

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Факултет за примењени менаџмент, економију и
финансије у Београду

МЕНАѢМЕНТ У ПРАКСИ



Проф. Др Светомир Минић,
дипл.инж., Редовни професор,
Научни сарадник

„Десет заповести“ менаџера

1. ПЛАТИТИ СВЕ ЗАПОСЛЕНЕ АДЕКВАТНО ЗАЛАГАЊУ

Када се периодично анализирају појединачни резултати свих запослених ваша је дужност да видите да ли су њихове плате праведно одређене. Компензације треба да буду базиране на способности, компетентности, одговорности, дужини радног стажа и потенцијалу за развој, узимајући у обзир трошкове живота, опште привредне услове и плате у другим организацијама за исте послове.

2. ОДРЖАВАТИ РАЗУМНО РАДНО ВРЕМЕ У СКЛАДУ СА ПОСЛОВНИМ УСЛОВИМА

Пажљиво треба разматрати радно време, годишњи одмор, медицинске услуге и плаћање у случајевима одсутности. Посебу пажњу треба поклонити одржавању стандарда запослених кроз бригу о опремљености производног процеса, радних просторија, ресторана, соба за одмор и других услова за рекреацију.

3. ОСИГУРАТИ КОНТИНУИРАНост ЗАПОСЛЕНОСТИ У СКЛАДУ С ОРГАНИЗАЦИОНИМ УСЛОВИМА

При управљању пословним системима мора постојати стални напор да се осигура равномерност у пословима и перманентна запосленост. Када је смањивање броја радне снаге неизбежно, треба настојати да се задрже запослени с дужим радним стажом. Када се повећава број запослених, приоритет треба дати онима који су некада били запослени у организацији. Треба наградити оне који имају континуитет у служби у конкретној организацији.

4. ЗАПОСЛЕНЕ РАСПОРЕДИТИ НА ПОСЛОВЕ КОЈИ НАЈВИШЕ ОДГОВАРАЈУ ЊИХОВИМ СПОСОБНОСТИМА

Мора се поклонити одговарајућа пажња проблему распореда сваког запосленог на посао који му омогућује максималан развој и напредовање. Посебно се о томе мора водити рачуна приликом распоређивања лица која се први пут запошљавају, а ако је потребно покушати с различитим пословима.

5. ПОМОЋИ СВАКОМ ПОЈЕДИНЦУ ДА НАПРЕДУЈЕ У ОРГАНИЗАЦИЈИ

Приликом попуњавања упражњених радних места предност имају они који су већ запослени у организацији. Сваки запослени треба да разуме везу сваког посла с активношћу организације као целине. Запосленог треба награђивати због усавршавања на послу, оригиналности и искуства. Онима који желе да искористе спољне образовне могућности треба омогућити потребне информације и савете.

6. ПОМОЋИ ЗАПОСЛЕНИМА КАДА ЈЕ ПОТРЕБНО

Потребно је да потпуно разумете циљ "Плана помагања запослених" ради омогућавања помоћи када је то потребно, нпр. у случају болести или несрећног случаја и ради одобравања олакшица при пензионисању. Треба да будете информисани о кредитном фонду који се употребљава у случају нужности, и сл.

7. СТИМУЛИСАТИ ЗАИНТЕРЕСОВАНост ЗАПОСЛЕНИХ

Одговорни сте за информисање ваших потчињених о средствима којима се стимулишу за рад у организацији. Запосленима који желе информацију и савет треба омогућити контакт с онима који су најквалификованији да дају савете о пословима, куповању или изградњи куће, коришћењу услуга банака, осигуравајућих компанија и другим пословима финансијске природе.

8. ПОДСТИЦАТИ ДРУШТВЕНЕ, СПОРТСКЕ, РЕКРЕАТИВНЕ И ДРУГЕ АКТИВНОСТИ

Ове активности треба стимулисати кроз адекватно опремање, суделовање у оперативним трошковима организованих активности тог карактера, омогућавањем бољег коришћења капацитета који постоје у месту становања.

9. ОМОГУЋИТИ СВАКОМ ЗАПОСЛЕНОМ ПРАВО ДА СЛОБОДНО РАСПРАВИ С ПРЕТПОСТАВЉЕНИМА СВАКИ ПРОБЛЕМ КОЈИ СЕ ТИЧЕ ПОЈЕДИНЦА ИЛИ ОРГАНИЗАЦИЈЕ КАО ЦЕЛИНЕ

Ваша је дужност да успоставите такав однос са онима којима руководите и онима с којима долазите у контакт да буду сигурни да ће се добронамерно схватити сваки онај запослени који жели расправити неки проблем у вези са властитом добробити или добробити организације као целине, с вама или било којим руководиоцем организације.

10. ИЗВРШАВАТИ СВАКОДНЕВНИ ПОСАО У ДУХУ ПРИЈАТЕЉСТВА

Како организација расте она мора постајати све хуманија. Дисциплина и стандарди понашања постају све потребнији са нарастањем организација, али дух у којем се они реализују такође морају постајати све пријатељскији. Поштовање је исто тако важно у деловању унутар организације као и у деловању с онима изван ње. Неефикасност и незаинтересованост не могу се толерисати, али напори надређених морају бити све више усмерени на стварање једног лојалног и ентузијастичког интереса за посао организације у сваком њеном делу.

Проф. Др Светомир Минић