

**ПРЕДМЕТ ХОТЕЛИЕРСКИ
МЕНАџМЕНТ**

**ТЕМА:
СОВРЕМЕН МЕНАѢЕРСКИ ПРИСТАП**

Содржина:

1- Современ менаџерски пристап

а. Управување со целокупниот менаџмент *

Преобликување на работниот процес с-

Организација која учи

Современ менаџерски пристап

Современото претпријатие егзистира под влијание на голем број внатрешни и надворешни фактори, па за тоа да се прилагоди успешно на промените, претпријатието мора да ги унапредува квалитетот на своите производи, процесите и персоналот трансформирајќи се во т.н. Претпријатие управувано од квалитет - (Total Quality Management). Така претпријатието ги прифаќа потребите за радикална промена, притоа елиминирајќи ги активностите кои не создаваат додатна вредност одговарајќи им на своите потрошувачи (Business Process Reengineering), а истотака се воведуваат и применуваат нови концепти и мислења со цел организацијата да биде водена од знаење (Knowledge Management) со што се прифаќаат трите најзначајни современи пристапи на менаџерската теорија и пракса:

1. Управување со целовкупниот квалитет - Total Quality Management.
2. Преобликување на работниот процес - Business Process Reengineering
3. Организација која учи - Knowledge Management

Управување со целовкупниот менаџмент - TQM (Total Quality Management)

некои теоретичари го нарекуваат и концепт, процес, состав, техника, дисциплина и др. TQM е состав на унапредување, на зголемување на флексибилноста, ефикасноста и ефикасноста и работењето. TQM се темели на концептот на постојано унапредување и подобрување на процесот, на траен квалитет и на тимската работа.

Целосно - T
(за сите вработени, структури, функции)

Квалитет - Q

Менаџмент - M

(во однос на производи, услуги, процеси)

(определеност на управата за

Сите развиени земји во светот развивале квалитет за своите производи и услуги, а најмногу САД и Јапонија. На темелите на американските теории на менаџмент, Јапонците развиле своја стратегија на управување на квалитетот. Многу од фундаменталните принципи на ТОМ доаѓаат од Јапонската култура, т.е. довербата, долгорочните обврски, соработката, натпреварувањето, реципрочитет, дисциплина и континуирано унапредување. Наспроти Американците, кои се ориентирале на квантитет и прифаќање на збир на квалитети, јапонците се ориентирале на унапредување на работата. Претпријатијата кои го прифатиле ТОМ, не само што работат поинаку, туку и луѓето во претпријатието се чувствуваат и размислуваат поинаку.

Во процесот на ТОМ важни фактори се работниците, процесите и купувачите.

ПАТОТ Е ЦЕЛ!!!

Фактор: Купувач

Заштита, партнерство, одговорност, гаранција, комуникација, сервис, сигурност, поддршка и помош, отвореност

Фактор: Работник

Здравје, околина, тимска работа, иницијатива, школување, комуникација, мотивација, заштита, фамилија

T

O

M

A P

C B

Фактор: Процес

Политика на квалитет, култура на фирмата, нова технологија, примена на знаењата, Вепсшпагкт§, ориентација на процесите

Големиот пристап на менаџерски концепти, може да доведе со забуна, бидејќи ТОМ како којнцепт на менаџирање и како состав на унапредувања, на ефикасност и ефективност во работењето, може да се дефинирана повеќе начини. Тоа е состав на вклучување на сите вработени и сите активности во хиерархијата. Тоа е збир на заеднички сили, се со цел да се ствари максимална ефикасна и ефективна цел. Основа за сфаќање на ТОМ е потполн квалитет, кој мора да биде констатен на составот на вредности за пари, од аспект на гостите, од аспект на менаџментот, со постојан квалитет кој треба да се пружа по најниски трошоци, т.е. со најдобро користење на материјалните и човечките ресурси. Од изнесеното, може да се констатира дека менаџерските вредности на ТОМ по кои се разликува од другите менаџерски концепти, се следните:

1. Квалитет на водење спрема гостите

Секоја ТОМ стратегија мора да се обликува за да може да ги утврди желбите на гостите, што тоа претпријатието мора да направи за да постигне подобри резултати. Квалитетот е резултат на пазарните потреби. ТОМ е потполно ориентиран на пазарот и воден од купувачите.

