



# ŠKOLA MEĐULJUDSKIH ODNOSA





# Međuljudski odnosi

- Pod međuljudskim odnosima na radu podrazumevamo celokupni sistem međusobnog komuniciranja i ophođenja ljudi u obavljanju određenih društvenih i radnih zadataka.

# Prethodnici Oliver Šeldon

- ✓ **Oliver Šeldon – “The Philosophy of Management” 1923**
- ✓ **“Industrija nije masa mašina i tehničkih procesa, to je telo od ljudi. To nije kompleks stvari, već ljudski kompleks”**

# Prethodnici Oliver Šeldon

- **Radnici treba da učestvuju u određivanju uslova rada**
- **Radniku treba da je dostupan životni standard koji odgovara standardu savremene društvene zajednice**
- **Radnik mora da ima slobodno vreme za lični razvoj**

# Prethodnici Oliver Šeldon

- **Radnik mora biti siguran u slučaju besposlice**
- **Radnik treba da učestvuje u industrijskom prosperitetu saglasno svom doprinosu**
- **Odnos jednakosti u svim relacijama između rada i upravljanja**

# Prethodnici Meri Parker Folet

## Meri Parker Folet

- Značaj grupa u organizaciji
- Konflikt – neuspeh da se daju različiti, ali odgovarajući doprinosi zajedničkom cilju
- Značaj znanja o međuljudskim odnosima
- Značaj koordinacije

# Hotornski eksperiment

**Elton Majo, Fric Rotlisberger i Nort Vajthed 1924-1932**

- **Eksperiment sa osvetljenjem**
- **Eksperiment sa promenom radnih uslova**
- **Intervjuisanje**
- **Istraživanje ponašanja**

# Zaključci

- Organizacija je i socijalni, ne samo tehničko-ekonomski sistem;
- Radnike motiviše širok spektar potreba, uključujući i socijalno-psihološke, a ne samo ekonomske potrebe;
- Članovi u organizaciji se ne ponašaju uvek racionalno i logički. Njegovo ponašanje uslovljeno je osećanjima, mišljenjima i stavovima;

# Zaključci

- ✿ Iako smo nezavisni, na naše ponašanje često utiče društveni kontekst;
- ✿ Neformalna radna grupa je glavni faktor u određivanju stavova i ponašanja pojedinaca koji su njeni članovi;
- ✿ Menadžment je samo jedan od faktora koji utiču na ponašanje ljudi u organizacijama;

# Zaključci

- ✓ **Zadaci u poslovanju su često mnogo kompleksniji od onoga što stoji u opisu posla. Ljudi se ponašaju na mnogo načina koje ne pokriva opis posla;**
- ✓ **Ne postoji automatska korelacija između ciljeva pojedinca i organizacije;**
- ✓ **Kanali komunikacije pokrivaju i racionalno-ekonomski i emocionalni aspekt. Veoma je važno razviti efikasne kanale komunikacije između različitih hijerarhijskih nivoa, koji omogućavaju razmenu informacija. Participacija postaje važan pristup u pravcu međuljudski odnosi.**

# Zaključci

- **Timski rad je odlučujući za saradnju i donošenje kvalitetnih odluka;**
- **Rukovođenje treba izmeniti da bi se uključili koncepti međuljudskih odnosa, koji naglašava pre demokratski nego autoritativni rukovodilački postupak;**
- **Zadovoljstvo poslom vodi ka većoj produktivnosti i većem kvalitetu efekata rada;**
- **Za upravljanje je potrebno imati i socijalno psihološka, a ne samo tehnička znanja.**

# Kritike rada Eltona Maja

- Osnivanje sociologije rada
- Kritika Pitera Drakera

# Kako učiti?

- Oliver Šeldon (socijalna sigurnost radnika – 6USVBPJ)
- Meri Parker Folet:
  - grupa, konflikti
  - upravljanje, koordinacija
- Elton Mejo, Rotlisberger, Vajthed – Hotornski eksperiment (1927 -1932):
  - eksperiment sa osvetljenjem
  - eksperiment sa promenom radnih uslova
  - intervjuisanje
  - istraživanje ponašanja
- zaključci (13)

*Prelazni period*