

PANEVROPSKI UNIVERZITET "APEIRON"
U BANJOJ LUCI
FAKULTET INFORMACIONIH TEHNOLOGIJA

Seminarski rad iz predmeta Poslovne aplikacije

Rad na daljinu

Profesor

Prof. dr Nedim Smailović

Kandidat

Siniša Božić

SADRŽAJ

1	UVOD	3
2	RAD NA DALJINU: NOVI TREND 2020IH.....	4
3	PRILAGOĐAVANJE PREDUZEĆA RADU NA DALJINU	5
3.1	POSLOVNA STRATEGIJA.....	5
3.2	POSLOVNA POLITIKA.....	6
3.3	OPERATIVNE AKTIVNOSTI	6
4	OPERATIVNO-TEHNIČKE PRETPOSTAVKE RADA NA DALJINU	7
4.1	SIGURNOSNI ASPEKTI RADA NA DALJINU	8
4.2	PREGLED POSLOVNIH PAKETA MICROSOFT OFFICE/365 I GOOGLE DOCS/WORKSPACE.....	9
5	ZAKLJUČAK	11
6	LITERATURA	12

1 UVOD

Sveopšta digitalizacija i ubrzana tranzicija ka umrežavanju na svjetskoj globalnoj mreži – Internetu dovela je do krupnih promjena u načinu funkcionisanja poslovnih subjekata. Ono što je nekada bilo nezamislivo danas je postalo uobičajeno. Tako je samo prije jedne decenije rad na daljinu smatran inferiornim u odnosu na klasičan radni odnos koji podrazumijeva fizičko prisustvo radnika na radnom mjestu, dok je početkom treće decenije aktuelnog, 21. vijeka, došlo do naglog protežiranja ovakvog načina rada. Danas i najkonzervativniji menadžeri su svjesni prednosti rada na daljinu iz prostog razloga jer su bili primorani da ga prihvate kao novu realnost u protekle dvije godine. Ako radna snaga u sve većem procentu prihvata ovakav način obavljanja svojih radnih zadataka, to znači da raste informatička pismenost, da sve veći broj zaposlenika ne samo da prihvata digitalno poslovanje već se i kontinuirano usavršava kako bi bio u stanju da prati korak sa vremenom i sa rastućim intelektualnim zahtjevima koje podrazumijeva korištenje računarske opreme i poslovnih aplikacija, te mrežnih resursa.

Rad na daljinu kao društveni fenomen doveo je do evolucije u mnogim oblastima. Od mijenjanja pravne legislative, načina vođenja preduzeća i poslovnog razmišljanja pa do nižih operativnih nivoa, promjene su obuhvatile sve nivoe funkcionisanja preduzeća i sve njihove službe. Sama činjenica da su dva softverska giganta, Microsoft i Google, razvila sopstvene online alate za kompletno funkcionisanje preduzeća na daljinu dovoljno govori koliki je značaj ove branše u modernom poslovnom okruženju. Rad na daljinu je doveo do evolucije softverskih paketa pa su putem online Office paketa riješeni neki nedostaci offline sistema kao što su međukorisnička saradnja i sinhronizacija fajlova.

Rad na daljinu se ne tiče isključivo tehnološke komponente koja je čak manji problem, već i strategijskog razmišljanja jer se mijenja sama definicija rada, radnog mjesta i radnika i otvara se niz pitanja koje treba obuhvatiti u strategijama, poslovnim politikama i internim smjernicama svakog preduzeća. U pitanju su evolutivne promjene u čitavoj hijerarhijskoj strukturi preduzeća, od glavnog menadžera pa do krajnjeg izvršnog radnika, i ko se ne adaptira, neće dobro proći na tržištu jer je rad na daljinu u znatnom dijelu slučajeva profitabilniji za firmu bilo u vidu rezanja troškova ili povećanja produktivnosti tako angažovanih radnika.

