

Professional Paper – Stručni rad

**ИНДИВИДУАЛНИ, ГРУПНИ И ТИМСКИ РАД У НАУЦИ И
УПРАВЉАЊУ**

Слободан Н. Брацановић

*Универзитет у Приштини, Економски факултет, Колашинска 156, 38220, Косовска
Митровица, Србија, slobodan.bracanovic@pr.ac.rs*

АПСТРАКТ

Организација разликује у основи појединачни, групни и тимски рад на разним нивоима. Савремени субјекти фаворизују тимски интердисциплинарни рад. Ефикасност и ефективност организације рада, одражава се на укупне резултате. Разноврсне су могуће класификације, диобе. Групе се преображавају у тимове. Постоје простори за истраживања.

Кључне ријечи: Организација, појединац, група, тим, класификације, рад, трансформације.

УВОД

Индивидуални рад основа је научног истраживачког рада. Човјечанство и цивилизација за сопствени прогрес и напредак највише дугује истакнутим појединцима, изнад просјечним, генијалним људима, имајући овдје у виду досадашње трендове развитка. Међутим, човјек (како се често наглашава) друштвено је биће и највећим дијелом егзистира у групи (школа, кућа, породица, колеге, пријатељи) (Ђурић, 2011). Групе, структурни су чинилац свих видова организација и учинак су интеракцијских релација посредством: формалних, неформалних и мјешовитих контаката, комуникација. Групе врше утицаје, дјетсво, на функционисање (и функције) организације и установа. Понашање и активности у групи у многоме различито је од индивидуалних активности. Човјек, другачије се понаша када је сам (нпр. више се плаши), а другачије у групи. Групе су од великог значаја за: идеале, идеје, понашање, становишта, мотиве, подстицаје и дјелатности. Група у општем смислу представља: скуп (обухват) два или више појединаца у стабилним, заједничким, интеракцијским релацијама, који утврђују идентичне циљеве. Особе у групи дјелују међусобно, повезано, међузависно, међуусловљено, удружено, за достизање и постизање, појединих, циљева. Групе посједују смисао и сврху, свог оснивања.

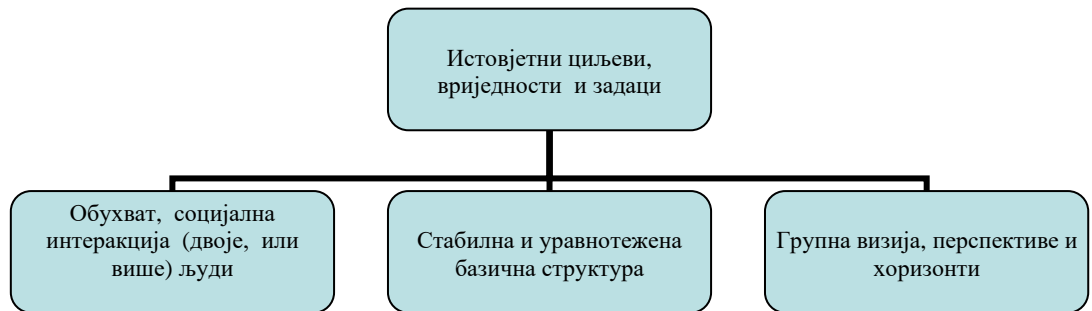
Формалне групе обликује и формира сама организација у разним друштвеним и привредним областима. Улога ових група је да оријентишу чланове (елементе) према главним, битним, организацијским циљевима. Чланови групе добијају конкретизоване (уже) циљеве и радне обавезе (задужења). Формалне (и формализоване) групе могу бити: командне; „са конкретним задатком; самосталне; међуфункционалне групе или шире групације. „Командну групу“ (неуниформисану, у цивили) детерминишу повезаности између индивидуа, код сегмента организације, када чланови групе директно (непосредно) одговарају поједином руководицу нпр. научног програма и пројекта. „Група са конкретним задатком“ подразумијева групу тежишно фокусирану на одређени проблем. „Самосталне групе“ су независне и поред властитих задужења добијају и традиционалне (класичне) истраживачке, управљачке и менаџерске обавезе. „Међуфункционалне групе“ настају у сврси комплетирања знања, сазнавања, искуства и стручности из разноврсних области, подручја. Постоје и прелазни између група.

Неформалне групе развијају се и формирају интерно, унутар организације и радног особља, без налога и инструкција (наредби) од руководиоца који су на челу одређене

организације, институције и/или привредног субјекта. Ове групе, са практичног аспекта, сачињавају: циљно-интересна, пријатељска, или често и мјешовита удруживања. Код ових група структуре и норме (и нормативи) нијесу унапријед фиксирани, нити стабилни и уравнотежени, већ су еластични (флексибилни) и условљени су повезаностима (разноврсних видова). Интерактивне повезаности између чланова групе усклађене су, балансиране и трансформишу се сагласно потребама и захтјевима судионика (актера) групе. Постоје као појам и групације које могу обухватати више (хоризонтално) повезаних група, унутар једног, или и више привредних субјеката и институција (установа). Комплекснија радна, организациона и системска структура, са синтетичким и (или) подијеленим факторима, елементима и чиноцима у упоређивању са групом, је тим. Посебан значај у савременим условима постиже тимски и интердисциплинарни научни рад, активности, дјелатности. Ово показује, да се кристалише разлика код група и тимова (Машић, и Целетовић, 2015; стр. 261).

ПОЈЕДИНА ОБИЉЕЖЈА УЖИХ И ШИРИХ ОБЛИКА РАДА

Током друштвено-економског развитка током протеклог периода (у прошлости), од највишег значаја је индивидуални рад истакнутих и генијалних појединаца који су својим открићима и трајне вриједности највише задужили човјечанство и укупну цивилизацију. Овај облик рада од значаја је као основа у савременим и у будућим условима! Међутим, у савременим условима све више долази до изражаја повезивање рада и дјелатности у шире радне и организационе структуре, тј. Групе (слика 1). Групу детерминишу одређена обиљежја. Развојни, динамични процеси, преображавају и кристалишу одреднице.



Слика 1. Основне детерминанте, комплексније, радне и организационе структуре групе

Веома је тешко, или и није могуће, приказати карактеристичне одреднице важеће, иманентне (универзално) за све групе. Међутим, могуће је кристалисати (у релативном смислу) одређена заједничка обиљежја група као: величина, циљеви, улоге, привлачност, интеракција, норме (и нормативи), производна и/или услужна припадност и др. Сва обиљежја, нијесу истог значаја, већ постоје и тежишта. Групе се сагласно обиму (броју) чланова, дијеле на: мале (до 3 члана); мање (4-5 чланова), средње (6-10 чланова), веће (11-15 чланова) и велике (16 и више чланова). Ови нумерички критеријуми и мјерила нијесу фиксирани, универзални и непромјенљиви. Обим групе није најбитнији, већ знатно је важнија успјешност, продуктивност, економичност, рентабилност, ефикасност и ефективност функционисања групе. Неопходност је оптималан (и прихватљив) број чланова групе. Мале и мање групе могу да обављају рад, послове и радне задатке и без непосредног управљача и надређеног руководиоца (и шефа) услед малог и мањег волумена интеракцијских активности, које сви могу да прате уколико постоји солидно усмјеравање, оријентисање, структура и координација послова. Средње групе претпостављају, код групне динамичности, јаснију и прецизнију класификацију и диобу утврђених послова и улога са вишим степеном међусобног усмјеравања и координације. Јавља се потреба за управљачем, лидером и осмишљеним начелима, правилима рада, понашања. Велике групе подразумевају подјеле,

структурираност, недвосмислена правила и прописе послова и активности, диобу улога, формализоване методе и системе комуникације као и неформалне, или и повезане, релације.

