svoj liderski stil u zavisnosti od okolnosti.

SNAGE	SLABOSTI
Dozvoljava timu da se menja tokom vremena	Teško ga je sprovesti zbog različitosti timova, pojedinaca i situacija
Prilagođava se hitnim i uobičajenim situacijama	Tim ne zna koji stil vođenja da očekuje u različitim situacijama

Hvala na pažnji !



magenta.serbia@gmail.com

+381 63 8027 647

www.magenta.edu.rs



Stavovi izraženi u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost autora i njegovih saradnika i ne predstavljaju zvaničan stav Ministarstva turizma i omladine.