|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Predmet: Preduzetništvo – Smjernice i ocjena projektnog zadatka na praksi**  **Student:**  **Index:** | | | |
| **Smjernice za zadatke**  (Popunjava **student**, svakog dana, u Dnevniku prakse) | **OCJENA PROJEKTNOG ZADATKA**  (Popunjava **mentor u kompaniji**) | | |
| **U potpunosti** | **Djelimično** | **Treba doraditi** |
| 1. **Navedite i prikažite koju vrstu analize kompanija koristi za** **identifikovanje tržišnih šansi:**    1. segmentaciju potrošača,    2. analizu situacije kupovine,    3. analizu direktne konkurencije,    4. analizu indirektne konkurencije,    5. analizu komplementarnih proizvoda i usluga,    6. analiziranje mogućnosti za diverzifikaciju,    7. uporednu analizu stranih tržišta,    8. analizu poslovnog okruženja (ekonomske situacije, geopolitičkih događaja, promjena propisa, tehnološkog i naučnog razvoja, klimatskih faktora) |  |  |  |
| 1. **Navedite koja oblast je u strateškom fokusu**   **kompanije, i na koji način je definisana:**  2.1. ekspanzija/rast (na koje tržište)  2.2. prihodi/troškovi (povećanje prodaje,  smanjenje troškova),  2.3. zadovoljstvo kupca (obnavljanje  poslovanja sa kupcima),  2.4. usklađenost sa propisima, ugovorima,  standardima (smanjenje i eliminisanje  žalbi po ovom osnovu),  2.5. inovacije (lansiranje novih proizvodnih  linija),  2.6. saradnja sa stejkholder grupama (sa  lokalnom zajednicom ili dr.),  2.7. zadovoljstvo zaposlenih (zadovoljni,  ponosni i dr.)  (Ili je fokus na oblasti prema pristupu “Balanced Scorecard”)  **Da li je, polazeći od na prethodno opisan način određenih strateških oblasti, kompanija definisala strateške inicijative i koliko one ispunjavaju SMART kriterijume** (da su **S**pecifične, **M**jerljive, Ostvarive/**A**ttainable, **R**elevantne, Oročene/**T**ime based)? **Na primjer**, ako je **oblast strateškog fokusa** (vidjeti tačku 2.) **“Rast na međunarodnom tržištu”,** onda bi dobra strateška inicijativa za to mogla da bude:  **“Do kraja 2023. Postići da 20% naših prihoda potiče sa stranih tržišta.”** (Ovako iskazana strateška inicijativa ispunjava SMART kriterijume.) |  |  |  |
| 1. (Napomena: Samo za praksu u malim preduzećima)   **Procijeniti (!) u kojoj mjeri odjeljci biznis plana preduzeća ispunjavaju sledeće kriterijume, i objasniti (!) na koji način j to urađeno:**  **Sažetak izvršnog direktora**: da li pruža cjelokupnu sliku poslovanja  **Opis kompanije**: da li opisuje što kompanija planira da uradi  **Analiza tržišta**: da li je istraženo tržište, djelatnost i konkurencija, da li su nalazi detaljno opisani  **Usluga ili proizvod**: da li detaljno opisuje proizvode ili usluge koje kompanija planira da ponudi  **Organizacija i upravljanje**: da li je navedena poslovna i upravljačka struktura  **Marketing i prodaja**: da li je opisano kako kompanija planira svoj marketing i prodajnu strategiju  **Finansijske projekcije**: da li su prikazani bilansi  **Zahtjev za finansiranje**: da li je detaljno navedeno koliko novca kompanija očekujete da će joj trebati u sljedećih tri do pet godina  **Dodatak:** Ovaj odjeljak nije obavezan, a trebalo bi da sadrži CV-je i dozvole. |  |  |  |
| 1. **Na koji način se zadobija podrška zaposlenih i menadžera u kompaniji za nove ideje**:  * da li, u kojoj meri i koji pojedinci imaju **uticaja** da druge zaposlene i menadžere ***privuku i zainteresuju da učestvuju u procesu razvijanja ideje,*** * da li, u kojoj mjeri i ko u kompaniji, ima **sposobnost** da prvo na ***neformalan način privuče*** interes ostalih, a nakon toga da to uradi i na ***formalan način, prezentacijom*** * da li se, ako neka ideja nije bila prihvaćena na početku, **proces** **pridobijanja podrške** za tu ideju **nastavlja**, tako što se takvo iskustvo koristi da predlagač ideje **unapređuje sebe i ideju** |  |  |  |