Групни циљеви, могу да флукутирају: од циљева који се подразумевају (имплицитних) до јасно исказаних и изречених (експлицитних), преко прелазних модалитета који се у одређеној мјери подразумевају и са ограниченом јасноћом исказивања. Код организација, институција и (или) привредних субјеката, групе настају са нужно утврђеним циљевима који су у функционалности са основном и допунском дјелатношћу субјеката. Јасно и прецизно постављени домени, схватљиви су и пријемчиви свом запосленом особљу. Улоге, подразумевају видове активности и понашања које прати одговарајућу позицију (положај) и који запослени постиже у групи. Улога управљачко-руководеће структура је: управљање токовима, процесима и дешавањима и руковођење особљем у организационим и техничко-технолошким дјеловима. Улоге претпостављају и примјерене, прикладне, пратеће, модалитете понашања. Једна од најважнијих улога, јесте улога вође тј. лидера, који се посматра у свим погледима: почев од карактеристичних особина, избора, начина управљања групним токовима и изграђивања веза са осталим, члановима групе и сл.

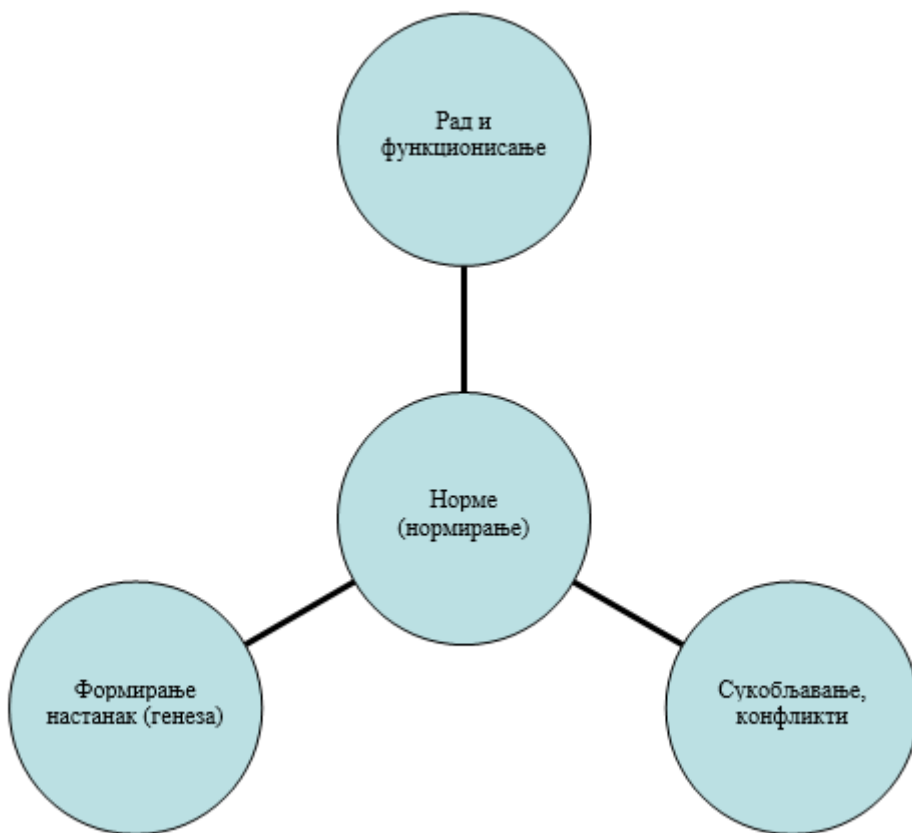
Привлачност, показује снагу и моћ међусобне повезаности и зависности чланова групе. Јака привлачност („магнетизам“, „магнетско поље“) омогућава већу компактност и кохерентност групе. Јачи су аспекти: заједништва, сигурности, блискости, помоћи и подршке. Ствара се дојам, представа групне снаге и моћи. Овакве заједнице посједују снажну групну кохезију и чврстину тј. силу и снагу која повезује и спаја елементе, дјелове у цјелину. Кохезију нужно је изграђивати у релацијама са утврђеним заједничким циљевима и задацима, тј. визијом, мисијом, стратегијама и др.(имајући у виду и упоредна преимућства и тржишну конкуренцију). Постоји више чинилаца који појачавају групну компактност (шири заједнички циљеви, визија, мисија, пројекција, концепција, удио сваког члана групе у постизању циљева, конкуренција која посљедицу сучељавање између група, успјешности у достизању циљева и сузбијању конкуренције, пробитачност у друштву, на тржишту и др).

Интеракција веза, исказује међуљудске односе и релације, који се разликују зависно од ступња формализације. Формалним односима, особа понаша се на унапријед утврђени и прописани начин и карактеристична обиљежја личности мање се изражавају, а више одреднице иманентне улоге у погледу формализованих и (или) протоколарних детерминанти. Неформалним односима, релевантна су општија правила човјековог понашања и особа без лимита изражава себе, своје мишљење, становишта, интересовања, мотиве. Јављају се и прелази између екстрема, са мањом, или и већом слободом, понашања.

Норме (и „нормативи“), утврђују, у солидно формираним, структурираним групама, врсте понашања (који прате одговарајуће улоге). Норме, јасно су постављене у општим, посебним и појединачним правним актима (кодексима, уредбама, правилницима) организовања и понашања. Друштвене норме, посебно: социјалне одговорности и реципрочности, примјењују се у (и неформалним) групама. Социјална одговорност (норме) означава солидарност, хуманост, правду, подршку и помоћ погођеним, немоћним, слабијим лицима. Реципрочност (норме) претпоставља исту мјеру (да се на добро узврати добрим и обратно). Ефективне норме и правила групног дјеловања сматрају се важним чиниоцима успјешности. Учинци зависе од синхронизованог и симултаног рада групе. Рад почиње од: од најједноставнијих, најпростијих послова ка све сложенијим и компликованијим. Битна је сарадња свих чланова групе. Искуство је важно, међутим, важни су и ставови, повјерење. Нужна је скромност, прилагођавање нормама, несребичног, заједничког рада, свих као једног.

Групе, радно су ангажоване у организацијама и техно-економским системима који припадају производном и/или услужном (терцијарном и кватијарном) сектору. Манифестују се и повезане области и подручја, гране и дјелатности комбинованог ангажовања. Полази се у теорији и пракси да сектор услуга постаје све значајнији у савременим условима развитка и да сви друштвени и привредни субјекти нужно морају уважавати ове економске законитости (Штиглиц, 2015, стр. 303, стр. 310). Али производња (и производи) остају и даље подлога, база, сектора (производних, непроизводних, мјешовитих) услуга (Машић, и Целетовић, 2015, стр. 262-263).