2. Потпора на топ менаџментот

За ТОМ да биде успешен мора да постои поддршка од врвниот менаџмент, кои треба да ги познаваат техниките и алатките на ТОМ, за да можат да ја разберат функционалноста на ТОМ. Повеќе нивоа во менаџментот мораат постојано да ги поттикнуваат вработените на активно вклучување во имплементацијата на ТОМ.

3. Континуирано унапредување

Само постојаното и постепеното унапредување има најголема веројатност за успех. Континуираното унапредување е процес за раст на квалитетот на добрата и услугите, преку пораст на добивката, пропратен со повремени иновации.

4. Потполна партиципација

ТОМ зависи од соработката и доприносот на вработените, а квалитетот на претпријатието се одржува со ефективно надградување на вработените.

5. Кратење на временскиот циклус

За унапредување на квалитетот на работењето, потребно е да се скрати временскиот циклус на производството. Еден од пристапите е да се слиминираат задачите и активностите, кои не создаваат додатна вредност, што многу претпријатија го постигнуваат со создавање на

партнерства со испорачателите.

6. Превенција, а не детекција

Насочувањето е во насока на одредување на начинот на превенција на грешките и проблемите, а не нивна идентификација и корекција откако ќе настанат. Филозофијата на ТОМ затоа и се темели на остварување на прифатливи висини на грешки, на концепт на нулта (0) грешка, бидејќи менаџерите мораат да го откријат коренот на потенцијалните грешки, за да би се оневозможила нивна појава.

7. Долгорочен поглед

Потребна е јасна и долгорочна стратегија за развој на претпријатието, која е целовкупно насочена на задоволување на желбата на купувачите.

8. Мапа на вештачки *уѓацл

Потребно е да се дизајнира нов состав на работна интелигенција која се дефинира како планирана, континуирана и рутинска трансформација на податоците во информации, информациите во известување, известувањето во знаење и знаењето во одлука.

9. Развој на партнерствата

Претпријатието мора да биде отворено спрема својата околина: купувачите, добавувачите и други, како би ја унапредило својата позиција.

10. Јавна (Општествена) одговорност

ТОМ претпријатието прифаќа одговорноста за сигурност, продажба на производи без грешка, производство без загадување, а исто така и прифаќа обврска за остварување на нови работни места, постојано подобрување на квалитетот на своите производи и услуги, воведување на нови технологии, заштита на човековата околина и сл.

Преобликување на работниот процес (Business Process Reengineering)

Преобликување на работниот процес или ВРК, е концепт со кој се прават напори да се одговори на работните побарувања во сегашното време. ВРК може да се преведе и како реинжинеринг на работниот процес, работен реинжинеринг, преобликување, и др. ВРК е Американски одговор на Јапонскиот ТОМ, бидејќи процесот на континуирано унапредување на работењето денес не е веќе доволен. Според ВРК неопходно е да се примени стратегија, која се темели на брзо и немилосордно менување на состојбите, кое се постигнува само преку радикални промени, кои се изведуваат од врвот кон дното, а при тоа се менуваат процеси кои можат да се менуваат, во обзир на информатичката технологија.

