

Na osnovu člana 31. Prečišćenog teksta Statuta i Odluke Upravnog odbora broj I-329/17, a na prijedlog Organizacionog odbora, Upravni odbor UPFBiH na svojoj sjednici održanoj dana 20.02.2020. godine donosi:

ODLUKU

**O USTANOVLJAVANJU I NAČINU DODJELE PRIZNANJA
ZA NAJBOLJEG **MENADŽERA** GODINE FBIH „EMERIK BLUM“**

Član 1.

Udruženje poslodavaca Federacije Bosne i Hercegovine u okviru obilježavanja Dana poslodavaca, ustanovljava **PRIZNANJA ZA NAJBOLJEG MENADŽERA GODINE FBIH „EMERIK BLUM“** (u daljem tekstu Priznanje).

Član 2.

Priznanje se dodjeljuje pojedincu najboljem menadžeru koji pomjera granice poslovanja, tj. koji pokazuje kako je moguće stvarati dodanu vrijednost, a istovremeno biti društveno odgovoran i socijalno osjetljiv.

Član 3.

Kriterije i postupak za dodjelu priznanja utvrđuje se Metodologijom za izbor najboljeg menadžera i dodjele Nagrade, koju na prijedlog Organizacionog odbora usvaja Upravni odbor UPFBiH.

Metodologija iz prethodnog stava je sastavni dio ove Odluke.

Član 4.

Procedura dodjele priznanja pokreće se svake godine objavom Javnog poziva za podnošenje nominacija, najkasnije do kraja februara tekuće godine.

Odluku o upućivanju Javnog poziva za podnošenje nominacija za dodjelu priznanja donosi Upravni odbor.

Javni poziv se objavljuje na web stranici Udruženja poslodavaca u FBiH i najmanje u jednom dnevnom listu koji dostupan u Federaciji BiH, te na druge odgovarajuće načine.

Javni poziv sadrži: naziv priznanja, način podnošenja nominacija, kriterije za dodjelu nagrade, dokumentaciju koju je obavezno dostaviti uz nominaciju, rokove dostavljanja, te naznaku ko ima pravo podnošenja prijedloga.

Javni poziv ostaje otvoren do 31. marta tekuće godine.

Nominacije koje stignu nakon utvrđenog roka, ne mogu biti uzete u razmatranje.

Član 5.

Upravni odbor imenuje Žiri koji u skladu sa Metodologijom vrši nominaciju i izbor kandidata za dodjelu Priznanja.

Član 6.

Predsjednik Upravnog odbora i direktor imaju pravo da suspenduju Odluku Žirija, ukoliko se žiri nije pridržavao propisane metodologije i drugih akata Udruženja poslodavaca FBiH, te da odmah o tome obavijesti Upravni odbor.

Upravni odbor će u roku od 48 sati po prijemu obavijesti donijeti konačnu Odluku i o tome obavijestiti Žiri.

Član 7.

Priznanje se istom licu, može dodijeliti samo jedanput.

Član 8.

Ukoliko je dobitnik Priznanja vlasnik, suvlasnik ili menadžer kompanije koja je sponzor događaja po sponzorskom PAKETU I i PAKETU II on se mora izjasniti da li prihvata Nagradu.

Ukoliko se dobitnik Priznanja iz prethodnog stava izjasni „da prihvata nagradu“ Udruženje poslodavaca u FBiH je dužno da kompaniji iz prethodnog stava vrati razliku novca između PAKETA III i PAKETA II ili PAKETA I ovisno koji sponzorski paket ima.

Član 9.

Priznanje se dodjeljuje u obliku povelje i reljefa uz novčani iznos.

Povelja iz stava 1. ovog člana Odluke sadrži tekst: "UDRUŽENJE POSLODAVACA FEDERACIJE BOSNE I HERCEGOVINE", sa suhim logom Udruženja poslodavaca FBiH, centriran na vrhu stranice **formata A3**.

Ispod teksta iz stava 1. ovog člana, ispisuje se sljedeći tekst: "dodjeljuje **PRIZNANJE ZA NAJBOLJEG MENADŽERA _____GODINE FBiH „EMERIK BLUM“** Ispod teksta upisuje se ime i prezime menadžera kojem se Priznanje dodjeljuje.

