

Grupna implementacija sistema upravljanja kvalitetom u malim i srednjim preduzećima

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 7 | Nivo: VTS Niš

Bonex inženjering, Beograd

Potreba i obaveza primene sistema upravljanja kvalitetom nije više ograničena na velika proizvodna preduzeća. Novi uslovi poslovanja ove zahteve postavljaju i pred mala preduzeća iz svih privrednih, ali i neprivrednih delatnosti. Ti zahtevi potiču pre svega sa tržišta, ali potrebe prepoznaju i vlasnici koji žele da poslovanje uredi na savremenim principima. Međutim, specifičnosti malih organizacija, koje se ogledaju pre svega u ograničenim finansijskim i kadrovskim resursima, često mnoge usluge iz oblasti primene sistema upravljanja kvalitetom čine nepristupačnim za ovakve organizacije. To se pre svega odnosi na potrebna finansijska sredstva i vreme za realizaciju obuke, konsalting, interne troškove realizacije programa i drugo. Zbog toga se već duže vreme oseća potreba za razvojem metodologije koja bi takvim organizacijama konsultantske usluge učinila pristupačnim, uz podjednako kvalitetne efekte primene. Jedan od pristupa je implementacija sistema upravljanja kvalitetom u više preduzeća. Za razliku od klasičnog konsaltinga, metodologija grupnog konsaltinga podrazumeva istovremenu realizaciju programa primene sistema upravljanja kvalitetom u više organizacija. Takav pristup postavlja visoke zahteve pred konsultante u smislu upravljanja projektom, a od preduzeća koja pristupe programu traži izuzetnu disciplinu u realizaciji zajedničkog programa i dosledno poštovanje rokova. U ovom radu biće izložene osnovne postavke i dosadašnja iskustva u primeni ovakvog metodološkog pristupa.

Specifičnosti malih i srednjih organizacija

Kao kriterijum za razvrstavanje preduzeća na mala i srednja može se usvojiti broj zaposlenih, godišnji prihod, vrednost imovine, ili njihova kombinacija. U mnogim zemljama Zapada, pored broja zaposlenih, osnovni kriterijum je ukupan ostvareni prihod za godinu dana.

Zaključak jedne IQA publikacije [2] je da se broj zaposlenih ne sme olako uzeti kao jedini kriterijum veličine, već se mora uzeti u obzir broj i raznovrsnosti procesa u organizaciji, kao i organizaciona struktura koja unutar nje postoji. Malu organizaciju najčešće vodi jedan rukovodilac, koji je često i vlasnik, ili je sa njim u direktnoj vezi. On poznaje sve zaposlene i direktno sprovodi nadzor nad obavljanjem svih procesa. Obezbeđenje kvaliteta tu više zavisi od kompetentnosti osoblja, nego od dokumentovanih uputstava. Ukupan broj ljudi koji rukovode poslovima i organizacionima celinama najčešće ne prelazi pet.

Iste karakteristike mogu se prepoznati i kod mnogih organizacija koje imaju preko sto, pa i preko dvesta zaposlenih. To su najčešće privatna preduzeća, u porodičnom vlasništvu, nastala između 1987. i 1993. godine. Ona su se po broju zaposlenih i obimu poslovanja razvile do veličine srednjih organizacija, ali je sistem rukovođenja ostao na nivou porodične manufakture. Takvim organizacijama u ovom trenutku razvoja preko je potreban sistem upravljanja koji omogućava najvišem rukovodiocu da rukovodi bez direktnog uključivanja u sve poslove.

U odnosu na velike sisteme, male organizacije imaju određene specifičnosti, koje se mogu shvatiti i kao prednosti, i kao ograničenja. Neki od njih su:

bolja kontrola i nadzor nad procesima, jer se rukovodi direktnim uključivanjem u proces,
lakše prilagođavanje promenama, jer preduzeće nema krutu strukturu i usko specijalizovane radnike,

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com