Ova oblast će se sasvim izvjesno i dalje razvijati i obuhvatati sve veći dio aktivnosti koje se trenutno ne mogu obavljati sa udaljenog mjesta. Sa razvojem robotizacije i vještačke inteligencije sve veći dio manualnih poslova će biti moguće automatizovati, a takvim sistemima je moguće pristupati putem telekomunikacionih mreža sa udaljenog mjesta i tako upravljati sa njima. Postojeći poslovi koji se već obavljaju udaljeno će se dalje razvijati i može se reći da će ljudi obavljati sve manje fizičkih, a sve više umnih poslova što će dovesti do krupnih promjena u ljudskom društvu u cjelini. Rad na daljinu je dakle samo jedan segment u novim tendencijama koje su posljedica sveopšte digitalizacije.

2 RAD NA DALJINU: NOVI TREND 2020ih

Iako je sa razvojem telekomunikacione i računarske opreme rad na daljinu bio tehnički izvodiv još sredinom 2000-ih godina pa i ranije, njegova praktična primjena je bila usko ograničena na neke djelatnosti kao što su telefonski pozivni centri, pružanje korisničke podrške, novinarsko-publicističko-izvještačka djelatnost u nekim ograničenim slučajevima, te neki segmenti IT struke kao što su razvoj aplikacija, upravljanje udaljenim sistemima i tome slično¹. Osim toga, percepcija rada na daljinu pogotovo od strane poslodavaca, ali i radnika je bila uglavnom negativna: rad sa udaljene tačke se smatrao sa sociološkog aspekta problematičnim (zbog manjka lične interakcije), sa menadžerskog stanovišta i mogućnosti napredovanja u karijeri inferiornim (zbog činjenice da su nadređeni u hijerarhijskoj strukturi preduzeća obavezno bili fizički prisutni na radnom mjestu), ova radna mjesta su redovno bila slabije plaćena u odnosu na uobičajen rad, te je bio prisutan i cijeli niz praktičnih problema – od pravnih pitanja regulisanja rada na daljinu, načina kontrole rada i obavljanja evidencije radnog vremena, do sinhronizovanja rada zaposlenika koji su radili udaljeno sa onima koji rade u sjedištu preduzeća.

Međutim, u kratkom periodu od nekoliko mjeseci tokom proljeća 2020. godine je došlo do naglog zaokreta na svjetskom nivou u percepciji rada na daljinu² te je on postao ne samo prihvatljiv, već i poželjan a u većini slučajeva i jedino moguć način obavljanja radnih zadataka iz prostog razloga što su stotine miliona radnika širom svijeta bili spriječeni da fizički dolaze na svoja radna mjesta. U ovom kratkom periodu preduzeća su morala da, silom prilika, redefinišu svoje načine poslovanja te naprave takvu infrastrukturu koja je morala da omogući obavljanje rada sa udaljenog mjesta i to u ogromnoj većini slučajeva koristeći Internet kao glavni komunikacioni medij. To je zahtjevalo saradnju praktično svih službi počevši od informatičkog sektora, pravnog, personalnog odjeljenja, do nabavke i prodaje, jer je veliki izazov bio pogotovo u većim firmama u kratkom vremenu postojeće poslovne procese prilagoditi novoj realnosti, a to je činjenica da zaposleni u većini slučajeva nisu u firmi već rade sa nekog udaljenog mjesta. Informatičari su morali da se brinu o načinima izvodivosti rada na daljinu, pravnici su morali da usklade ovakav rad sa pravnom regulativom, menadžeri ljudskih resursa su morali pronaći načine kako kontrolisati radnu snagu i pratiti njen rad i tako dalje, riječju, čitava poslovna organizacija morala je da se transformiše tako da njeno funkcionisanje bude moguće uz rad njenih zaposlenih ili bar značajnog dijela radne snage, sa udaljenog mjesta. Pored toga, i sami radnici su se suočili sa novim izazovima, na primjer kako uskladiti rad od kuće sa drugim kućnim aktivnostima, kako se prilagoditi nedostatku ljudske interakcije i manjku socijalizacije, te da li se vratiti tradicionalnom radu ili nastaviti sa radom na daljinu.