Под ВРК се подразбира такви потфати во организацијата и дизајнот на работниот процес, кој носат темелни, суштински, квалитетни промени. Еден од основните извори за потреба на новиот пристап е динамичкото пазарно окружување, во кое делуваат современи работни услови. Главни обележја на пазарот, кои денес битно влијаат на потребата за ВРК, можат да се поделат во три правила:

- а) Промените остануваат трајни
- б) Купувачите (гостите) стануваат главни
- в) Конкуренцијата се зголемува и станува се поопштра

М. Нашеги и Ј. Сашуру го дефинираат ВРК како: фундаментално редефинирање и радикално преобликување на работниот процес, со што би се постигнало драматично подобрување во критичните и современи мерила за работна успешност, како што се трошоци, квалитет, услуга и брзина. ВРК може да се опише и како темелно редефинирање и коренит редизајн на работниот процес. Клучни поими на таква дефиниција се:

1. **ТЕМЕЛНО** - Основни прашања: зашто нешто се работи, и зошто баш така.
2. **ОСНОВНО** - Работење со суштинските проблеми, враќање на основите, пробување нешто од почеток да се осмисли.
3. **ДРАСТИЧНО** - Не треба да се занимаваме со ситно подобрување на постоечкото туку со квалитативни скокови.
4. **ПРОЦЕСИ** - Наместо занимавање со задачите и работите, подобро да се занимаваме со процесите. Целта на ВРК е да се пронајдат вистинските процеси кои додаваат вредност.

Од изнесеното може да се заклучи дека ВРК е методологија која се применува кај реорганизирањето со цел да се подобрат работните резултати. ВРК е начин на кој некое претпријатие може да постигне

радикални промени во своето работење, мерејќи преку трошоците, временскиот циклус, вкупната услуга и квалитет и др. Реинжинерингот бара отфрлање на постоечките правила на менаџментот, што значи започнување одново.

Промените во сите аспекти на организацијата се гледаат во принципот на промените во човековиот потенцијал, за разлика од принципот на досегашниот пристап на менаџментот, дека 1 човек има плата 100 а произведува услуга 1000.

Од поставените принципи и поими на ВРК., се доаѓа до главните цели на ВРК., според кои сите теоретичари ја истакнуваат важноста на примената на ВРК., во услови на брзи промени, а тие цели се:

1. редуција на трошоците со унапредување на процесите
2. постигнување на статусот најдобар во својата класа, унапредувајќи ги клучните процеси во операцијата
3. промена на постоечките и создавање на нови подобри правила во својата класа, а кои ќе важат за сите

тоа се многу комплексни цели, кои претпријатието мора да си ги постави, доколку сака да остане конкурентно на пазарот. За да ги оствари своите цели, ВРК. користи два пристапа:

- Макропристап, кој означува процес на преобликување на работниот процес
- Микропристап, кој представува радикален редизајн на текот на процесот

Според Нашега постојат седум осовни правила на кои се темели ВРК, а тоа се:

1. Организацијата се темели на целосен работен процес, а не на производните задачи
2. Со процесите мора да управуваат оние особи кои ги користат резултатите на тие процеси
3. Собирањето и обработката на информациите мора да се врши од самите создавачи на тие информации
4. Географски дисперзираните ресурси потребно е да се посматраат како да се централизираат
5. Потребно е да се поврзат паралелните активности, наместо интеграција на нивните производни резултати
6. Контролата мора да биде составен дел од процесот
7. Информацијата се внесува во информацискиот состав само еднаш и тоа на својот извор

Општите карактеристики на ВРК се следните:

1. Различните работи се комбинираат во една. Клучно обележје на ВРК е самата отсутност на "монтажните" линии, се создаваат нови облици на организација, кои се карактеризираат со самостојни поединци или самостојни групи.
2. Работниците ја донесуваат одлуката. ВРК не се применува само хоризонтално, туку и вертикално.
3. Етапите во процесот се извршуваат по природен тек. Повеќе задачи се извршуваат симултано, па и времето за работа се редуцира.
4. Процесите имаат повеќекратни верзии. Мулти процесите се погодни од традиционалните, кои се и многу комплексни, бидејќи овие се едноставни, поради тоа што се користи само она верзија која е најсоодветна.
5. Работата се извршува таму кај што има најмногу смисла
6. Проверката и контролата се редуцираат. Овие активности, не создаваат додатни вредности, па затоа е потребно да се редуцираат на онаа мера колку што контролата има економска смисла.
7. Се минимализира усогласувањето
8. Case шапаџег обезбедува единствена точка за контакт. Се воведува Case Мапаџег кој се однесува кон купувачот како да е тој одговорен за извршување на целиот процес, иако тој не е.
9. Ргеуа Iепге си пЉпапо сепггаНигапо/аесепггаНигапе орегасце

