

Kratak osvrt na projekciju i faze razvoja u radnoj organizaciji

Pom. ekon. Jovan NAKIČENOVIC

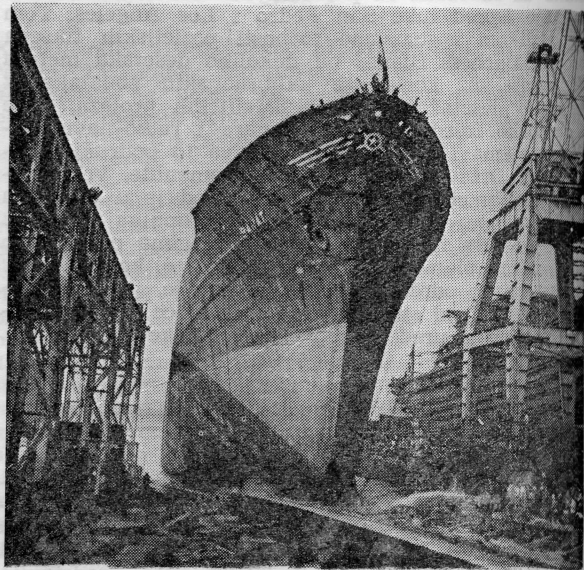
Kotor

Neosporno je da na razvoj radne organizacije utiču mnogobrojni eksterni i interni faktori. Budući da kapaciteti tj. njihov tehnološki sastav zastarjevaju (misli se pored fizičke i na ekonomsku dotrajalost), i s obzirom da se njihova zamjena u pravilu obavlja tek nakon što su oni većim ili manjim dijelom zastarjeli, to je jasno da se u dugom vremenskom razdoblju javljaju i padovi, a modernizacijom i proširenjem kapaciteta usponi, da zatim opet, sa zastarjevanjem kapaciteta dođe do padova.

Za razvoj radne organizacije veoma je korisno da se ocijeni u kojoj se fazi razvoja radna organizacija nalazi, odnosno u kojoj će se fazi uskoro naći, kako bi se na vrijeme preduzimale i odgovarajuće mjere.

U vezi s donošenjem poslovnih odluka ističu se tri karakteristična vremenska razdoblja: kratkoročno, srednjeročno i dugoročno.

Odluke kratkoročnog karaktera imaju za cilj poboljšanje poslovanja, uglavnom, unutar postojećih kapaciteta. Proizvod je jasno definiran, a čitava je



*Naša razvojna politika zahtijeva brodove
novije tehnologije*

aktivnost usmjerena na to da se proizvodi sa što manje troškova i što uspješnije prodaje. To su uglavnom odluke u vezi s godišnjim planovima radne organizacije, a mogu se odnositi i na planove za nešto duži period vremena.

Odluke srednjoročnog karaktera takođe polaze od definiranog proizvoda, ali su moguće i izvjesne modifikacije, uvođenjem novih proizvoda, uz proširenje postojećih kapaciteta, uz nova investiciona ulaganja. S obzirom na rizik u vezi s investiranjem, ove odluke zahtijevaju solidne i obimne pripreme.

Odluke na dugi rok ne mogu polaziti od jasno definiranog proizvoda i proizvodnog programa s tim u vezi, jer se ni proizvod ni proizvodni program za tako dugo razdoblje ne mogu jasno definirati, budući se najvećim dijelom odnose na sam izbor područja istraživačkog rada u vezi s budućim proizvodima kao i budućim načinima njihove proizvodnje (tehnika i tehnologija). Pripreme tih odluka odnose se na određivanje pravaca istraživanja kao i na ocjenu njihove ekonomske opravdanosti.

Orijentaciono, može se uzeti, da su u pogledu predviđanja i donošenja poslovnih odluka kratkoročni period odnosi na vrijeme od 6 do 12 odnosno 18 mjeseci. Vremensko trajanje srednjoročnog perioda može se ocijeniti do 5 godina, a dugoročnog na preko 5, čak do 10, pa i više godina.