¹ Naravno, podrazumijeva se da je rad na daljinu primjenjiv u onim djelatnostima koje više koriste mogućnosti usmenog i pismenog izražavanja, te intelektualnog rada putem određenog medijuma kao što su računar i Internet. Jasno je da se proizvodne, prerađivačke i mnoge druge djelatnosti mogu isključivo obavljati konvencionalnim, radom na datom mjestu.

² O uzrocima i motivima ovakvog razvoja događaja bi se moglo diskutovati ali oni nisu predmet ovog rada koji će se baviti samo sa posljedicama ovakvog stanja kao objektivne činjenice.

3 PRILAGOĐAVANJE PREDUZEĆA RADU NA DALJINU

Kao što smo naveli, vanredne okolnosti u prvom kvartalu 2020. godine su primorale preduzeća na masovnu primjenu rada na daljinu. Međutim, sa prolaskom vremena i normalizaciji situacije su se preduzeća susrela sa novim fenomenom, a to je da znatan dio radne snage ne želi da se fizički vraća u poslovne prostorije, odnosno da želi i dalje da radi na daljinu. Naravno, jedna stvar je bila kratkoročno omogućiti telekonferensing zaposlenika u namjeri da se kroz takvo prolazno i privremeno rješenje sačuva poslovna djelatnost firme, ali mnogo veći problem je dugoročno ustrojstvo firme takvo da znatan dio radnika radi na daljinu. Za to su potrebne organizacione promjene u preduzeću, koje obuhvataju redefinisane poslovne strategije, politika i operativnih aktivnosti.

3.1 POSLOVNA STRATEGIJA

Preduzeće treba da usvoji promjene u vlastitoj poslovnoj strategiji koje će se fokusirati na najefikasniji način obavljanja rada na daljinu svojih zaposlenika. Naravno, takva strategija je specifična samoj firmi, odnosno izgleda drugačije u svakom preduzeću te je zadatak rukovodstva firme da obuhvate promjene koje rad na daljinu donose a koji se tiču radne snage, radnog mjesta i samog rada. Ukoliko će znatan dio radne snage dugoročno raditi na daljinu, potrebno je redefinisati način na koji se timovi sastavljaju i kako funkcionišu, voditelji timova moraju odlučiti šta je najbitnije za ovakav način ustrojstva timova i standardizovati načine njihovog funkcionisanja, a odjel ljudskih resursa mora da iznađe načine kako će evaluirati rad zaposlenika koji rade na daljinu i pružiti im neophodnu podršku. Kada je radno mjesto u pitanju, radno mjesto se više ne sastoji od poslovnih prostorija u sjedištu firme već od pojedinačnih mjesta boravka svih radnika koji rade sa udaljene lokacije, pa je potrebno da se sve posljedice takvog obavljanja djelatnosti unesu u poslovnu strategiju firme. Na primjer, firma će morati ulagati umjesto u opremanje kancelarija, u opremu i softver za virtuelnu saradnju radnika. Konačno, sama priroda rada bi se trebala procijeniti u skladu sa novim tendencijama. Tu postoji čitav niz pitanja kao što su, kako cijiniti produktivnost rada obavljenog na daljinu, kako uskladiti funkcionisanje firmi koje zbog prirode djelatnosti ne mogu da koriste rad na daljinu, odnosno da li je moguće takve manuelne djelatnosti automatizovati i ako da, koja je cijena toga (gubitak radnih mjesta³ i cijena ulaganja u opremu koja bi omogućila automatizovan rad). Osim toga, ako će u budućnosti firme biti decentralizovani entiteti sastavljeni od pojedinaca koji radi svaki od svoje kuće u svrhu ispunjenja zacrtanog zajedničkog poslovnog cilja, sasvim je vjerovatno da će i sam pojam firme kao poslovnog udruživanja pojedinaca biti predmet promjena.