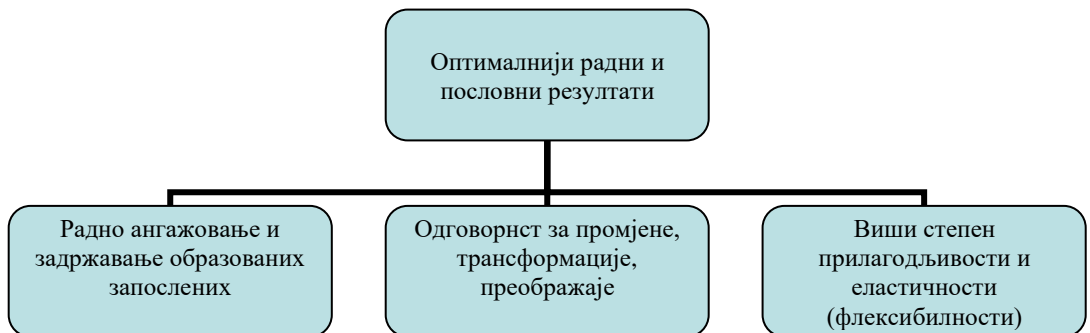
Обликовање радне групе представља фазу развоја у којој појединци приступају саставу чланства групе, утврђују намјену, структуру одлучивања, управљаче и руководиоце (слика 2). Сукобљавање означава фазу развоја групе са тенденцијама могућег настајања противрјечности (конфликтности) коју је нужно превазилазити. Нормирање претпоставља фазу развоја групе са релацијама преласка на трајекторију стабилнијег и уравнотеженијег развоја (и ближих повезаности чланова групе). Функционисање подразумијева фазу развоја у којој група потпуно ради, функционише, обавља програмиране послове и радне задатке (уколико група није константног трајања може након активности да се расформира) (Машић, и Целетовић, 2015, стр. 264).



Слика 2. Фазе и етапе, конституисања и развоја радне, организационе и пословне групе

Групе, на одређеном нивоу организације рада, производње и/или услуга, могу да прерасту у тимове. Тим подразумијева: радни скуп, настао у интерним габаритима организације, са циљем и сврхом реализовања конкретизованог радног задатка, у одређеном периоду; са потпуном кооперацијом, координацијом и пословно-техничком међусобном сарадњом свих чланова, као и са судионицима у спољашњем (екстерном) окружењу. Чланови тима су појединци са неопходним: замислима, идејама, знањима, сазнањима, способностима, подстицајима, мотивацијом, вјештинама, умијећем, за остваривање пословних задатака. Тимови функционишу у одређујућим детерминантама времена и простора; са примјереном организацијом, техником и технологијом. Познавање, као и стечено искуство тимског рада битан су фактор успјешности модерних управљача и руководилаца. Поред овог, тимови предмет су истраживања, поред социјалне психологије и организационе психологије, као и понашања.

Кристалишу се, указује се, различитости између групе и тима као нпр: у тимовима учинак зависи од појединачног доприноса и производа колективног рада (а у групи учинак је условљен, зависи од рада сваког појединца); постоји тимска појединачна и заједничка одговорност (код група само појединачна за властите учинке); чланови тима посједују заједничку приврженост и стремљење циљу и сврси (код групе може да постоји заједнички интерес и циљ); тимови располажу слободом да сами утврђују сопствене циљеве, динамику и пожељни прилаз раду, послу, без директног интервенисања управних структура (групе реализују захтјеве редовно одређене од руководеће структуре); већа могућност кристалисања, способних, људи (у компарацији, са малом и мањом групом) и др. Конкретније, група трансформише се у тим када постоје околности и услови: руковођење, подијељена је активност и распоређује се једнако, равномјерно на све чланове; одговорност са строго појединачне прелази на појединачну и ширу заједничку, колективну (мада је истинска и базична одговорност појединачна); уграђује се властита визија, мисија, циљеви и задаци; решавање и отклањање проблема континуирана је активност и начин битисања, егзистенције; ефикасност и ефективност квантифицира се цјелокупним учинком свих лица, чланова; шири, простор, организације и сл., (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 264, стр. 265). Прецизније, наглашава се: улоге вође (лидера) тима дијеле се, или ротирају са заједничком одговорношћу и „један другоме“ (док група посједује одговарајућег јаког лидера са личном одговорношћу); тим располаже посебно визијом, или циљем и интересом (група утврђује истовјетан циљ за групу и организацију); тим производи заједничким радом (група производи индивидуалним радом); ефикасност тима мјери се непосредном оцјеном и процјеном заједничког, колективног рада (код групе мјери се посредно учинцима на пословање као финансијским, инвестиционим, акумулативним и др. одредницама); код тима одлучује се и врши дијељење (дезагрегација) послова (код група одлучује се и усмјеравају, делегирају послови и задаци појединцима); у тиму манифестују се договори, споразуми и отворени састанци за решавање проблема (код група воде се ефикасни скупови, састанци мада је овај сегмент од мањег значаја); пословна „клима“ може бити и угоднија у тиму (у упоређивању са групом, која је опсегом мања) и др. Тимови су, истиче се, у предностима са аспекта: оптималних ефеката (квалитета, продуктивности, економичности, рентабилности, ефикасности, ефективности, профитабилности и др); повољнијих могућности за радно ангажовање, као и спречавање одласка висококвалификованих и високообразованих запослених; вишег степена еластичности; израженије одговорности за промјене, трансформације, нове и више „трајекторије“ раста развоја и др (слика 3). Ово су и општија, преимућства формирања тимова.



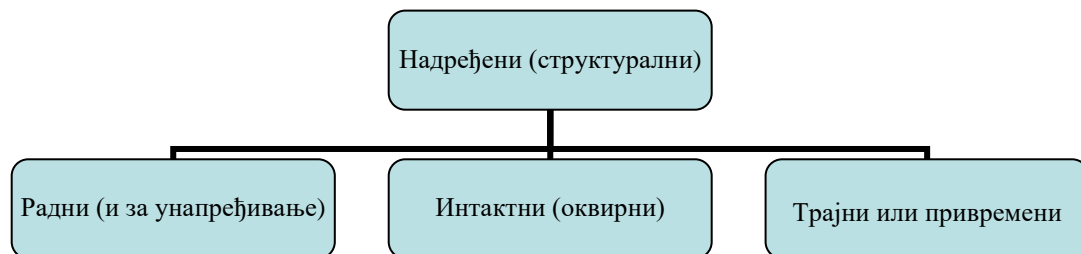
Слика 3. Одређена важнија техно-економска преимућства и разлози формирања тимова

Успјешност институција и привредних организација (Јанчетовић, и Ђурић, 2005), условљена је способностима фаворизовања заједничког рада и ефикасног и ефективног управљања тимским радом. Постоји потражња за различитим тимовима повезано са ефектима синергије. Постиге се заједнички рад на настајању нове компанијске и корпоративне одговорности разним мјерама и активностима као: константним радом и

