Esej Iz Predmeta Ekonomika Preduzeća

Tema: Stejkholderi Preduzeća I Razmatranje Njihovih Ciljeva I Interesa

(Društvena Odgovornost Preduzeća)

Www.Maturski.Org

**Sadržaj**

1. Šta Su Stejkholderi 4
2. Vrste Analiza Stejkholdera 4
3. Dve Osnovne Grupe Stejkholdera 4
4. Osnovni Koraci Analize Stejkholdera 4
5. Aspiracioni Nivo Stejkholdera 6
6. Distribucija Moći Stejkholdera - Stepen Dominacije Pojedinih Subjekata 8
7. Društvena Odgovornost Preduzeća 10
8. Obezbeđenje Kvaliteta I Zaštite Životne Sredine 11
9. Društveno Odgovorno Poslovanje 11
10. Briga O Zaposlenima 12
11. Literatura 13

***Šta Su Stejkholderi?***

Različita Lica, Grupe Ili Organizacije Koje Su Na Bilo Koji Način Zainteresovane Za Realizaciju Određene Strategije Ili Određenog Poduhvata, I Mogu Vršiti Određeni Uticaj Na Njihovu Realizaciju

Imaju Izuzetno Značajunu Ulogu Za Kontrolu Implementacije Strategije

***Vrste Analiza Stejkholdera***

**1) Strategijska – Ukazuje Na Menadžerske Probleme U Vezi Sa Stejkholderima Koji Će Imati Određeni Uticaj Na Finansijske Rezultate Preduzeća**

**2) Normativna – Rešavanje Problema U Vezi Sa Moralnim I Etičkim Razlozima**

***Dve Osnovne Grupe Stejkholdera***

**1) Interni – Akcionari, Menadžerska Struktura, Projektni Menadžeri I Projektni Tim, Pojedinci I Grupe Iz Matičnog Preduzeća, I Dr.**

**2) Eksterni – Banke, Poslovni Partneri, Klijenti, Konkurencija, Dobavljači, Pojedini Političari, Mediji, Nvo**

***Osnovni Koraci Analize Stejkholdera***

1) Identifikacija I Klasifikacija Stejkholdera

2) Analiza I Utvrđivanje Interesa Pojedinih Stejkholdera

3) Analiza I Utvrđivanje Mogućih Uticaja Pojedinih Stejkholdera

4) Definisanje Prioritetnih Stejkholdera Sa Najvećim Uticajem Na Realizaciju Stretegije

5) Određivanje Načina Dobijanja Podrške Prioritetnih Stejkholdera

***Stejkholderi***

Stejkholdere U Savremenom Preduzeću Čine Svi Zainteresovani Subjekti Koji Su Na bilo Koji Način Povezani Sa Preduzećem I Koji Imaju Određene Interese Vezano Za Njegovo Postojanje I Funkcionisanje. Stejkholderi Preduzeća Se Mogu Svrstati U dve Velike Grupe:

***1. Interne Stejkholdere***

Čine Tri Osnovne Grupe Subjekata:

1. Vlasnici

2. Upravljači (Menadžeri)

3. Radnici (Izvršioci)

Ove Grupe Nisu Homogene, Već Se Najčešće U Okviru Njih Dalje Grupišu U Različite Oblike I Vrste Internih Interesnih Koalicija.

***2. Eksterni Stejkholderi***

Su Spoljni Partneri Sa Kojima Preduzeće Posluje Na Raznenačine (Kupci,Dobavljači,Banke I Drugi), Zatim Državni Organi, Poslovne Asocijacije I Drugi Subjekti Koji Izražavaju Na Manje Ili Više Direktan Način Interese Društvenezajednice.

Distribucija moći,Kao i nivo i karakter aspiracija stejkholdera su podložni promenama Koje Su Uzrokovane Razvojem Preduzeća, Promenom Relativnog Odnosa Ekonomske snage i zainteresovanosti vlasnika za korektno preduzeće Kao i promenama u širem okruženju.

Stejkholderi su u fazi nastavka preduzeća bili Malobrojni I Lako Uočljivi. Sa Obzirom Na Odnos Raspoloživih Moći Su Dominantno Činili Vlasnici Koji Su U Toj Fazi Ujedno Bili I Menadžeri Preduzeća. Ovakva Situacija je Danas Izuzetak Koji Važi Samo Za manji Broj Manjih Preduzeća U Kojima Je vlasnik  još Uvek Aktivno Uključen U Proces Upravljanja Preduzećem.