³ Velika je dilema kako će predstojeća automatizacija poslova koje su kroz istoriju obavljali ljudi uticati ne samo na produktivnost firmi, već i na šire društvene fenomene kao što su opšta zaposlenost te donošenje odluka i upravljanje poslovnim subjektima. Postoje oprečna mišljenja o tome kako će primjena vještačke inteligencije (automatizacija poslovanja je jedan manji segment toga) uticati na čovječanstvo u cjelini.

3.2 POSLOVNA POLITIKA

Dok izmjene poslovne strategije definišu zašto neko preduzeće uspostavlja rad na daljinu, izmjene poslovne politike konkretizuju usvojene strategije i propisuju kako praktično to treba da se provodi. Uvođenje rada na daljinu mijenja funkcionisanje kompletnog preduzeća i iz tog razloga se promjenama poslovne politike detaljnije propisuje kako se organizacija treba ponašati u novim uslovima. Za mnoge firme neće biti izvodivo da se svi radnici tako organizuju da rade na daljinu. Već smo naveli primjere proizvodnih i prerađivačkih preduzeća. Ni u IT branši rad na daljinu nije uvijek i 100% moguć. Na primjer, neki IT stručnjaci će morati biti lično prisutni u prostorijama firme da bi pružili podršku na licu mjesta radnicima iz drugih sektora. To važi i za druge ključne osobe iz drugih sektora kao što su inženjeri, održavaoci pogona i tome slično. Tu su i druga pitanja, npr. kako obučiti nove radnike ako postojeći radnici rade na daljinu? Na koji način tretirati rad na daljinu u smislu zarade radnika? Primjera radi, ako radnik želi da živi u drugom dijelu države (u slučaju BiH, u drugom entitetu, ili recimo u slučaju Njemačke ili SAD u drugoj saveznoj državi), ili čak van države, ukoliko radi na daljinu ali ponekad mora biti lično prisutan, ko snosi putne troškove u tom slučaju? Kakav je poreski i računovodstveni tretman rada na daljinu? Mijenjaju li se pravila izvještavanja? Dakle kroz podešavanja poslovne politike preduzeće treba da definiše određen nivo fleksibilnosti koje će s jedne strane omogućiti rad na daljinu ali s druge strane predvidjeti one izuzetke u kojima to neće biti slučaj ili propisati nove smjernice da bi obuhvatila specifičnosti rada na daljinu. Na kraju, pitanja sigurnosti podataka i informacija te radnika koji rade na daljinu trebaju posebno da budu obrađena u poslovnoj politici.

3.3 OPERATIVNE AKTIVNOSTI

Promjene operativnih aktivnosti trebaju dati odgovore na izvršna, operativna pitanja kao što su ko, kako, kada, koje, šta...itd., kao na primjeru:

- Kako će preduzeće komunicirati sa radnicima na daljinu i kako će radnici na daljinu međusobno komunicirati?
- Koje tehnologije i alate će preduzeće trebati da koristi da bi bilo u stanju da primi i uspješno obuči novoprimljene radnike?
- Šta je uloga voditelja timova i operativnih menadžera kada odobravaju rad na daljinu?

Odgovor na ovakva pitanja pretpostavljaju zajednički rad službi preduzeća kako bi se zacrtana poslovna strategija sprovela u djelo.

4 OPERATIVNO-TEHNIČKE PRETPOSTAVKE RADA NA DALJINU

Da bi se rad na daljinu integrisao u poslovnu organizaciju, potrebno je definisati ključne pretpostavke koje omogućavaju ovakav angažman zaposlenih. U tom smislu se propisuje cijeli niz parametara koji jedna poslovna organizacija treba da uzme u obzir.

Prije svega, preduzeće mora da identifikuje i odredi ona radna mjesta koja ne mogu da se obavljaju putem rada sa udaljenog mjesta. Ova radna mjesta moraju i dalje da se izvode tradicionalnim putem i ona nisu predmet ovih razmatranja⁴.