Клучни елементи на ВРК се:

1. Информатичка технологија
2. Работните процеси

3. Човечките ресурси

1. Информатичка технологија (IT). Со оглед на тоа дека дојдено е до радикални промени во информатичката технологија, кои се манифестираат во порастот на моќта на компјутерите, се менува и односот на корисникот спорти употребата на компјутерот. Од аспект на ВРК, најважно технолошко достигнување е развојот на комуникациската мрежа, бидејќи таа овозможува дислоцираните процеси да се надгледуваат како целина.
2. Работни процеси. Работниот процес е збир на поврзани активности, кои трансформирајќи го Iприх-от , креираат задоволувачки Оигри1. Се тргнува од активноста на едниот крај на процесот, па преминувајќи низ повеќе оддели, се доаѓа до активност на крајот на тој процес. Според тоа, се разликуваат три типа на процеси, кои ВРК мора да ги поврзе.
 - Средни процеси се усмерени на за доволување на потребите на купувачите
 - Процеси на потпора се оние со кои се задоволуваат интерните потреби на вработените
 - Менаџерски процеси влијаат на средишните процеси и процесите на потпора ВРК

побарува промена на гледиштето.

3. Човечки ресурси. Радикалното менување на организацијата на ВРК доведува до радикални промени во човечката работа и нивните способности. Кога се збори за човековата способност се мисли на:

- Способност за реинжинеринг
- Способност за преобликување и понатамошно работење

Под вакви услови радикално се менуваат и работите на работникот, стручњакот и менаџерот.

Вработените мораат да бидат иницијативни и способни да решаваат проблем. Работите на стручњакот се менуваат во правец на стекнување на знаења од подрачје на информатичката технологија. Најголеми промени се случуваат кај менаџерите од сите нивоа, поради тоа што работниците преземаат менаџерски функции како планирање, организирање, водење и контролирање. Менаџерите ги осигуруваат ресурсите. Од нив се очекува флексибилност и имплементација на промените.

ВРК носи многу крупни промени, кои се манифестираат во следното:

1. Промена на работните единици од функционални оддели до процесни тимови.
 - а) Case Теаш - група на луѓе со различни вештини
 - б) У1гтиа1 Теаш - привремена група
 - в) Case \Уогкег - Поединец ко е целосно самостоен
2. Промена на работата од едноставни задачи до мултидимензијална работа.
3. Промена на човечките улоги од контролирачки до ополномоштвени.
4. Промена на подготвување на работата од обука до едукација.
5. Отстранување од фокусот на активности за мерење на работната успешност и компензација од активности до резултати
6. Промена на критериумите на напредување од продукт до способност.
7. Промена на вредноста од заштитна (покровителска) до продуктивна (создавачка)
8. Промена на менаџерот од надзорник до тренер
9. Промена на организационата структура од хиерархиска до плитка
10. Промена на директорот на претпријатието од "чувар на резултатите" до водач.

Преобликување на работните процеси се темели на следните принципи:

1. Не треба д се биде експерт за да се преобликува процесот
2. Понекогаш не е лошо да се биде аутсајдер
3. Треба да се отргнат однапред дефинираните, цврсти ставови
4. треба да се научи да се гледаат работите преку очите на гостите
5. Преобликувањето најдобро се работи тимски
6. Не треба премногу да се оптеретувате со знаење за постоечкиот процес
7. Не е така тешко да се дојде до идеја
8. Преобликувањето може д биде забавно

Еден од совршените пристапи во менаџментот кои се заснова на реинжинеринг на организирањето на претпријатието и прилагодување на организациската структура тежнее кон адаптација на промените, кои пак се брзи, непредвидливи, а често и погубни.