учењем; растом инвентивности и иновативности и потенцијалима за решавање и превазилажење дилема и проблема. Код трансформисаних и нових: мањих, средњих, или већих организација, кооперација и пословно-техничка сарадња базира се на ауторитету и повјерењу међу члановима тима и различитих тимова, приоритетно и више у упоређивању са формалним и формализованим организовањем, правилима, техникама, поступцима, процедурама (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 265). Исто тако, тимови исказују значајна сопствене предности (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 266): повећавају ситуираност клијената (настајањем радних тимова за поједину циљну функцију, решавање проблема и тешкоћа и подршку и помоћ клијентима и сл.); унапређују квалитет производа и/или услуга на начин да су тимови непосредно одговорни за квалитет и резултате, а не, или не и једино, управљачко-руководећа структура одлучивања као у традиционалним (класичним) организацијама; повишавају сатисфакцију својих запослених с обзиром да у тимском раду са укупним и вишим синергетским резултатима (учинци су виши од једноставног збира, кумулатива ефеката) запослени изграђују властите и повољније вјештине и умијећа; развијају могућности крупних пословних резултата; ефектуирање већег обима код организације, технологије и пословања.

Недостаци тимског рада, наводи се, јесу: висока почетна флукуација с обзиром да у просесима настајања тима знатан број радно ангажованих није у могућностима да остварује предвиђени рад, учење, напор, одговорност и повлачи се; заобилажење радних обавеза и не пружање оптимума (схваћеног као максимума) очекујући да ће њихов дио послова и обавеза обавити остали чланови; повећано „трење“, тј. разноврсне препреке и баријере са којима се суочавају веће структуре. Упоредно, наводе се и преимућства рада у групи: виши обим сазнања и информација; већи обим ставова, начина, приступа, решења; доношење поузданијих одлука; потпуније прихватање донесене, одлуке; краће вријеме одлука, реаговања и сл. Недостаци, групног рада су: већи трошкови и расходи; нужност слагања са другим члановима (конформизам); доминирање одређених чланова над осталима; дисперзија одговорности на чланове; јачи непосреднији ефекти губитка и сл. Тимови настају кад је нужан окрупњени рад и са јачим, најважнијим, ефектима.

Наведени, предности и недостаци, нијесу универзални, за групе и тимове. Сматра се да је заједничко (групно и тимско) одлучивање логично успјешније и ефикасније у компарацији са индивидуалним одлукама. Али догађа се у пракси и супротно. Тимове можемо, акцентира се, класификовати и са других аспеката: Постоје тимови (слика 4): радни (врше послове у оквирима дјелатности организације, унапређују и повишавају ефективност утврђене оцјене и процјене); трајни; или привремени (са становишта дужине времена); надређени (изнад функционисања организационих јединица); интактни (у габаритима линија, или трајекторија, организационе дјелатности).

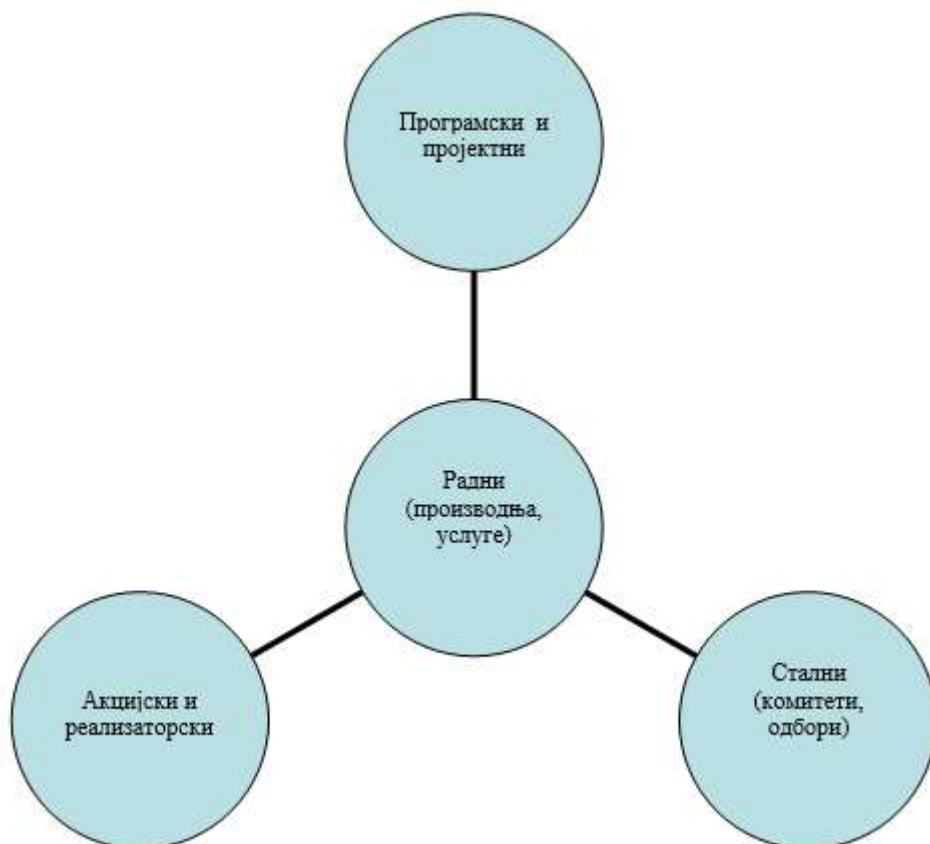


Слика 4. Видови и врсте тимова са аспекта сврхе, времена, структуре и радних задатака

Према врсти послова и радних задатака које обављају могућа је, усклађено са критеријумима и мјерилима, класификација на тимове: производне (за продукцију конкретних производа); услужне (који обављају послове и остварују контакте са потрошачима на тржишту и фаворизују потребе тражње); менаџментске (који управљају и руководе нижим јединицама, погонима, одјељењима, начинима усмјеравања и координисања њихове

дјелатности); програмске (обављају планске, концепиране и програмиране циљеве и задатке у одређеном периоду); пројектне (реализују посебне и специјалне задатке у углавном тржишним условима и лимитираном периоду); акцијске и реализаторске (повезани, међузависни и међуусловљени стручњаци разних профила концентришу се са сврхом остваривања комплексног, сложеног и временски омеђеног посла и задатка различитих видова); савјетодавне (оријентисане, усмјерене на стручну и др. помоћ, подршку другим); логистичке (обезбјеђење, самих, предуслова); екстерне (активно оријентисане према спољашњем ближем, или даљем, окружењу) и др., (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 266-267).