Ispod imena i prezimena iz prethodnog stava, ispisuje se sitnijim slovima „**onom koji pomjera granice**“. U donjem lijevom uglu je potpis PREDsjedNIKA UO UPFBiH, na sredini je oznaka datuma i mjesta, a u donjem desnom uglu je potpis PREDsjedNIKA ŽIRIJA.

Uz Povelju dobitniku se dodjeljuje reljef. Veličina reljefa je _____. U sredini se nalazi stilizovani lik Emerika Bluma. Reljef je od _____materijala.

Novčani iznos Nagrade utvrđuje se u visini od 10.000,00 KM, koji se dodjeljuje u humanitarne svrhe instituciji ili pojedincu na prijedlog dobitnika Priznanja.

Član 9.

Priznanje se uručuje na svečanoj ceremoniji dodjele nagrade Udruženja poslodavaca u FBiH.

Ovlašćuje se Predsjednik Udruženja poslodavaca FBiH da u konsultacijama sa direktorom donose Odluku o osobi koja će uručiti Priznanje dobitniku.

Član 10.

Priznanje se može oduzeti.

Priznanje se oduzima pobjedniku, ukoliko je pobjednik nakon dobijanja nagrade, pravosnažnom sudskom presudom, osuđen za krivično djelo protiv života i tijela, protiv slobode i prava građana, protiv dostojanstva osobe i morala, protiv imovine, protiv pravosuđa, protiv službene i druge odgovorne dužnosti, protiv osnova društvenog uređenja i sigurnosti.

Odluku o oduzimanju Nagrade Upravni odbor Udruženja poslodavaca FBiH donosi samostalno ili na prijedlog žirija.

Odluka o oduzimanju Nagrade objavljuje se na web stranici Udruženja poslodavaca FBiH i u sredstvima javnog informisanja.

Član 11.

Sredstva za dodjeljivanje Nagrade i materijalne troškove organizacije obezbjeđuju se iz sredstava Udruženja poslodavaca Federacije BiH.

Član 12.

Stručne i administrativne poslove te evidenciju o dodijeli Priznanje vodi stručna služba Udruženja poslodavaca u FBiH.

Član 13.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Sarajevo,

Datum

Upravni odbor

Predsjednik

METODOLOGIJA

NAČINA DODJELE PRIZNANJA

ZA NAJBOLJEG MENADŽERA GODINE FBiH „EMERIK BLUM“

- onom koji pomjera granice

Metodologija ima tri faze:

- Prva faza: nominiranje kandidata za menadžera godine
 1. Ko može nominirati
 2. Koga se može nominirati
 3. Ko i kako utvrđuje širu listu lista kandidata
- Druga faza: ocjena efikasnosti firmi potencijalnih kandidata
 1. Zašto i kako se daje izjava o prihvatanju nominacije
 2. Koje podatke treba dostaviti za ocjenu efikasnosti firme
 3. Koja metoda ocjene efikasnost firmi se koristi
 4. Ko vrši ocjenu efikasnosti firme
- Treća faza: izbor najefikasnijeg menadžera
 1. Ko i kako utvrđuje užu listu kandidata
 2. Ko i kako utvrđuje najboljeg s uže liste kandidata
 3. Koji su kriteriji za izbor najboljeg s uže liste

[Prva faza: nominiranje kandidata za menadžera godine](#)

UPFBiH upućuje javni poziv poslovnim ljudima, građanima, firmama, udruženjima itd. da nominiraju one menadžere za koje smatraju da su postavili standard za tekuću godinu u uspješnom menadžiranju firmom. Menadžeri imaju pravo da se samonominiraju.

Uz poziv se navode minimalni formalni kriteriji koje nominirana osoba mora zadovoljiti da bi bila uvrštena u širi izbor za menadžera godine:

A) Kriteriji za podobnost firme

Menadžer mora biti djelatnik u firmi koja je:

1. registrirana ne kasnije od 01.01.2017. god.
2. registrirana kao privredno društvo
3. proizvodi robu/usluge u FBiH i/ili ih isporučuje iz FBiH
4. komercijalnog je karaktera (ostvaruju minimalno 51% prihoda na tržištu)
5. bilo kojeg vlasničkog oblika (privatna, javna, mješovita)
6. u dobrom je financijskom stanju
7. ima bilancu stanja i pozitivnu bilancu uspjeha
8. poštuje princip društvene odgovornosti¹.