Организација која учи - Learning Organization

За успешно да се проилагоди современото претпријатие со со бројните внатрешни и надворешни промени, мора да се унапредува квалитетот на своите производи, трансформирајќи се во т.н. Квалитетно управувани претпријатија (ТОМ), прифаќајќи ја потребата за радикални промени елиминирајќи активности кои не создаваат додадена вредност за да се одговори на поребите на купувачите (ВРК), применувајќи нови концепти и мислења мора да прејде во организација водена од знаење која се нарекува Организација која учи од поимот Learning Organization.

Сите промени во современото претпријатие, влијаат на структурата на претпријатието преку намалување на нивоата на менаџментот (аопсис). Во тие услови претпријатијата мораат да најдат начини за унапредување на своите идни способности за акција и за решавање на проблемот. За да опстане претпријатието во такви услови, мора да развие способност за реакција, способност за учење и способност за акција. Рехег Сенгенаведува дека градењето на организација која учи е предмет на менаџерски развој во пет дисциплини:

1. Системско мислење. Сите вработени во претпријатието треба да разберат како претпријатието работи. Секој вработен мора да делува на начин кој го подразбира целото претпријатие.
2. Лично мај сторство. Вработените се одговорни, ја познаваат работата, луѓето и процесите.
3. Ментални модели. Подразбира испитување на тековните начини на мислење и разоткривање на длабоки претпоставки
4. Изградба на заеднички визији. Мора да постои целовкупен план со кој секој ќе се согласи
5. Тимско учење. Луѓето се склони да помогнат за групен успех и да работат колективно за да ја извршат својата визија.

Овие пет дисциплини овозможуваат на менаџерите да го променат начинот на размислување во организацијата.

Организацијата која учи е организација во која секој е ангажуран во идентификација и решавање на проблемот. Основната идеја е решавање на проблемот наспроти традиционалната организација, која е насочена кон ефикасноста. Во организацијата која учи сите вработени мораат да бараат заедничко решавање на проблемот, со што би ги задоволиле потребите на купувачот. Фокусот е насочен кон квалитетот и задоволувањето на купувачот. Организацијата која учи е резултат на еволуцијата на претпријатието, преку три етапи:

Првата етапа е традиционалната хиерархија, во која врховниот менаџер ја одржува централната контрола на сите акции и стратегии во организацијата.

Во втората етапа на развојот, врховниот менаџер се движи кон ополномоштување, делегирање на одговорност на вработените за одлуки за тековните работи и акциите.

Третата етапа се карактеризира со ангажирање на вработените во поставувањето на стратешките насочувања. На вработените не им се доделуваат рутински задачи, туку тие сами одбираат стратегија и тактика за успешно делување.

Организацијата која учи наоѓа нови патишта на делување со донесување на промени, наместо да се плаши од нив. Таа ги дефинира и ги решава проблемите, експериментира, и не се затвара во рутинско делување. Многу организации, наместо учење, пробуваат да ги имитираат конкурентите или пак ги следат советите на консултантите, но успешни се оние организации, кои вршат самодијагноза и самоиницираат промени.

Организацијата која учи се карактеризира со:

1. Водство - е средство со кое претпријатието се менува во организација која учи. Водачите градат заедничка визија, им помагаат на вработените, работат заедно со нив, ја обликуваат хоризонталната структура и иницираат промени. Во организацијата која учи водачите имаат три улоги:
 - Креирање на заедничка визија. Визијата мора да биде целосно разбирлива и вметната во мислењето на луѓето и ги претставува посакуваните долгорочни резултати.