| 1. **Navedite šta kompanija preduzima, i opišite kako, da privuče i zadrži najtalentovanije ljude potrebne za transformisanje vizije u realnost:**   Da li radi na tome da organizacionu kulturu čini privlačnom za zaposlene?  Da li pokazuje poštovanje prema zaposlenima?  Da li nudi privlačne plate i druge pogodnosti?  Da li nudi šanse za profesionalni i lični rast i razvoj?  Da li promoviše zdrav životni stil?  Da li podstiče ravnotežu između rada i privatnog života?  Šta preduzima da ljudi budu više uključeni u svoj posao: nudi uzbudljiv i izazovan posao, podstiče saradnju, obezbjeđuje povratne informacije u komunikaciji?  Da li se komunikacija odvija otvoreno i često?  Da li se izgrađuje osjećaj zajedništva i pripadnosti radnom kolektivu (društvene aktivnosti van radnog vremena, poput sportskih ativnosti ili odlaska na neka kulturna ili slična događanja, zajednički prostor u kompaniji koji je prijatan i udoban za kratka druženja?  **Šta od sljedećih sugestija kompanija sprovodi, i kako, da bi provjerila da li uspješno sprovodi strategiju privlačenja i zadržavanja svojih zaposlenih:**  Saznajte što vaši zaposleni misle o svom poslu i kompaniji; dajte im priliku za redovne povratne informacije.  Ono što je najvažnije, izbjegavajte stvaranje pretpostavki prije nego što zaključite koje radnje treba preduzeti.  Koristite podatke za informisanje o svojim odlukama.  Najbolji način je korištenje utvrđenih i provjerenih strategija zadržavanja zaposlenih i izbjegavanje nagađanja.  Redovno izračunavajte stopu zadržavanja zaposlenih (ili odlazaka iz kompanije).  Sprovodite intervjue kada neko napušta kompaniju. |  |  |  |
| 1. **Šta, i kako, od navedenog kompanija radi, da bi razvijanje organizaciju i “osposobljenosti” (capabilities) potrebne za lansiranje i održavanje poslovnog poduhvata u ranim fazama njegovog razvoja:**     1. **Kako definiše i razvija svoju logističku osposobljenost u pogledu:** skladištenja, proizvodnje, označavanja/etiketiranja proizvoda ili usluge, troškova transporta i pakovanja?    2. **Kako locira/detektuje i dolazi do pravih poslovnih partnera i pravih potrebnih resursa** (investitora, proizvođača, marketing i drugih poslovnih agencija, ako su joj potrebni spolja, odnosno ako sama nema uslova da ekonomičnije i brže obavlja određene aktivnosti)?    3. **Da li u kontinuitetu analizira svoju poslovnu imovinu, sisteme/procedure i poslovne relacije** (šta treba da ostane tako kako je, šta treba zamijeniti, šta izbaciti iz poslovnih procesa; šta može da se još unaprijedi putem novih strateških partnerstava ili investicija u imovinu)? |  |  |  |
| 1. **Da li je kompanija ikada donosila odluku da li da se osposobi (“capabilities”) da neke poslovne procese (računovodstvo, marketing, proizvodnju, logistiku i dr.) obavlja:**   **(a) sama ili**  **(b) da to za nju radi neka druga kompanija** (outsourcing/autsorsing, ugovorom sa poslovnim partnerom, da kupi neku kompaniju koja već obavlja neke od poslovnih aktivnosti koje su joj potrebne, spajanjem kompanija i sl.)? Navedite koje su to odluke bile.  7.1. Da li je, tim povodom, **razmatrala i upoređivala** koliko bi određene **aktivnosti trajale** kada bi se odlučila za varijantu (a) ili za varijantu (b)? Opišite.  7.2. Da li je, istim povodom, **razmatrala složenost komunikacije** i **uticaj na uspješnost obavljanja poslovnih zadataka,** u obje varijante? Opišite.  7.3. Da li je kompanija, povodom iste dvije varijante odluka, (a) i (b), **razmatrala** pitanja i moguće problema **uklapanja, usaglašavanja i kompatibilnosti** komponenti ili usluga u slučaju da se odluči za **varijantu (b)**? Opišite. |  |  |  |
| 1. **Da li je kompanija ikada analizirala i razvijala strategije, organizaciju i modele liderstva za različite faze rasta biznisa? Ako jeste, opišite prema sledećim aspektima:**     1. Približava li se kompanija kraju stabilnog razdoblja rasta i bliži li se 'krizi' ili tranziciji? (Neki od znakova da dolazi do "krize" uključuju: ljudi smatraju da im menadžeri i procedure smetaju u obavljanju posla, smatraju da nisu pravedno nagrađeni za trud koji ulažu, ljudi nisu sretni na poslu, fluktuacija zaposlenih veća je nego inače.)    2. Što će pelaz značiti za kompaniju? (Hoće li menadžeri morati više posla da delegiraju drugima, da preuzmu više odgovornosti, da se kompanija više specijalizuje za određeni proizvod ili tržište, da menadžeri promijene način na koji komuniciraju sa drugima, da drugačije podstiču i nagrađuju svoj tim?)    3. Da li menadžment planira i da li se priprema za neizbježne promjene, da li možda pomaže drugima da učine isto?    4. Da li su u kompaniji ikada koristili, ili da li koriste Greinerov model rasta svakih 6-12 mjeseci, da sagledaju kako trenutni stepen rasta kompanije utiče na menadžere i druge zaposlene? |  |  |  |
| 1. **Kako kompanija upravlja rizikom? Da li koristi neke standarde za upravljanje rizikom (ISO 31000,**  **ASIS SPC.1 Organizational Risk standard)? Opišite.** |  |  |  |