¹ Društvena odgovornost počiva na moralnoj, jer polazi od moralnih zahtjeva da se čini dobro, odnosno da se ne nanosi zlo. Tako da se ono što društvo traži od kompanije, u skladu sa opštim moralnim ponašanjem, naziva

B) Kriteriji za podobnost menadžera

1. CEO privrednog društva registrovanog u FBiH ili vlasnik/suvlasnik privrednog društva koji operativno upravlja privrednim društvom predsjedavanjem skupštine ili upravnog/nadzornog odbora
2. minimalno tri godine na poziciji iz prethodne tačke
3. neosuđivan i
4. izrazitih moralnih kvaliteta.

Pozivom se traži da se dostave slijedeće informacije:

1. Ime i prezime menadžera kojega se predlaže
2. Naziv firme kojom odnosi menadžer menadžira.

Nakon prijema nominacija UPFBiH će utvrditi širu listu menadžera i time okončati prvu fazu izbora.

Da bi to utvrdilo, UPFBiH će provjeriti da li nominiranje firme i kandidati zadovoljavaju kriteriji podobnosti firme i menadžera.

Nakon što utvrdi koji menadžeri zadovoljavaju kriterije podobnosti, UPFBiH će utvrditi širu listu menadžera, koja će obuhvatiti maksimalno 200 menadžera s najvećim brojem nominacija. U listu može biti uključena osoba koja ima barem jednu nominaciju (barem jedan „glas javnosti“).

Druga faza: ocjena efikasnosti firmi potencijalnih kandidata

Kandidati koji su uvršteni u širu listu kandidata daju izjavu o prihvatanju kandidature. UPFBiH će od FIA-e prikupiti pokazatelje koje se odnose na određene bilansne pozicije firmi.

Pokazatelji iz bilansnih pozicija firmi su: poslovni prihodi i rashodi, dobitak, utrošeni materijal, utrošena energija, broj zaposlenih.

UPFBiH će angažirati eksperata koji će provesti statističku analizu dostavljenih podataka.

Statistička analiza će se temeljiti na analizi stohastičke granice (*Stochastic Frontier Analysis, SFA*)

S utvrđene liste firmi menadžeri deset prvorangiranih firmi za tekuću godinu (za koliko ih se očekuje da će biti na ili blizu granice proizvodnih mogućnosti) će biti uvršteni uži izbor.

Šire o analizi stohastičke granice

Efikasnost firme se iskazuje putem funkcije na slijedeći način:

$$\text{Dobit (i/ili dodana vrijednost, novostvorena vrijednost)} = F(\text{Faktori, Efikasnost}) \quad (1)$$

Firme stvaraju razne veličine dobiti/dodane vrijednosti jer raspolažu raznim veličinama faktora proizvodnje (rada i kapitala) i koriste ih različitim stupnjevima efikasnosti, što se može iskazati slijedećim modelom funkcije:

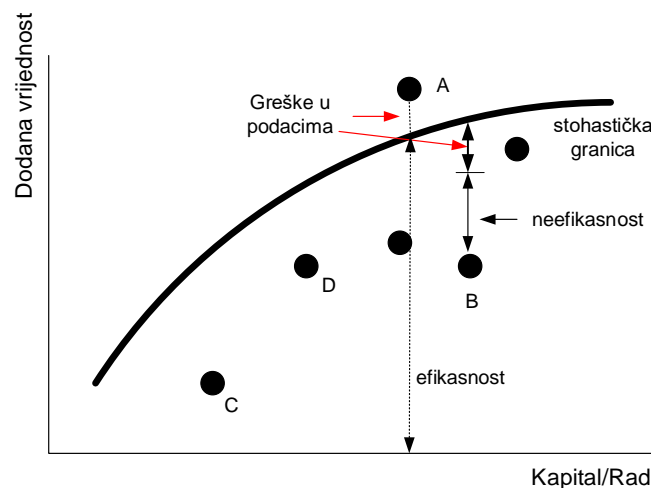
društvenim odgovornostima. U nekim slučajevima, društvo ima pravo da kompanijama nametne izvjesne zahtjeve koji su u interesu opšteg društvenog dobra i to kao uslove da bi se one opšte bavile biznisom.