Početkom 30-Tih Godina Xx Veka U Najrazvijenijim Tržipnim Privredama,U Velikim Kompanijama Je Došlo Do Poznatog Procesa Odvajanja Vlasničke Od Upravljačke Funkcije I Formiranju Posebnog Upravljačkog Sloja - Menadžera,Koji Su Promenom Karaktera Vlašništva Dobijali Sve Veću Diskrecionu Moć. Jedna Od Reakcija Na Ovaj Proces Bilo Je I Jačanje Procesa Organizovanja Radnika Unutar I izvan Preduzeća, U Okviru različitih Tipova Radničkih Asocijacija. Taj Proces je Ovu grupu Transformisao U Značajnog I uticajnog stejkholdera, Sposobnog Da svoje Interese Ravnopravno Plasira U Odnosu Na Poslodavce.

U severno američkim zemljama uticaj radnika Se Meanifestovao preko uticaja Snažnih Radničkih Sindikata, Koji Su postali Ravnopravan Partner U definisanju Uslova I Cene Rada.

U Zapadnoj Evropi Ovaj Proces Je Dobio Još Raznovrsnije I Izraženije Oblike U Okvirurazvoja Tzv. “participatizovanog Menadžmenta”:

* U Velikoj Britaniji U Formi Industrijske Demokratije
* U Nemačkoj U formi Kodererminacije

Cilj Formiranja Ovakvih Oblika Je Bio Da Se Uticaj Radnika Proširi Sa Pitanja Uslova I Cena rada na upravljanje preduzećem, uključujući neke elemente strategijskg Upravljanja. Poseban Značaj U Izražavanju Šireg Društvenog Interesa Dobijaju Elektronski I Ostali Mediji, A Kroz Njih Se Formira Specifičan I Njihov Sve Moćniji Oblik- Javno Mnjenje.

U okviru ovog procesa eksterni stejkholderi preduzeća postaju sve brojniji iuticajniji. Razvoj Džinovskih Korporacija Kao Samostalnih Centara Finansijske, Ekonomske I Društvene Moći Su Jedan Od Najupečatljivijih Trendova U Razvoju Savremene Kapitalističke Ekonomije.

 funkcionisanje ovakvih organizacija bez neposrednedruštvene Kontrole Stvara Potencijalnu Opasnost Da One, Naglašavaju Svoje Interese,Dovedu U Opasnost Šire Društvene Interese. To Se U Praksi Ponekad Dešava Amanifestuje Se U Nekontrolisanom Eksploatisanju I Iscrpljivanju Prirodnih Resursa, Ugrožavanju Prirode i Životne Sredine, Naglom otpuštanju Velikog Broja zaposlenih Istvaranju Socijalnih Potresa, Pa I u Pitanju Šire Društvene I političke Sfere U vlastitim Zemljama I U Međunarodnim Okvirima. Ukoliko Ne Želi Da dođe Pod Udar nezadovoljstva Dela Svojih Uticajnih Stejkholdera, preduzeće Mora Da Se ponaša Drušveno Odgovorno. Koncept Društveno Odgovornog Preduzeća Je Uveliko Dobilo Svoje Mesto U Praksi. Poslednjih Godina posebno Je Postao Značajan Uticaj Šire Drutvene zajednice, Koji jeveoma Snažan I Raznovrstan, A Naročito Se Manifestuje U Formi Javnog Mnjenja.

***Aspiracioni Nivo Stejkholdera***

 njihova Polazna Pretpostavka Je Da Svi Ekonomski Subjekti Imaju Samo Jedan Nivoaspiracije-Teorijski Maksimum.Empirijska Istraživanja Su Pokazala Da U Praksi Preduzeće Manifestuje Drugačijeobilike Ponašanja I Da Je Maksimiziranje Ciljne Funkcije Pre Izuzetak Nego Pravilo.

Klasifikacija Je Načinjena Polazeći Od Dve Dimenzije Ponašanja Preduzeća I Četiri Nivoa Aspiracije. Njihovim Povezivanjem Dobija Se Gornja Matrica, U Kojoj Svako polje Ilustruje Specifični Oblik Aspiracionog Ponašanja. Od Šesnaest Mogućih Oblika koje Matrica Nudi, U Praksi je Indetifikovano Postojanje Devet Odgovornih Tipova Preduzeća I Organizacija, Dok Se Ostali Po Pravilu Ne pojavljuju U praksi.