- Дизајнирање на структура. Задача на водачот е да им помогне на вработените да разберат дека реорганизацијата е континуиран процес, во кој тие превземаат нови улоги и учат нови вештини.
 - Водач слуга. Во Организација која учи нема место за водач херој, кој се посветува себеси, а не на другите.
2. Хоризонтална организациска структура - е насочена на самоуправавачка соработка на тимовите. Во таа структура централно место на сите нивоа завзема квалитетот. Сите работат заедно со желба брзо да се решат настанатите проблеми, што доведува до (ао\ups12ш§). Тимот станува поважен од индивидуата, тимовите имаат поголема одговорност, а членовите на тимот превземаат одговорност за обука, сигурност, а понекогаш донесуваат и одлики за платите и работата.
 3. Задолжување на вработените (ешро^егшеШ) - е значајно средство за решавање на проблемите, бидејќи на вработените не им дава преголема моќ, но ги поттикнува да ефикасно делуваат. Бшро^егшеШ е средство со кое вработените добиваат моќ, слобода, знаење и вештина да одлучуваат и продуктивно да работат. Вработените се извор на сила, а не на трошок, кој би требало да се елиминира. Организациите кои учат добро ги третираат своите вработени.
 4. Комуницирање/поделба на информациите - во организацијата која учи е отворена. Сите формални податоци за буџетот, профитот и торшоците се расположливи за сите. Овој настап е наречен менаџмент на отворени книги (ореп Боок шапа§ешеп1). Организацијата која учи се служи со електронска комуникација (е-шаИ), со отворена комуникација - разговор (face ш face) со нагласок кон слушањето, разговорите со кафе (coffee talks) и др.
 5. Изворна стратегија - е стратегија која представува збир на мислења на вработените за тоа како, на кој начин и со кои ресурси се остварат целите на претпријатието.
 6. Силна организациска структура - е збир на клучни вредности, верувања, разбирање и норми кои се поделени помеѓу членовите на организацијата, и претставува темел на организацијата која учи и вклучува вредности во следните три подрачја:
 - Луѓето се свесни за целината на претпријатието и за тоа како делови од претпријатието се вклопуваат заедно. Се создава "организација без граници" која означува редуција на бариерите помеѓу деловите на претпријатието. Слободниот проток на луѓе, идеи и информации дозволува координирана акција за деливање во неизвесна и променлива околина. Се е отворено и луѓето имаат пристап до секоја информација која им е потребна.
 - Културата е егалитарна (рамноправна) бидејќи создава чувство на заедништво. Секој вработен представува вредност за претпријатието, па вработените се третираат со почит, па затоа најдобро придонесуваат за своето претпријатие.
 - Културните вредности се унапредуваат и адаптираат. Во организација која учи постојано се поставува прашањето дали може да се работи подобро, односно зошто се работи на ваков начин. Вработените на организиран начин ја анализираат работата на другите претпријатија и се споредуваат со најдобрите (оесп1пагкт§) што овозможува организацијата да научи побрзо да работи и да ги унапредува тековните процеси. Вработените се грижат за важноста на акционерите (s^акепоМегс). Организациската култура посебно ги истакнува креаторите на нови идеи, производи и процеси на работа.

Овие карактеристики и помагаат на организацијата која учи да постигне континуитет во учењето на индивидуално и организациско ниво, што е клуч за постигнување на конкурентно унапредување. Организацијата која учи е филозофија која се остварува внатре во организацијата.

Сето ова наведено значајно ја менува улогата на менаџерот, чив развој на кариерата во организацијата која учи се одвива хоризонтално, а не вертикално. Иако ао\ups12ш§-от ги плаши повеќето менаџери, овој

тренд ќе створи повеќе можности и повозбудливи обврски. Идните менаџери мора да бидат во состојба да ја менуваат својата кариера, а не да чекаат сигурност со качување по хиерархиските табели.