$$Y = AK^\alpha H^\beta \quad (2)$$

gdje je Y dobit/dodana vrijednost, K veličina fizičkog kapitala (najbolje je koristiti utrošene sate djelovanja osnovnih sredstava, no u uvjetima FBiH, u nedostatku tog podatka, biće korištena veličina aktualne vrijednosti osnovnih sredstava), H predstavlja veličinu ljudskog kapitala (broj sati rada radnika ili fizički broj radnika) dok A predstavlja pomjeranje proizvodne funkcije i označava mjeru ukupne produktivnosti faktora odnosno efikasnost korištenja faktora.

Od kako je 1977. god. uvedena analiza stohastičke granice (SFA) koristi se opsežno u ocjeni djelovanja firmi. Kako slika 1 pokazuje, firme koje koriste razne veličine faktora proizvodnje mogu dosegnuti granicu proizvodnih mogućnosti (biti među najefikasnijima u korištenju faktora), ali i, što je slučaj većine firmi, biti više ili manje ispod granice proizvodnih mogućnosti tj. biti više ili manje (ne)efikasni u korištenju faktora.

Prednost SFA u odnosu na druge metode je u tome što omogućava isključenje uticaja greške u podacima. Npr. firma A ne može biti iznad granice proizvodnih mogućnosti – može se naći u toj poziciji samo zbog greške u statističkom mjerenju.



Slika 1: Granica proizvodnih mogućnosti

Priznanje Emerik Blum služi kao priznanje menadžeru za najbolju praksu i poticaj da nastavi ulagati napore u pomjeranje granice naviše. Ostalim menadžerima, onima koji se nalaze ispod granice proizvodnih mogućnosti, služi kao obrazac za popravljavanje menadžiranja. Jednostavno kazano, najbolji pomjeraju granice (inoviraju), a ostali se nastoje približiti toj granici (imitirajući najbolje).

Imajući naprijed navedeno u vidu, ocjena menadžiranja vrši se korištenjem sljedećeg modela:

$$y_{it} = \beta_0 + x'_{it}\beta + v_{it} \quad (3)$$

$$v_{it} = v_{it} - u_{it}$$

$$u_{it} = u_i + \tau_{it}$$

Dio v_{it} u izračunu funkcije rasčlanjuje se kao $v_{it} = v_{it} - u_{it}$, pri čemu je u_{it} neefikasnost/neproductivnost firme a v_{it} statistička greška.

Najnoviji SFA model, koji su 2014. god. razvili Kumbhakar, Lien i Hardaker (nadalje KLH model) otklanjaju određene gepove u standardnim SFA modelima, kako pokazuje jednadžba 5:

$$y_{it} = \alpha_0 + f(x_{it}; \beta) + \mu_i + v_{it} - \eta_i - u_{it} \quad (4)$$

U tim najnovijim modelima neefikasnost firme u_{it} rasčlanjena je kao $u_{it} = u_i + \tau_{it}$ gdje je u_i stalna komponenta (menadžiranje firmom nepromjenjivo u vremenu) a τ_{it} rezidualna komponenta neefikasnosti (promjenjiva u vremenu). Stalna komponenta je specifična za firmu, dok je rezidualna komponenta promjenjiva u vremenu i po firmama.

Ovo razlikovanje je važno za ocjenu menadžiranja firmom jer se stalna komponenta mijenja samo u slučaju promjene menadžera firme, vlasništva nad firmom i sl. što će za posljedicu imati promjenu načina menadžiranja firmom. Nasuprot tome, rezidualna komponenta se mijenja vremenom i po firmama. Ovo je važno jer se priznanje *Emerik Blum* dodjeljuje svake godine za uspješnost u prethodnoj godini. Jednostavno kazano, SFA model omogućava **sagledavanje neefikasnosti u vremenu t neovisno od neefikasnosti u proteklim razdobljima.**

Naime, vrlo je važno poznavati veličinu ukupne neefikasnosti i njenih sastavnih dijelova jer daju razne vrste informacija.