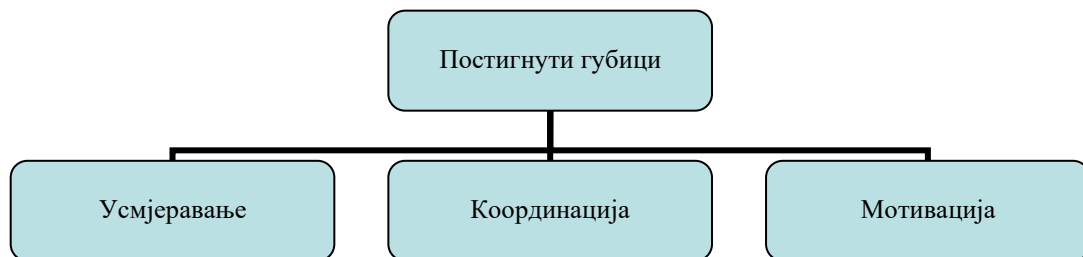
Тимови могу бити (слика 5): Програмски и пројектни тимови, који настају са сврхом извршавања посебних и специфичних задатака и често су усмјерени ка једном циљу, или мањем броју циљева. Задаци могу бити разноврсни: развијање побољшаног и новог производа, или услуге; инжењеринг и реинжењеринг радног процеса; избор савршенијег и новог информационог система; раст економичности, рентабилности; као и друге активности. Чланови тима могу бити из разних организационих дјелова и нивоа. Могу и да сачињавају дио формалне организационе структуре; Радни тимови представљају базичне елементе структуре организације. Конституисани су од одређеног опсега радно ангажованих из истовјетне организационе јединице, одјељења, или погона и сл., а усклађене активности омогућавају формирање основе производа и (или) услуге организације. Располажу технологијом, уређајима, алатма, смјерницама и поступцима за заокруживање радног задатка; Акцијски и реализаторски тимови подразумевају састав мађузависних стручњака који су концентрисани са циљем обављања сложеног, комплексног и временски лимитираног задатка и посла); Стални комитети и одбори су удруживања која добијају константне обавезе и задуживања за конкретне радне домене.



Слика 5. Видови, врсте тимова од посебног значаја у радној, организационој структури

Привредне и државне организације укључују комитете с сврхом административног регулисања креираних програма, или и организације друштвених функција. Чланови тима углавном су из разних јединица, одјељења и ангажовани су временски омеђено и нијесу углавном дио формализоване структуре (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 267).

Битан чинилац успјешног тимског рада, акцентира се, јесте спремност за унутрашњу (интерну) сарадњу. Повољно је стање у којем чланови тима прихватају: исту визију, идеје и идеале, мотиве, високу пословно-техничку кооперативност. Потребна је и спољашња (екстерна) и повезана сарадња (у разним смјеровима) са другим тимовима, подршка, воља, унутар организације, преношење (трансферисање) контроле и другима и др. Релевантне су различите врсте задатака које исказују релације појединачног остваривања, у поређењу са групним (вишим, или и нижим) резултатима. Постоје задаци: адитивни (просјечни учинак); компензаторни (просјек оцјена и процјена); супституциони (замјена); дисјунктивни (избор једне варијанте, или алтернативе решења); коњуктивни (такмичарски); дискрециони (одлучивање о начину активности); генерички (покретачки); јаснији и прецизнији (искристалисанији) и др. Сагледавајући адитивне задатке у теорији је присутан тзв. „Рингелманов ефекат“. Ово је правилност: да са повећавањем опсега (броја) људи у групи, опада просјечни појединачни ефекат. Овај ефекат могуће је исказати и релацијом: „стварни резултат једнак је потенцијалном учинку умањеном за губитке у процесу“. Адитивни задаци, потенцијални учинак калкулишу као кумалатив појединачних учинака (без ефеката синергије који су већи). Приликом одвијања радног процеса јављају се губици (слика 6). Ови губици могу бити и мултипликативни. Могуће је спознати, издвојити и апстраховати, поједине врсте губитака током активности (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 267-268).



Слика 6. Видови индикативних губитака, током одвијања радног процеса и дјелатности:

Према указаном „Рингелмановом ефекту“, реални појединачни резултати рада умањују се са повећањем броја (обима) људи. Упоредно, позната је законитост из трошкова привредних субјеката (предузећа, компанија) да са растом производње и (или) услуга опадају трошкови по јединици производње и (или) услуга (у економској теорији познато као дегресија трошкова). Али ови ефекти не морају бити универзално истовјетни код људских активности у групи како предвиђа „Рингелманов ефекат“. Могуће су ситуације када се фактички, појединачни резултат, не смањује са повећавањем броја људи, или се и повећава.

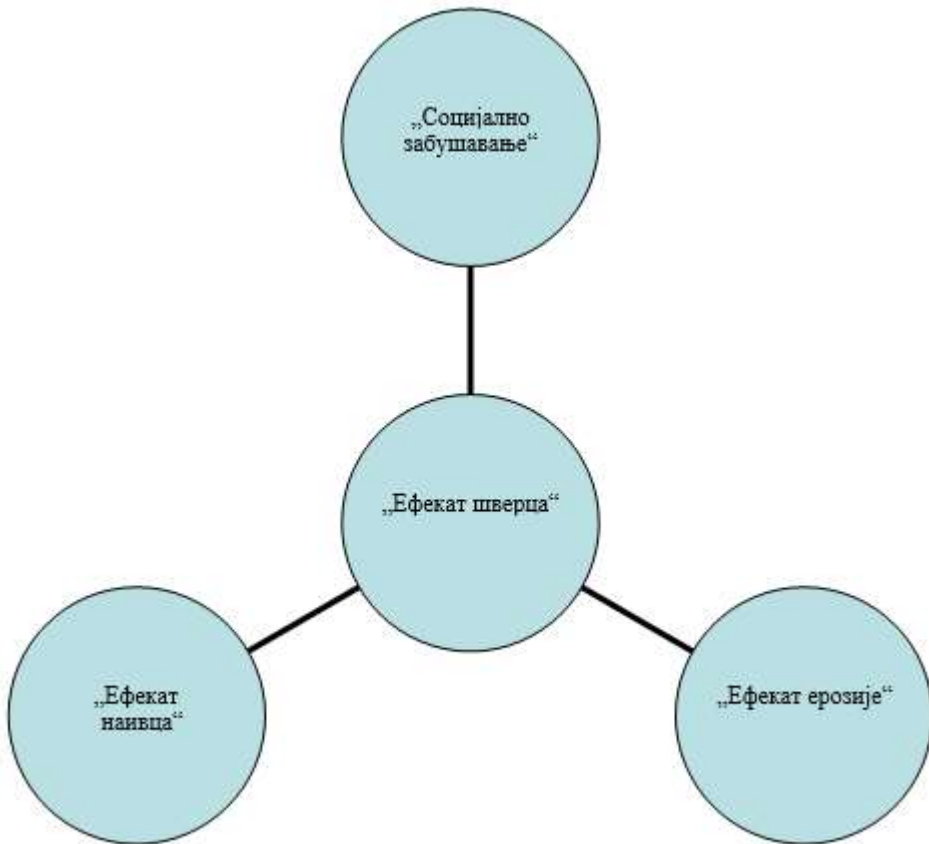
Усмјеравање рада у групи мање је усклађено (избалансирано) у компарацији са појединачним (индивидуалним) радом. Исто тако, координација покрета и активног дјеловања у групи недовољно је усклађена (складна) у поређењу када особа обавља послове и радне задатке појединачно. Мотивисаност мање је изражена у групи у односу на индивидуални рад. Јављају се губици у процесу рада према овим основама уколико прихватимо бар у већем обиму случајева, дејство „Рингелмановог ефекта“ (слика 7), (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 268).