1. U Prvom Polju Se Nalazi Tipična Neprofitna Organizacija. Njen Aspiracioni Nivo Je Relativno Nizak
2. U Drugom Kvadrantu Je Locirano Konzervativno Preduzeće. Za Njega Je Karakterističnoda insistira na nivou efikasnosti,Koja obezbeđuje pozitivan proftstrategijski Aspiracioni Nivo Je Negativan Tj. Strategijskim Promenama Se Pristupa Tek Kada Nastupi Kriza. najveći Broj Preduzeća U Savremenim Tržišnim Privredama Se Nalazi U Zoni Nivou Ciljnog Operativnog I pozitivno Zadovoljavajućeg Strategijskog Nivoa aspiracije. Postoje Dve Osnovne Grupe:

***strategijski Pasivne***

Interna kultura se mani Festujekroz preovladajuću kolektivnu kulturu-Sistemvrednosti koji Preferira status quo preduzeća.U takvoj organizacionoj sredini prioritet Se Daje Operativnom U Odnosu Na Strategijski Menadžment.

***Strategijski Aktivan Oblik***

Podrazumeva Interna Kultura Koja Preferira Stalno Nastojanje Da Se Uvedu Novineurazličitimdomenima poslovanja.Članovi kolektiva su u takvoj sredini skloni Inovativnom Ponašanju Koje Se Valorizuje Odgovarajućim Nagradama. Klasifikacija Na Aktivnu I Pasivnu Kulturu Je Relativno Gruba.U Okviru Svakih Odovih Tipova Moguće je Indetifikovati Njihove Manje Ili većemodifikacije I varijante.Postoje Četiri Tipa Internih Kultura Koji U osnovi Predstavljaju ,,Finiju Razradu” Gornje Klasifikacije:

* Stabilni Oblik
* Reaktivni Oblik
* Anticipativni Oblik
* Kreativni Oblik

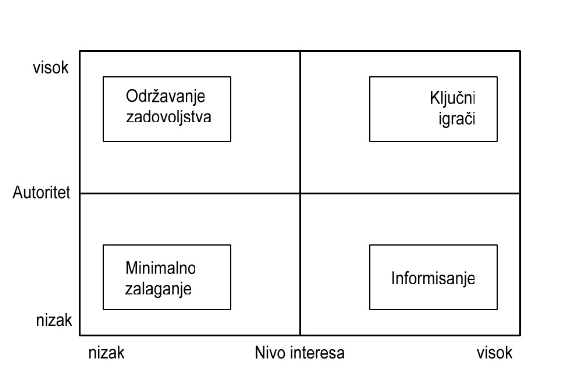
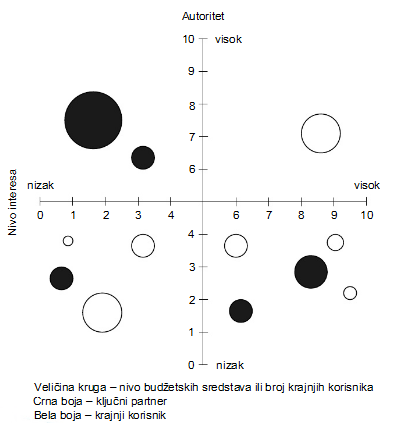
Stabilni I Reaktivni Oblik Spadaju U Strategijske Pasivne Oblike a Anticipativni I Kreativni Oblik Spadaju U Aktivne Oblike Interne Kulture.

***Distribucija Moći Stejkholdera - Stepen Dominacije Pojedinih Subjekata***

Određuje Stepen U Komeće Svaki Od Pojedinih Stejkholdera Moći Da Nametne Svoj Nivo Aspiracije. nivo moći stejkholdera u preduzeću zavisi od stepena kontrole koji pojedinistejkholderiimaju Nad Pojedinim Strategijskim Faktorima Poslovanja Preduzeća. U Situaciji Kada Je Za Strategijsku Poziciju Preduzeća Bitan Capital, Dominantnu Poziciju Dobija vlasnik kapitala. kada capital postane obilan i relativno lakodostupan, Dominantan Faktor Uspeha Mogu Da Postanu Upravljačke Sposobnosti, Pa Dominantu Poziciju Preuzimaju Menadžeri Preduzeća. Ovakvu Poziciju Mogu Da Steknu I Eksterni Stejkholderi,To Mogu Da Budu Određenidržavni Organi,Ovlašćena sručna Komisija Itd. Distribucija moći između pojedinih stejkholdera,Kao i njihovo koalicionogrupisanje, Može Da stvori Različite Moći.Moguća Su tri Čista modelska Tipa Odnosa:

* Potpuna Dominacija Jedne Koalicije (Jednog Centra Moći)-Autokratski Model
* Postoji Više Značajnih Centara Moći-Decentralizovani Model

važnost Aktera Menadžmenta Je Da Podrži Organizaciju U Ostvarivanju Svojih Strateških Ciljeva Tumačeći I Utiče Na Obe Spoljne I Unutrašnje Sredine I Stvaranje Pozitivne Odnose Sa Zainteresovanim Stranama Kroz Odgovarajuće Upravljanje Njihovim Očekivanjima I Dogovorenih Ciljeva.