Npr. ako je rezidualna neefikasnost firme velika u nekoj godini moguće je da je posljedica nečega što se neće pojaviti u narednoj godini (npr. 2014. god. poplava je uticala na efikasnost firmi odnosno područja samo u toj godini).

No, ako je stalna komponenta neefikasnosti firme velika u jednoj godini, jasno je da je firma neefikasna ne samo u toj godini nego i da će ostati takvom sve dotle dok ne dođe do promjena u načinu menadžiranja firmom.

Dakle, prednost KLH modela u odnosu na druge SFA modele je u tome što se greška relacije razdjeljuje u četiri komponente jer se time uzima u obzir razne faktore koji utiču na veličinu dodane vrijednost firme.

Prva komponenta odražava **različitost firmi**, što se mora odvojiti od neefikasnosti firme.

Druga komponenta odražava **kratkoročnu neefikasnost** (koja varira u vremenu).

Treća komponenta odražava **stalnu neefikasnost** (koja ne varira u vremenu)

Četvrta komponenta odražava **slučajni pomak**.

Dakle, KLH model ima četiri komponente, od kojih se dvije odnose na neefikasnost, a dvije na efekt firme (μ_i) i slučajni pomak (u_{it}).

KLH model omogućava **sagledavanje neefikasnosti u tekućoj godini koja je neovisna od neefikasnosti u proteklim godinama**. No, firma može smanjiti dio neefikasnosti eliminiranjem nekih kratkoročnih uzroka, dok drugi dio neefikasnosti ostaje nepromijenjen na dulji rok vremena. Taj prvi dio neefikasnosti je kratkoročna neefikasnost (η_i) a drugi dugoročnija neefikasnost (u_{it}).

KLH model omogućava utvrđivanje veličine *stalne neefikasnosti* (persistent technical inefficiency) koja odražava uticaje inputa poput menadžmenta koji su različiti po firmama ali

se ne mijenjaju tijekom duljeg razdoblja i tijekom vremena jer ne postoji pritisak na promjenu načina menadžiranja firmom.

Svrha priznanja „Emerik Blum“ je upravo da potakne taj eksterni pritisak na promjenu menadžiranja firmom putem benčmarkinga (utvrđivanjem skupine najefikasnijih menadžera i u okviru njih onog najefikasnijeg).

Treća faza: izbor najefikasnijeg menadžera

Nakon što ekspert provede ocjenu efikasnosti firmi utvrđuje prijedlog menadžera/firmi za najuži izbor s obrazloženjem i dostavlja ga UPFBiH, koje razmatra prijedlog i utvrđuje užu listu kandidata.

UPFBiH javno obznanjuje ko su kandidati na svojoj web stranici i omogućuje davanje komentara.

Svrha ove aktivnosti je najšire populaziranje ideje dodjele priznanja i javno promoviranje praksa najboljih firmi sa svrhom stvaranja pozitivnog pritiska na popravljavanje menadžerskih stilova i davanje poticaja da se granica proizvodnih mogućnosti pomjera naviše koordiniranim naporima kako najboljih menadžera tako i UPFBiH, što će u konačnici povećati prestiž kako priznanja tako i menadžera, a također i UPFBiH kao organizatora aktivnosti.

Nakon što utvrdi užu listu kandidata UPFBiH donosi odluku o članovima žirija koji će izvršiti izbor najboljeg menadžera.

Članovi žirija će biti predstavnici UPFBiH te istaknuti članovi akademske i poslovne zajednice.

Žiri će utvrditi najboljeg menadžera na temelju slijedećih kriterija:

| Br. | Kriterij | Objašnjenje | Broj bodova |
|-----|-----------------------|--|-------------|
| 1 | Vizija i liderstvo | Kandidat mora pokazati viziju i liderstvo tijekom nekoliko godina koji povelu firmu do nove razine rasta i razvoja, postignuća ili uvažavanja | 1-12 |
| 2 | Performanse kompanije | Ocjena će se vršiti na temelju sagledavanja finansijskih pokazatelja za posljednjih pet godina (2017-2019) kao i načina i procedura upravljanja firmom | 1-12 |
| 3 | Globalna konkurentost | Sagledavaju se svi detalji vezani za bilo koju internacionalnu aktivnost firme: planovi i strategija osvajanja novih ino tržišta, jačanje prisustva na postojećim tržištima, osnivanje firme, podružnice, agencije, predstavništva i sl. u inozemstvu itd. Posebno će uvažiti i priznati savladavanje internih i/ili eksternih barijera globalnoj ekspanziji kao i korištenih strategija za to postignuće. Za kompanije koje primarno djeluju samo na tržištu (F)BiH ocjenjivanje će se vršiti po tome | 1-12 |