„Социјално забушавање“ (избјегавање радних обавеза): вид је мотивационих губитака кад запослени, радно се ангажује слабије и неповољније, с обзиром да лични радни допринос, код „адитивних“ послова и задатака тешко, или и углавном и није могуће, недвосмислено препознати и оцијенити. Овај ефекат се јавља у групама са већим бројем чланова, јер је отежано сагледати и фокусирати лице које заобилази вршење послова сагласно постављеним критеријумима, нормама и нормативима.

„Ефекат шверцовања“ означава очекивање (настојање) да други утврде ниво групног резултата. Овај ефекат се манифестује кад се сопствени рад, учинак, улагање оцијени и процијени као небитно. Код конјуктивних задатака користе се најбољи и најспособнији јер послови се заснивају на мање способним члановима. Код дисјунктивних задатака користе се најлошији јер посао се базира на најспособнијима. Постоје и прелази код компензаторних задатака.

„Ефекат наивца“ означава да запослени обављају послове и задатке неповољније с обзиром да стреме мимоилажењу ситуације: да се на њиховом раду и труду остали „прикривају“. Овај ефекат се појачава са манифестованом појавом способних чланова који се „маскирају“ у активностима, дјелатностима.

„Ефекат ерозије“ подразумијава губитак воље, мотивације и енергије за обављање послова и радних задатака, посљедишно, уколико конституисана група у радном процесу није (а пожељно је да буде) стабилна, уравнотежена, компактна, кохерентна. Овим није и исцрпљена „лепеза“ („спектар“), могућих, мотивационих губитака.



Slika 7. Мотивациони губици у одвијањима радног процеса на нивоу групе као основе

Неопходно је истаћи да не постоје и непремостиве разлике, између група и тимова! Претходни базични организациони чинилац је формирање радне група (са једним руководиоцем). Ово је група у којој постоји константан захтјев радне успјешности. Пословна стања и ситуације (производи, услуге) још увијек не захтијевају виши ниво сврсисходног заједништва и настанак радног тима. Комуникација се одвија и подјелом: искустава, података, информација, чињеница, очекивања, предвиђања. Доносе се одлуке које реално, доприносе успјеху сваког, појединца, у свом подручју рада.

Облици формирања и постојања тимова

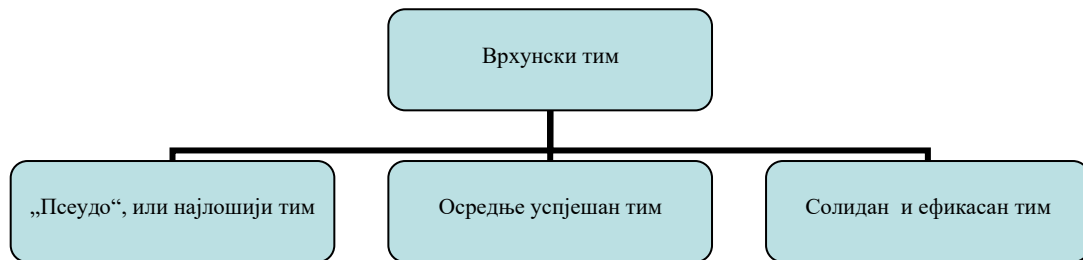
На слици 8 су приказани облици формирања и постојања тимова.

„Псеудо тим“ (најлошији тим) означава заједништво чланова у којем се захтијева већа радна успјешност, или и постоје повољне прилике, услови и околности. Међутим не постоји довољна и тежишна фокусираност на пословне задатке. Заједнички циљ (или и више циљева), интерес и сврха нијесу осмишљено и оптимално постављени. Ово су заједништва са недовољном компактношћу и кохерентношћу. Радни учинци и доприноси неповољни су у поређењу са осталим тимовима (овакав тим може и једино номинално сачињавати тим). Чланови тима обављају задатке индивидуално и без довољно комуникације са осталим члановима. Укупни учинак (умјесто да је виши) нижи је од кумулативног потенцијала индивидуалних сегмената (ефекат деенергије).

Осредње успјешан тим тим подразумева заједништво од којег се захтијева виши ниво радне успјешности и који настоји да побољшава властити успјех. Неопходно је кристалисање јаснијих хоризоната и дојмова о циљевима и сврси производа рада и (или) услуга; заједничко приступање пословима; са више радне и организационе дисциплине, рад и реда; као и поред појединачне и шира, колективна одговорност (која још није потпуно успостављена).

Солидан и ефикасан тим представља заједништво људи (оптималне величине, обима) са усклађеним и комплементарним знањем, сазнањем, вјештинама, умијећем, напором, као и више или мање истовјетном посвећеношћу заједничким визијама, идејама, циљевима, сврси, приступима одговорности у раду и привређивању. Важан су чинилац рада, резултата рада и успјеха.

Врхунски, прави и истински тим претпоставља заједништво (колектив) код ког су чланови: визијама, идејама водилама, идеалима, мотивима, оријентисани према успону, („узлету“) прогресу, напретку, расту, развијању, оптималним организационим и техно-економским ефектима, континуираном успјеху, добити. Премашују учинцима знатно, остале тимове и рационална предвиђања (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 268-269). Ближим, конкретним детерминантама обиљежја „врха“ тј. високопродуктивних, ефикасних и ефективних тимова су разнородна: радни дух (и душа), визије, хоризонти, идеје, идеје водиле, идеали, циљ (или циљеви), мотивација, трансферисање овлашћења и надлежности, релације и комуникације, знатна еластичност, оптимално и најквалитетније вршење послова и задатака, признавање, поштовање и уважавање, солидарност и хуманост, адекватни („здрави“) међуљудски односи и др. Неповољни чиниоци, са друге стране, могу да постану: нереална и недовољно реална очекивања и предвиђања која могу да доведу до губитка радног елана, храбрости, воље, пословног морала и код свих, чланова тима (Машић, и Џелетовић, 2015, стр. 269).