Preduzeće treba da odredi koja oprema i koje tehnologije će koristiti zaposleni koji rade na daljinu. U tom smislu, treba da se odredi spisak opreme koja će se koristiti u te svrhe (precizirati koji računari, laptopi, monitori, telefoni, štampači itd.). Paralelno sa tim treba i procijeniti mogućnost pružanja IT podrške zaposlenicima. Određuje se koje će se tehnologije koristiti, a najznačajnije pitanje je odabir telekonferencijskog softvera (npr. Zoom, Skype itd.) te poslovnih paketa (kao što su Microsoft Office ili Google Docs). U ovom segmentu treba da se procijeni sigurnost korištenja odabranih alata i tehnologija i procijene eventualni bezbjedonosni rizici.

Preduzeće treba da se odredi u kom vremenskom periodu može da se preorijentiše sa tradicionalnog na rad na daljinu. Na primjer, ako preduzeće na kraju radnog dana obavjesti zaposlene da od idućeg dana rade na daljinu, zaposlenici treba da kod sebe posjeduju adekvatnu opremu (laptop, radni dokumenti, funkcionišuća mrežna konekcija). U ovom smislu, radnici treba da budu spremni na ovakvu promjenu tako što će, u skladu sa politikama preduzeća, digitalizovati radne dokumente što će olakšati pristupanje sa različitih lokacija.

Potrebno je definisati evidenciju radnog vremena na daljinu, prekovremeni rad, rad na neradne dane i praznike, te pauze. Potom, utvrditi način kako se radnicima angažovanim na rad na daljinu otkazuju radni ugovori, kako se vrši evidencija radnog vremena i kako se procjenjuje produktivnost i radni angažman. Stavke kao što su nadoknada troškova za opremu (računari, telefoni, kancelarijska oprema) takođe treba da budu razmotreni.

Samo upravljanje radom na daljinu predstavlja zaseban skup pitanja koje treba razjasniti. To obuhvata načine komunikacije, vrijeme komunikacije i načine sačinjavanja bilješki na virtuelnim sastancima. Rokovi za učešće u projektima i ispunjavanje radnih zadataka treba da budu definisani na nivou odjeljenja i timova unutar njih. Također, trebala bi se napraviti jasna granica između rada od kuće i odmora, jer radnik koji radi od kuće lako može da bude pod stresom nastavljajući raditi i van radnog vremena, zbog činjenice da nema odlazaka i dolazaka sa i na posao.

⁴ Osim u dijelu na koji način ovo osoblje komunicira sa radnicima koji rade na daljinu.

4.1 SIGURNOSNI ASPEKTI RADA NA DALJINU

Imajući u vidu da rad na daljinu podrazumijeva gotovo potpunu digitalizaciju radnih procesa, jasno je da se izloženost sigurnosnom riziku proporcionalno povećava. Iz tog razloga, pitanja digitalne sigurnosti dolaze u prvi plan a zaštita protiv malicioznih napada predstavlja kontinuirani izazov sa kojim se firme moraju boriti. Ovo je kompleksno pitanje na koje se ne može jednoznačno i jednostavno dati odgovor ali se mogu postaviti neke smjernice dobre prakse.

Na primjer, pitanje mrežne i telefonske konekcije kod rada na daljinu je jedno od dva ključna sigurnosna problema. Kućne mreže mogu biti pogodne raznim hakerskim napadima, a zaposlenici mogu da pristupaju mrežnim servisima firme i sa trećih lokacija, kao što su javne WiFi mreže i Internet kafei, što problem čini još kompleksnijim. Iz tog razloga, preduzeće treba da odredi sigurnosne standarde koje mrežna konekcija zaposlenika koji radi na daljinu treba da poštuje. Mnoge firme zahtjevaju izbjegavanje bežične i korištenje isključivo klasične kablovske mreže, potom sigurno konfigurisanje mrežnih uređaja, njihovo softversko ažuriranje, upotrebu enkripcije prilikom mrežnog spajanja, upotrebu digitalnih enkriptovanih ili na drugi način osiguranih telefonskih linija i tome slično.