| | | | |
|---|-----------------------------|--|------|
| | | koliko je to djelovanje u skladu s globalnim standardima poređenjem djelovanja s djelovanjem globalnih kompanija u odnosnoj djelatnosti/sektoru. | |
| 4 | Održivost firme | Žiri će ustanoviti koliko je firma socijalno održiva, tj. koliko u stvaranju dodane vrijednosti respektira socijalnu sredinu u svojim. To će se razmatrati sagledvanjem odnosa firme prema dionicima (zaposleni, vlasnici, financijeri, dobavljači, lokalna zajednica i sl.). Žiri će također ustanoviti koliko firma u stvaranju dodane vrijednosti respektira okoliš tj. da li eksternalizira (prebacuje troškove na okolinu) ili enternalizira (prisvaja javne resurse) rezultate | 1-12 |
| 5 | Inovativnost firme | Sagledava se koliko firma ulaže u istraživanja i razvoj, da li razvija odgovarajuću istraživačko-razvojnu infrastrukturu i da li ostvaruje inovacije u proizvodnji proizvoda/usluga, proizvodnim postupcima, organiziranju i nastupima na tržištu | 1-12 |
| 6 | Privrženost zajednici | Ocjenjuje se članstvo/doprinos/predstavljanje određenih poslovnih i drugih udruženja, održavanje prezentacija na raznim poslovnim događajima, forumima te obrazovnim institucijama i sl. | 1-12 |
| 7 | Filantropizam | Ocjenjuje se odnos prema talentima u oblasti poslovanja, obrazovanja | 1-12 |
| 8 | Etičnost i integritet firme | Ocjenjuje se kako se u firmi predlažu i biraju članovi najvišeg upravljačkog tijela i njegovih odbora (da li su uključeni dionici, da li je razmotrena raznovrsnost i neovisnost, stručnost i iskustvo vezno za pitanja održivog razvoja firme); kako se izbjegava i razrješava sukob interesa (da li se objelodanjuje članstvo u upravnim odborima i dioničarski udjel u drugim firmama, posebice kod dobavljača i dr. dionika; kako se kodeks etičkog ponašanja prenosi zaposlenima (kroz pravilnike i sastanke / obuke sa vašim zaposlenima) i drugima (preko web stranice i drugih kanala komunikacije s kupcima i partnerima); kakve procedure i/ili mehanizme ima firma putem kojih je moguće žaliti se na neetičko ili nezakonito ponašanje firme ili njenog uposlenika | 1-12 |

Imajući u vidu navedene kriterije, svaki član žirija boduje kandidate s uže liste kandidata, dodjeljujući bodove na slijedeći način:

- prvom kandidatu dodjeljuje 12 bodova,
- drugom 10,
- trećem 8,
- ostalim po bod manje, respektivno.

Nakon bodovanja žirija UPFBiH će utvrditi listu kandidata i onoga koji dobije najviše bodova proglasiti dobitnikom priznanja „Emerik Blum“ za najboljeg menadžera godine za tekuću godinu.

UPFBiH će kandidata koji dobije najviše bodova proglasiti najboljim menadžerom godine za tekuću godinu i dodijeliti mu priznanje „Emerik Blum“.

Upravni odbor Udruženja poslodavaca FBiH ima diskreciono pravo da, ukoliko utvrdi da se žiri nije pridržavao propisane metodologije, opozove odluku žirija.

Upravni odbor Udruženja poslodavaca FBiH i žiri imaju pravo oduzeti priznanje pobjedniku ukoliko se pobjednik nakon dobijanja priznanja moralno kompromitira.

Dobitnik prvog priznanja će dobiti poziciju broj 1 u Hramu slave koji će utemeljiti UPFBiH kao virtualni hram (koji će, kako se proces dodjele priznanja bude dalje razvijao, prerasti i u fizički hram).