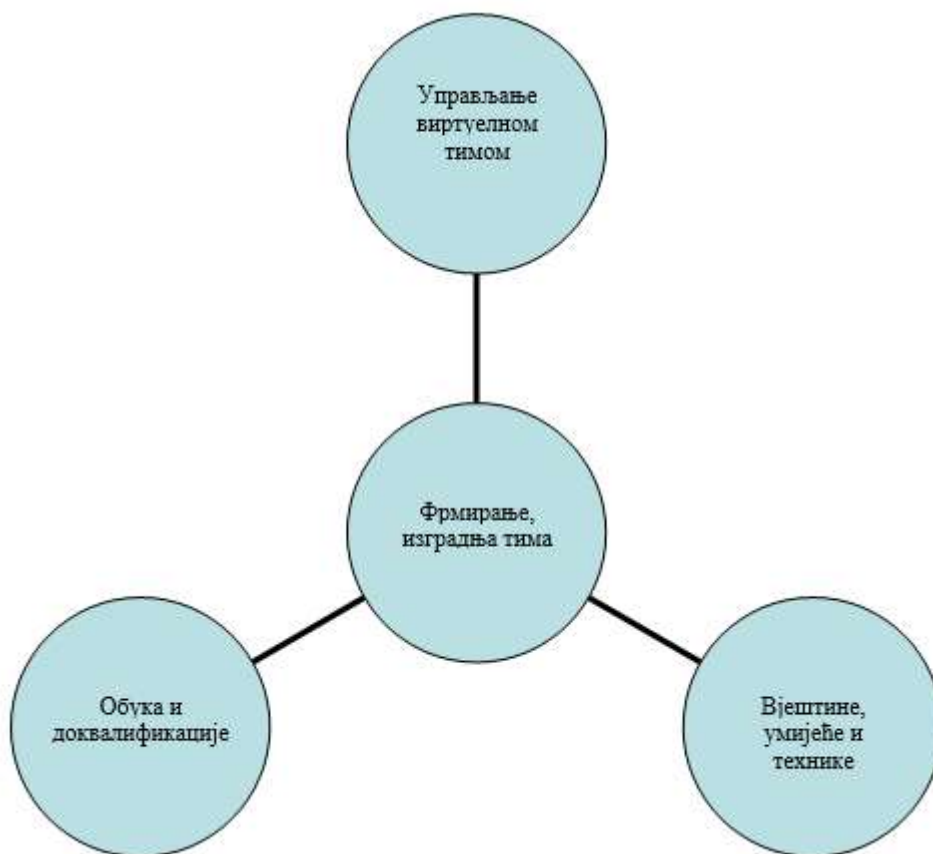
Слика 8. Облици, врсте и модалитети, организационог, формирања и постојања тимова

Виртуелни тимови

Информационе и комуникационе технологије, обликују нове, виртуелне тимове (слика 9). Виртуелни (идеални) тимови заједнички обављају активности посредством кибернетске (рачунарске) мреже. Ови тимови радно се ангажују, функционишу, готово, истовјетно као када остварују комуникацију практично и непосредно (лицем у лице). Расподјељују: податке,

информације и чињенице, управљају, одлучују, руководе, обављају и извршавају постављене пословне задатке. Опсег виртуелних тимова у организацијама рада различитих видова је и у узлазном тренду. Ови тимови у вези су са виртуелном економијом.

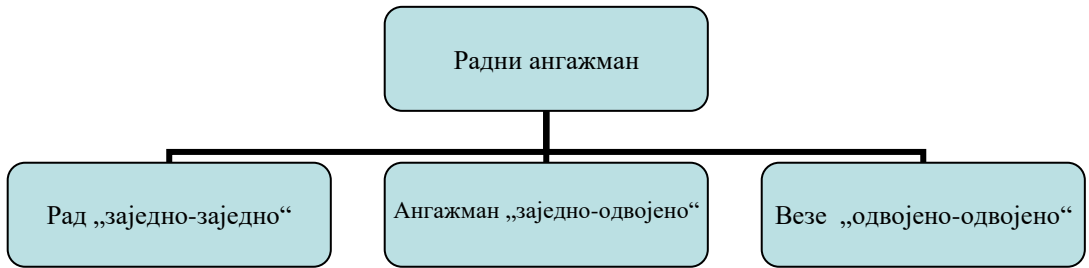
Током развијања информационо-комуникационих програма и пројеката индикативна су разноврсна стања и ситуације: да је управљач и лидер виртуелног тима у урбаном центру или земљи, а да се други сегмент програма и/или пројекта креира у иностраној земљи, или трећи дио програма на неколико локалитета широм свијета; као и повезаним локацијама. Највећи дио комуникације остварује се брзо, савременим електронским путем (интернетски, електронском поштом и сл.), (Машић, и Целетовић, 2015, стр. 270).



Слика 9. Одређујућа обиљежја радног процеса новоконституисаних виртуелних тимова

Рад, наводи се, означен: „заједно-заједно“, као обиљежје класичних тимова, разликује се од рада „заједно-одвојено“ који је детерминанта виртуелних тимова (слика 10). Постоји и рад „одвојено-одвојено“ који је индиректно (посредно) у повезаности са виртуелним тимовима (спољни, екстерни, сарадници и сл.). Виртуелни рад претпоставља: нова знања и сазнавања, практичне активности које се не одвијају и не преносе (трансферишу) непосредно (лицем у лице), у обављању послова и задатака на, класичном, радном мјесту.

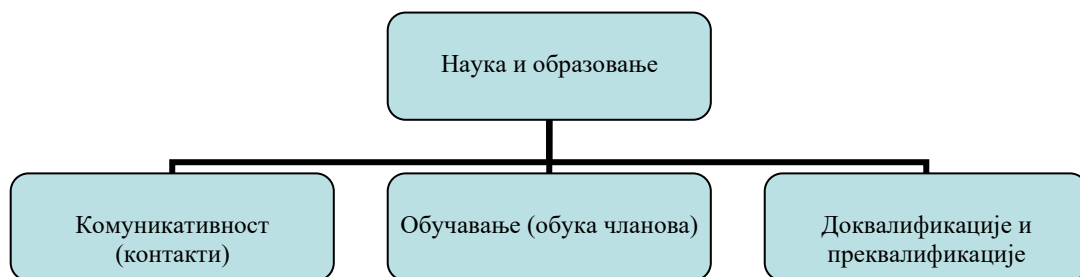
Растући је обим људи, наглашава се у релевантној литератури, који обављају послове и задатке на већој дистанци, просторној удаљености од: управљача, менаџера, колега (и екстерних судионика), до пословних клијената. Сви су радно ангажовани заједно, међутим и одвојено, јер примјењују електронске методе и сарадњу, умјесто осталих врста комуникација (канцеларијски рад, службена путовања, контакти, састанци и др.). Одвојени рад, у сваком погледу, разликује се од резултата, јединственог, заједничког (и укупног) рада.



Слика 10. Поједини облици, радног, ангажовања на пословима, у савременим условима