Drugi, u sigurnosnom smislu ključni segment je dati fizički uređaj putem kojeg zaposlenik radi. Računar koji se koristi potrebno je, slično kao mrežna oprema, da bude pravilno podešen, softver treba da bude ažuriran, antivirusni programi aktivni i ažurirani, softverski mrežni zid podignut a hard disk enkriptovan. Najbolje rješenje bi bilo da korisnici obavljaju svoje radne zadatke na uređajima isporučenim i konfigurisanim, ili barem provjerenim od strane samog IT odjeljenja preduzeća. Također, politika korištenja lozinki bi trebala da bude tako određena da se koriste isključivo komplikovane lozinke koje su teške za pogađanje.

Sigurnosne prakse koje se tiču upotrebe privatnih digitalnih resursa u poslovne svrhe također trebaju da se definišu od strane preduzeća. Koristeći privatne, lične e-mail servise zaposlenici mogu da prenose podatke firme preko takvih servisa, koji ne moraju nužno da budu dovoljno sigurni za tu svrhu. Obično je nivo bezbjedonosne zaštite korporativnih e-mail servisa na višem nivou od onog koji se nudi za ličnu upotrebu, pa ako se i lični e-mail servisi koriste, potrebno je propisati načine i limite za ovakvo korištenje, što npr. uključuje brisanje podataka nakon njihovog prenošenja. Slično tome, zaposlenici koji rade na daljinu mogu da koriste i rješenja za skladištenje podataka u oblaku koja ne pružaju potreban nivo sigurnosne zaštite kao što je adekvatna enkripcija i multifaktorska autentikacija i time ugroziti podatke preduzeća.

Konačno, radnici koji rade na daljinu trebaju biti svjesni opasnosti od sajber-kriminala i izbjegavati korištenje sumnjivih i neprovjerenih mrežnih resursa kao što su duplicirane stranice legitimnih provajdera, upotreba neautorizovanog softvera i tome slično.

4.2 PREGLED POSLOVNIH PAKETA MICROSOFT OFFICE/365 I GOOGLE DOCS/WORKSPACE

Kako je već ranije navedeno, dva osnovna problema koja se tiču uspostavljanja rada na daljinu jeste odabir telekonferencijske softverske platforme i poslovne aplikacije za stvaranje i manipulisanje digitalnim dokumentima te međusobnu saradnju. Dok je izbor telekonferencijskog softvera vjerovatno lakši izbor, kada je u pitanju odabir aplikacije za upravljanje digitalnom kancelarijom i uopšte poslovanjem u modernom Internet dobu, izbor je praktično ograničen na programska rješenja Microsoft-a i Google-a, koji već niz godina nude svoje kancelarijske aplikacije. Naravno, Microsoft još od kraja 1980-ih nudi svoj Office paket, a Google je krajem 2000-ih ponudio svoj Docs, kao potpuno online rješenje. Aktuelna verzija Office-a je 2021, što je klasični softverski paket koji se instalira na računar a postoji i Microsoft 365⁵ što je pandan Google Docs, odnosno online rješenje. Pored ovih poslovnih paketa koji predstavljaju skup aplikacija za upravljanje pisanim dokumentima, tablične proračune, kreiranje vizuelnih prezentacija te eventualno jednostavniju bazu podataka, i Microsoft i Google nude korporativna rješenja koja imaju proširene mogućnosti za korištenje u većim preduzećima. Microsoft je do 2022. nudio Office 365 kao online verziju svog poslovnog paketa, međutim to softversko rješenje je rebrandirano kao Microsoft 365 nudeći kompletno rješenje za udaljen rad. Google je po predstavljanju Google Docs predstavio prvo Google Apps, kao set alata za online rad, te je ta platforma dalje evoluirala preko naziva G-Suite do aktuelnog Google Workspace. Napravićemo kratko poređenje Microsoft 365 i Google Workspace kao dva rješenja koja će koristiti najveći broj preduzeća čiji radnici rade na udaljenoj lokaciji.