***Društvena Odgovornost Preduzeća***

Poslovni Sistem “jugohemija” Od Svog Osnivanja Pruža Veliki Doprinos Afirmaciji Pozitivnih Tendencija.

U Cilju Očuvanja Sosijalne Dobrobiti, Poslovni Sistem Jugohemija Peduzima Mere Koje Favorizuju Humano Upravljanje Ljudskim Resursima I Zdravo Radno Okruženje, Kao I Zaštitu Životne Sredine I Očuvanje Socijalnih I Kulturnih Vrednosti Lokalne Zajednice.

Ključne Komponente Na Koje Je Poslovni Sistem Jugohemija Usmeren, A Koje Dovode Do Sinergetskog Principa 3p: People, Profit and Planet (Ljudi, Profit I Planeta), Su:

* Obezbeđenje Kvaliteta I Zaštite Životne Sredine
* Društveno Odgovorno Poslovanje
* Briga O Zaposlenima

***Obezbeđenje Kvaliteta I Zaštite Životne Sredine***

Poslovni Sistem Jugohemija Se U Svom Poslovanju Pridržava Odgovarajućih Standarda Za Kvalitet, Pouzdanost I Performanse Što Potvrđuju I Sertifikati Iso 9001 I Iso 14001. Ovim Se Obezbeđuje Upravljanje Procesima Po Statutu Čuvenog Demingovog Pdca Ciklusa (Planiraj, Uradi, Proveri I Unapredi), Kao I Uvažavanje Potreba Zaštite Životne Sredine Na Trajnoj Osnovi.

Aktivnim Učestvovanjem Na Stručnim Skupovima I Banchmarking Radionicama, Poslovni Sistem Jugohemija Uspostavio Je, Metodom Najbolje Prakse, Proaktivni Sistem Kvaliteta.

Sa Druge Strane, Imajući U Vidu Svoju Primarnu Oblast Poslovanja, Poslovni Sistem Jugohemija Dopunio Je Svoju Praksu Kriterijumima Koji Su Specifični Za Oblast Farmacije I to Usklađivanjem Poslovanje Sa Dobrom Distributivnom Praksom (Good Distributions Practice) Što Će Potvrditi I Sertifikovanje Sistema Distribucije U Najskorijoj Budućnosti.

***Društveno Odgovorno Poslovanje***

«društvena Odgovornost Preduzeća Je Neprestano Obavezivanje Poslovnog Sveta Da Se Ponaša Etički I Doprinosi Ekonomskom Razvoju, U Isto Vreme Poboljšavajući Kvalitet Života, Kako Radne Snage I Njihovih Porodica, Tako I Lokalne Zajednice I Društva Uopšte.»

Polazeći Od Ovih Principa Poslovni Sistem Jugohemija Je U Proteklom Periodu:

* Sponzorisao Nabavku I Implementaciju Medicinskog Informacionog Sistema Za Potrebe III Odeljenja - Kolonoskopije Instituta Za Bolesti Digestivnog Sistema Kliničkog Centra Srbije;
* Tri Godine Za Redom Finansijski Pomogao Belhospice - Prvu Nevladinu, Neprofitnu, Dobrotvornu Organizaciju U Srbiji Koja Je Posvećena Hospis/palijativnom Zbrinjavanju Terminalno Obolelih Onkoloških Pacijenata;
* Donirao Sportske Centre U Srbiji (Uređenje Klizališta U Sc „olimp“ U Beogradu);

Jugohemija-Vetagra D.O.O. Postala Je Jedan Od Sponzora Fonda Za Doškolovavanje Mladih Poljoprivrednika Koji Je Nevladina Institucija Za Revitalizaciju Sela, A Koja Već Deset Godina Radi Na Dopunskom Obrazovanju I Stipendiranju Mladih Ljudi, Koji Svoju Perspektivu Vide U O(P)Stanku Na Selu I Razvoju Intenzivne Poljoprivrede Ili Stočarstva. Iako Nemamo Nikakvog Poslovnog Interesa, Smatramo Da Je Podrška Ovoj Ideji Višestruko Korisna Za Razvoj Celokupne Društvene Zajednice U Srbiji I Da Je Vredna Svake Podrške.