Сваки виртуелни тим је током формирања и изграђивања, посебан и специјалан. Кооперацијом и привредном, пословно-техничком сарадњом (са одређеним тимом) могуће је фокусирати се на јединствене потребе, циљеве, интересе, чланове, изазове. Настајање успјешног и ефикасног виртуелног тима заснива се на комбиновању усмјераних и фокусираних активности и дјелатности: науке и образовања, комуникација и обучавања. Постоји „лепеза“ битнијих начела, принципа рада тима: окупљање тима у иницијалној, раној фази или етапи пројекта и формирање солидне повезаности и повјерења које је још увијек солидније непосредном комуникацијом (лицем у лице); објашњење циљева, улога, значаја задатака и процеса; обликовање динамике тимског радног ангажовања и са договорима, споразумима, у погледу заједничког коришћеног језика (смисла, интерпретације и сл.); стварање и уређивање начина и токова комуницирања са примјењивањем најсолиднијих савремених метода и технологије контактирања (који нужно и не морају бити најновији); развијање неформалних релација, токова интеракције запослених, који врше подјелу података и информација и јачају, интензивирају, социјалне повезаности (у условима еродирања веза); објашњење и праћење задужења чланова тима праћено контактима (или и стручношћу, „менторством“), гдје је битно обављати и одржавати непосредно контактирање (један на један) и друге међузависне односе са свим члановима тима; поспјешивање заједничког вођства подразумијевајући укључивање осталих чланова тима да покрећу, генеришу, одговарајуће „импульсе“ (замисли, идеје, мотиве и иницијативе и са јачањем радне посвећености чланова); контролисано сузбијање стихијности, хаотичности и ентропије радног, техничко-технолошког и производно-услужног система; умањивање и елиминисање неповољних пословних чинилаца који угрожавају оптималније економске резултате и др. Ова основна начела, могуће је, даље, континуирано дограђивати и развијати. Успјешно и ефикасно управљање тимовима у садашњем добу глобалног привредног, пословног, окружења, подразумијева раст тражње за напреднијим и новим знањима управљања, која не означавају и једино просто трансферисање знања из окружења непосредно (лицем у лице). Овим узроцима и посљедицама разноврсне иницијативе виртуелних тимова доживљавају и пропадање. Постоје и нови циљеви, мотиви, временски лимити, притисци. Захтијевају се високи резултати и код нових чланова (који се ријетко у контактима непосредно сусријећу), са одсуством модернијих и нових знања, техника и технологија незаобилазних у измијењеном и новом окружењу. Рационално је и неопходно познати примјењивање савремене и нове технологије и сврсисходно је развијати савршенија и нова, управљачка и руководећа, знања и сазнања (посебно и преко интернета). Велики обим људи у данашње вријеме у додиру је, или контакту, са виртуелним тимом: чланови виртуелних тимова (и спољни, достављачки чланови); особе из удаљених простора (локација); људи који су радно ангажовани у виртуелним организацијама (радним јединицама, одјељењима, погонима и субјектима); ангажовањем из кућног радног простора (канцеларије) и сл. Ово су све потребне претпоставке које је императивно постићи како би били у могућностима да очекујемо и предвиђамо промјене: понашања, ставова, умијећа и вјештина, за остваривање истинске успјешности, ефикасности и ефективности (измијењеног ранијег), новог и електронског, радног простора.

Обучавање запослених и чланова повезана је, социоекономски логично, са доквалификацијом и преквалификацијом (слика 11). Комплементаран је овај процес, као и предуслов успјешног рада и функционисања виртуелног тима и у оквирима виртуелних организација, установа и др., у савременом електронском добу. Обука може бити краткорочнијих, или и дугорочнијих временских одредница. Формално образовање често није, или није потпуно, у могућностима да одговори затјевима и потребама конкретног радног мјеста у доменима: производње и производних, непроизводних и мјешовитих услуга. Говори се и о доживотном образовању и обучавању (Машић, и Целетовић, 2015, стр. 270-271) Наглашава се економски значај сфере услуга које могу да надмаше базне, производне учинке Штиглиц, 2015, стр. 303-311.



Слика 11. Битни фактори, рада, успјеха, ефикасности и ефективности, виртуелног тима

ЕФЕКТУИРАЊЕ УЛАГАЊА У СРБИЈИ

Једна од најважнијих економских категорија јесу инвестициона улагања. Предуслов су друштвено-економског раста и развоја. Посебно су битна основна, капитална улагања (Драгутиновић, Филиповић, и Цветановић, 2005, стр. 495-501). Релевантан индикатор (битнији и од обима) јесте ефикасност улагања (табела 1; слика 12).

Табела 1. Коефицијенти ефикасности бруто улагања у основне фондове, у Србији (Министарство финансија Републике Србије, 2019, стр. 12-13).

Елементи	2006.	2010.	2015.	2018.	Раст (%)
Ефикасност	0,407	0,174	0,109	1,915	13,79

Напомена: Ефикасност је методолошки рачуната релацијама временског прираста бруто производа и суме инвестиција у фиксне фондове (постоје, просјечни и маргинални методи).



Слика 1. Ефикасност бруто инвестиција у фиксне фондове приказана методом графика

ЗАКЉУЦИ

Истраживањима и анализом, кристалише се значај индивидуалног, групног и тимског рада у доменима науке, управљања, руковођења, одлучивања. Код функционисања свих ових видова рада у пракси често се манифестује „трење“ које представља: тешкоће, отпоре, сметње, препреке (баријере) у реализовању активности, послова и задатака. Успјешан, ефикасан и ефективан рад подразумејева свођење „трења“ на колико је могуће мању мјеру, али потпуно елиминисање и савршене услове објективно, није могуће постићи.

Проблематика индивидуалног, групног и тимског рада изучавана је у: научној, организационој и управљачко-руководећој литератури и савременог менаџмента и предузетништва (Марић, 2011). Али проблематика није исцрпљена и ово је простор могућих даљих проучавања, са циљем повишења успјешности, ефикасности и ефективности рада у свим организацијама, установама: науке, организације, образовања, здравства, привреде, културе. Истиче да је човјек друштвено биће (али у савременим условима наглашене урбанизације, динамичног живота, све наглашенији је и социјални, проблем усамљености). Електроника посједује огромна преимућства, али и недостатке. Комуникација, тима, може бити и успјешнија непосредно у односу на виртуелну. Могуће су и злоупотребе!

ЛИТЕРАТУРА

- Драгутиновић, Д., Филиповић, М., и Цветановић, С. (2005). *Теорија привредног раста и развоја*, Центар за издавачку дјелатност Економског факултета у Београду, Београд, Србија.
- Ђурић, З. (2011). *Менаџмент породичног бизниса*, Београдска пословна школа, висока школа струковних студија, Београд, Србија.
- Јанчетовић, М. и Ђурић, З. (2005). *Стратегијски и оперативни менаџмент*, Београдска пословна школа, Београд, Србија.
- Марић, Д. (2011). *Однос економских начела, ефикасности и ефективности са становишта стратегијског менаџмента*. Зборник радова, Међународни научни скуп, ЕС-НБЕ, Економска наука у функцији креирања новог пословног амбијента, Економски факултет Приштина, Косовска Митровица, стр. 364-372.
- Машић, Б., и Целетовић, М. (2015). *Увод у менаџмент*, Иновациони центар Факулета безбједности Универзитета у Београду, Академска књига Нови Сад; Београд, Србија.
- Министарство финансија Републике Србије. (2019). *Билтен јавних финансија*, Београд, стр. 12-13;
- Штиглић, Е. Ц. (2015). „*Велика подјела - Друштва неједнакости и шта да радимо са њима*“, Академска књига, Нови Сад, Србија.

INDIVIDUAL, GROUP AND TEAM A WORK IN SCIENCE AND MANAGEMENT

Slobodan N. Bracanović

University of Priština, Faculty of Economic, Kolašinska 156, 38220 Kosovska Mitrovica, Serbia, slobodan.bracanovic@pr.ac.rs

ABSTRACT

Organization different in foundation isolated, group and team a work on various a levels. Contemporary subjects favor team interdisciplinary a work. Efficiency and effective the organization of work, reflect is on whole results. Various are possible a classifications, distributions. Groups are transfiguration in teams. Exist a expanses for to be engaged in research.

Keywords: Organization, individual, group, team, classifications, work, transformations.