

Uvod

Nisu se svi menadžeri, na početku prošlog veka, koji su bili zainteresovani za maksimiranje produktivnosti priklonili shvatanjima klasičnog menadžmenta. Možda je najčuveniji predstavnik ovog pravca menadžmenta bila Mari Parker Follet. Iako je živela na vrhuncu klasičnog menadžmenta u njenom pisanom radu ilustrovano je mnogo dublje razumevanje ljudskih relacija u organizacijama u odnosu na njene predhodnike. Dva glavna doprinosa njenog rada polju komunikacija su predstavljene u 1) konceptu jedne univerzalne činjenice i 2) jednog univerzalnog cilja. Univerzalna činjenica se naziva drugačije kružni ili recipročni odgovor. Follet je verovala da je tradicionalna stimulans-odgovor reakcija bila preterana simplifikacija koja jednostavno ne postoji u interpersonalnim relacijama. Umesto toga govorila je da ljudi imaju zajednički, interakcijski uticaj jedni na druge i time je ukazala na kritični značaj feedback petlje na današnju (savremenu) teoriju komunikacija. Univerzalni cilj, Folletova je ponekad nazivala koordinacijom, po svom izgledu je anticipirao sistemski pristup menadžmentu koji je danas veoma popularan. Takav pristup predstavlja način na koji su zaposleni u jednoj organizaciji vođeni ka ispunjenju njihovih ciljeva. Folletova, međutim, priznaje da integracija nije uvek moguća. "Predrasude, neznanje, neodobrovanje promena, oklevanje kod izražavanja razlika, geografske i socijalne barijere komunikaciji - sve to dovodi do blokiranja procesa." Doprinos teoriji menadžmenta i komunikacija po kojoj je Follet stekla slavu je - koordinacija. Po njenom shvatanju glavni posao menadžera je da vrši koordinaciju. Ova tvrdnja je predstavljala pomak u odnosu na autokratsku teoriju naučnog menadžmenta. U periodu između 20-tih i 30-tih godina prošlog veka, vodeći principi teorije klasičnog menadžmenta dovedeni su u pitanje. Razvojne tendencije, poput jačanja američkog radničkog pokreta, predstavljaju izazov klasičnoj menadžment filozofiji i dovode do razvoja nove ere poznatije kao era ljudskih relacija. Menadžment počinje da shvata značaj tretiranja radnika više kao ljudskih bića a manje kao dodatka (privezaka) mašinama. Osnovne pretpostavke u ovom razdoblju su sledeće:

- a) Ljudi žele da se osećaju korisnim i značajnim.
- b) Ljudi imaju potrebu za pripadanjem i potrebu da budu priznati kao ličnosti.
- c) Ove potrebe su značajnije od novca u motivaciji ljudi za rad.

Još je Meri Parker Follet predvidela ovu promenu filozofije. Međutim, bilo je ostavljeno čuvenim Hawthorn Studijama da i zvanično otvore eru ljudskih relacija.

Drugi značajniji deo započinje sa aktiviranjem rada Mayo i Roethlisbergera na studiji. Sveobuhvatan program intervjuisanja zaposlenih ima za svrhu stvaranje otvorenog, supervizorskog odnosa sa zaposlenima. Prema savremenim menadžment pristupima, menadžeri, najbolje mogu da razreše probleme u funkcionisanju organizacija korišćenjem naučnih metoda zasnovanih na matematičkim i tehničkim znanjima.

1. Menadžeri kao društvena grupa

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com