Najveći poslovni rizici javljaju se u vezi s odlukama srednjoročnog karaktera. Te se odluke u pravilu odnose na znatnija ulaganja sredstava kao što su formiranje kapaciteta i na određivanje čvršće poslovne orijentacije.

Odluke na kratak rok praćene su manjim rizikom, ali i sa manjom efektivnošću investicija. Investicionim odlukama na duži rok, međutim, kapaciteti se povećavaju ne samo kvantitativno, već omogućavaju i nov kvalitet poslovanja i veću efikasnost. Jer, u dužem vremenskom razdoblju, moguće je potpunije sagledati čitavu problematiku, šire se mogućnosti za primjenu i kvalitetne nove tehnologije, poluautomatizacije ili automatizacije poslovanja, prema razvojnem nivou radne organizacije, a šire se i mogućnosti za primjenu novih naučnih i tehničkih dostignuća.

Konkretizaciju razvojne politike predstavlja ekonomsko — tehnički projekt razvoja radne organizacije. Tim projektom treba definisati budući razvoj OUR, odnosno OOUR-a u njenom sastavu, kao i obrazložiti ga.

Ne ulazeći u metodološke pojedinosti i specifičnosti pojedinih OUR-a, projektom razvoja radne organizacije potrebno bi bilo da se obuhvati sljedeće: osnovne pravce i dinamiku razvoja kao i izbor vremenskog razdoblja na koje se odnosi projekt razvoja; izbor kapaciteta (vrstu, veličinu i korištenje); izbor tehnologije; izbor organizacije (organizacija pojedinih funkcija uključujući izbor načina istraživanja u budućem razdoblju poslovanja OUR-a, uvođenjem elektronskih računara, mehanografskog centra, itd.); opseg, namjenu i dinamiku ulaganja sredstava u razvoj radne organizacije, i mogućnosti pribavljanja potrebnih sredstava; problematiku kadrova (broj i strukturu kadrova, školovanje, usavršavanje, itd.); obrazloženje opravdanosti razvoja radne organizacije prema projektu (kakvi su efekti i efikasnost, zatim općedruštvena, lokalna i individualna opravdanost, uklaapanje dotične radne organizacije u privredu zemlje i efekti za čitavu privredu, odnosno granu ili regiju itd.) te sam plan realizacije projekta.

Ukoliko je sam projekt zaista dobro postavljen, tada će striktno pridržavanje tog projekta ujedno značiti i ostvarivanje postavljenih ciljeva. No, s obzirom na dužinu vremenskog razdoblja na koji se odnosi razvojni period, razvojni projekti moraju biti fleksibilni. To znači, da se razvojni projekti mogu mijenjati i prilagodavati promjenama uslova privređivanja koji su u dužim vremenskim razdobljima neizbježni.

Za samu realizaciju projekta razvoja neophodna je i odgovarajuća kontrola. Međutim, kada je u pitanju razvoj radne organizacije, ona ne smije biti kruta. Njome se utiče na realizaciju projekta razvoja, ali ukoliko je potrebno i na korekciju projekta, pa čak i na korekciju razvojne politike odnosno radne organizacije.

Na kraju, da rezimiramo, u planiranju budućeg razvoja u pomorskom brodarstvu treba računati s tim da će sve složeniji uslovi na tržištu zahtijevati od radne organizacije da svoju prijevoznu uslugu neprekidno razvija, usavršava i unapređuje.

Uvođenjem nove tehnologije ili povećanje plovnih kapaciteta, prije donošenja odluke, neophodno je podvrgnuti solidnoj ekonomskoj analizi da bi se ustanovilo hoće li se kroz eksploataciju tog broda ili tih brodova postići pozitivan ili negativan ekonomski rezultat.

Kratkotrajan privremeni negativan rezultat kod uhođavanja nove tehnologije ne treba da zabrinjava ako nam analize kazuju pozitivne trendove na duži rok.