Poslovni Sistem Jugohemijia Namerava Da Kroz Gore Pomenute Aktivnosti, Kao I Kroz Aktivnosti Sličnog Karaktera U Budućnosti, Sprovede Svoju Dugoročnu Strategiju Kojom Bi Do 2012. U Potpunosti Uskladio Svoje Poslovanje Sa Zahtevima Standarda Korporativne Društvene Odgovornosti Iso 26000. Primena Međunarodnih Standarda Kvaliteta I Zaštite Životne Sredine Za Poslovni Sistem Jugohemija Predstavlja Ne Samo Imperativ, Već I Moralni Čin. Usmerenost Ka Održivom Razvoju Održava Težnju Da Se Ravnotežom Socijalne, Ekonomske I Faktorima Zaštite Životne Sredine Stvori Bolji Svet.

***Briga O Zaposlenima***

Zaposleni Su Nosioci Razvoja I Konkurentske Prednosti Poslovnog Sistema I Zaslužuju Pažnju I Vrednovanje. Njihov Rad, Znanje, Inovativnost, Posvećenost I Želja Za Uspehom Cene Se I Poštuju.

Efektivnost, Produktivnost I Zadovoljstvo Poslom Zajednički Su Ciljevi Poslovnog Sistema Jugohemija I Njegovih Zaposlenih. Oni Se Delimično Realizuju Kroz Investiranje U Stručno Usavršavanje Pojedinaca Čime Se Podiže Nivo Stručnosti U Svim Područjima Delovanja.

Na Ovaj Način Ostvaruje Se Koncept Da Su Zaposleni I Njihovo Znanje I Rad Ono Što Čini Konkurentsku Prednost I Doprinosi Se Samoostvarivanju I Samorealizaciji Pojedinaca, Kao I Njihovom Celoživotnom Učenju I Usavršavanju. Sistem Edukacije I Treninga Koji Poslovni Sistem Jugohemija Primenjuje Prati Sve Svetske Trendove Poslovanja I Stalne Promene Na Tržištu.

Dobrobit I Sigurnost Zaposlenih, Poslovnih Partnera I Lokalne Zajednice, Kao I Održavanje Odnosa Međusobnog Poštovanja I Poverenja Je Ono Čemu Poslovni Sistem Jugohemija Neprekidno Teži.

Dodeljivanjem Novčanih Nagrada Jubilarcima I Dodeljivanjem Nagrada Povodom Dana Firme I Drugih Praznika, Kao I Organizacijom Različitih Kulturno-Umetničkih Sadržaja I Nezaboravnih Druženja Poslovni Sistem Jugohemija Nastoji Da Podstakne Motivaciju Kod Zaposlenih I Ojača Njihov Osećaj Pripadnosti Kompaniji.

Poslovni Sistem Jugohemija Posebnu Brigu Posvećuje Negovanju Odnosa Sa Svojim Penzionerima Koji Su Svojim Radom, Energijom I Entuzijazmom Gradili Kompaniju Za Ponos.

Poslovni Sistem Jugohemija Razvio Je Napredni Sistem Nagrađivanja Zaposlenih Koji Je U Skladu Sa Savremenim Tendencijama.

Poslovni Sistem Jugohemija Veruje U Poštovanje Ljudskih Prava I Etičko Postupanje Sa Svim Zaposlenima Koji Se Ne Diskriminišu Na Osnovu Pola, Bračnog Statusa, Starosnog Doba, Trudnoće, Političkog Mišljenja, Verske Opredeljenosti Ili Socijalnog Statusa. Šta Više, Sistem Posebno Štiti I Podstiče Pravo Zaposlenih Da Zasnuju Porodice.

Zdravlje I Bezbednost Zaposlenih Su Od Vitalnog Značaja Za Poslovni Sistem Jugohemija.

Zaposleni Se Podstiču Na Dalji Profesionalni Razvoj Putem Seminara, Konferencija I Obuka Koje Se Organizuju U Saradnji Sa Trening Kućama, Obrazovnim Institucijama I Kompanijama Sa Kojima Postoji Uspešna Poslovna Saradnja.

Www.Maturski.Org