Голем број на пристапи, правци, школи и научници, кои се бавеле со изучување на менаџментот, во својата желба да ги поттикнат луѓето на поголема продуктивност, со што се добива поголема добивка за сопственикот на капиталот и поголема награда за извршениата работа, мораат секогаш да се согледуваат како сложен состав, со одредени нивоа на временски тек на развој на науката, ехнологијата и новото на развој на општествено-политичкото уредување на општеството и државата.

Заклучок:

Согледувањето на развојот на науката за менаџментот се набљудува во историските промени на начин на кој новите откритија никогаш да не ги негираат претходните, туку со нив да се надградуваат, подобруваат и прилагодуваат претходните знаења за менаџментот. Современите пристапи на менаџментот се процес на барање на одговор како да се зголеми продуктивноста во услови на трета технолошка револуција, која е обележена со брзи промени и се побрз развој на науката и технологијата.

Користена литература:

Хотелиерство и Хотелиерски менаџмент - Проф. Д-р Слободан Ивановиќ - Р. Хрватска

www.MaturskiRadovi.NET

Gotovi seminarski, maturski, maturalni i diplomski radovi iz raznih oblasti, lektire , puškice, tutorijali, referati. www.MaturskiRadovi.Net je specijalizovan tim za usluge visokokvalitetnog pisanja, istraživanja i obradu teksta za kompletan region Balkana.

Posetite nas na sajtovima ispod:

<http://www.maturskiradovi.net>

<http://www.maturski.net>

<http://www.seminarskirad.org>

<http://www.seminarskirad.info>

<http://www.seminarskirad.biz>

<http://www.maturski.org>

<http://www.magistarski.com>

<http://www.essaysx.com>

<http://www.facebook.com/DiplomskiRadovi>

Takođe, na sajtu pronađite i tutorijale, referate, primere radova, prepričane lektire, vesti, čitaonicu... Na ovom sajtu ste u prilici pronaći preko 10000 radova iz raznih oblasti: ekonomija (menadzment, marketing, finansija, elektronskog poslovanja, internet tehnologija, biznis planovi, makroekonomija, mikroekonomija, preduzetništvo, upravljanje ljudskim resursima, ...), informatika (internet, informacione tehnologije, softver, hardver, operativni sistemi, baze podataka, programiranje, informacioni sistemi, računarske mreže, ...), biologija i ekologija, filozofija, istorija, geografija, fizika, hemija, književnost, matematika, likovno, psihologija, sociologija, ostali predmeti (politika, saobraćaj, mašinstvo, sport, muzika, arhitektura, pravo, ustav, medicina, engleski jezik, ...).

Uspostavljanjem ovog projekta, zadovoljila se i veoma prisutna potreba za specijalizovanim timom, koji će na studente i omladinu pravovremeno i adekvatno delovati u edukativnom i pozitivno usmeravajućem pravcu, ali i predstavljati efikasnu podršku u pisanju sopstvenih radova.

U cilju pružanja što kvalitetnijeg sadržaja radova, okupljen je odabrani tim, sastavljen od iskusnih stručnjaka iz raličitih oblasti, čiji je cilj da autorskim pristupom i prepoznatljivim stilom izrađuju i istražuju najrazličitije oblasti i afirmišu slučajeve iz prakse.

Za sada posedujemo gotove radove iz oblasti prava, ekonomije, ekonomike preduzeća, javnih finansija, spoljnotrgovinskog poslovanja, informatike, programiranja, matematike, fizike, hemije, biologije, ekologije, menadžmenta, astronomije, carine, špedicije, poreskog sistema, javne uprave, računovodstva..., a uskoro ćemo se proširiti i na ostale oblasti. Inače, izrada matorskih, seminarskih, diplomskih radova po želji je naša primarna opcija. Nakon što aplicirate za određeni rad, dobićete odgovor najkasnije za 24h.