I Microsoft 365 i Google Workspace su poslovne aplikacije koje nude čitav niz rješenja za digitalno poslovanje a imaju zajedničke karakteristike da koriste skladištenje podataka u oblaku i korištenje Internet browsera kao korisničkog interfejsa⁶. Aplikacije nude:

- slanje e-mailova,
- upravljanje poslovnim kalendarima,
- kreiranje pisanih i tabličnih dokumenata te prezentacija,
- telekonferensing,
- upravljanje fajlovima,
- saradnju timova.

Postoje razlike u cijeni koštanja i karakteristikama ovih paketa te pojedinačnih usluga koje nude, no time se ovdje nećemo baviti već ćemo opisati najvažnije karakteristike što se tiču poslovne primjene. Kada je u pitanju e-mail, korisnicima se nude sa strane Microsofta Outlook, te Google nudi Gmail. Gmail ima prednost u korištenju u browseru, dok je Outlook vjerovatno naprednije rješenje kada se koristi kao zasebna

⁵ Od prvog kvartala 2022., Office 365 je preimenovan u Microsoft 365.

⁶ Pored toga Microsoft 365 nudi i klasičnu instalaciju na računar.

aplikacija. Kada je u pitanju korištenje zasebnih aplikacija, Google uopšte ne nudi tu mogućnost dok Microsoft nudi, te treba napomenuti da su Microsoft Word, Excel i Powerpoint kao zasebne aplikacije moćnija rješenja i od Microsoft-ovih i od Google-ovih online verzija ovih aplikacija. Međutim to ne mora uvijek da bude faktor koji će da prevagne u donošenju odluke koji poslovni paket koristiti, budući da manji procenat korisnika zaista i koristi sve opcije zasebnih Microsoft-ovih poslovnih programa. Spisak aplikacija koje ovi poslovni paketi sadrže su:

- Word/Google Docs – upravljanje pismenim dokumentima,
- Excel/Google Sheets – tablični proračuni,
- Powerpoint/Google Slides – prezentacije,
- Outlook Online/Gmail – e-mail,
- One Note Online/Google Keep – bilješke,
- Sharepoint/Google Sites – kreiranje web sajtova,
- Microsoft Teams/Google Meet – telekonferencing,
- Yammer/Currents – interna društvena mreža,
- Whiteboard/Jamboard – online saradnja.

Tu su i neki drugi alati koji ne spadaju nužno u poslovne aplikacije ali omogućavaju njihovo korištenje i dijeljenje fajlova, kao što su OneDrive/Google Drive, Microsoft Stream, Microsoft Sway itd.

Saradnja između korisnika je najvažnija karakteristika online poslovnih paketa jer omogućava ubrzano dijeljenje fajlova i upravljanje njima bez nekih radnji koje bi bile potrebne u offline modu⁷. Obadva rješenja podržavaju i mobilne uređaje na kojima se sadržaj može pregledati i u manjem stepenu mijenjati, te razmjenjivati.

Oba rješenja nude napredne mogućnosti koje mogu biti potrebne pojedinim preduzećima kao što su funkcionisanje u Intranetu, e-discovery alatke, napredno izvještavanje, arhiviranje e-mailova, bekap podataka te nadogradnja ovih paketa kroz razvijanje sopstvenih programskih rješenja koja funkcionišu putem API (Application Program Interfaces).

Na kraju treba napomenuti da su formati fajlova Microsoft Office-a standard već dugi niz godina te da Google Docs mogu pristupati i zapisivati ove fajlove, međutim kod kompleksnijih dokumenata je moguća pojava grešaka, odnosno kompatibilnost nije 100%. Microsoft 365 uopšte ne podržava formate fajlova koje koristi Google Docs. Svaki od ovih paketa ima svoje prednosti i zgodne karakteristike, ali i poneku manu, te je procjena preduzeća kojoj se opciji privoliti. Naravno moguće je istovremeno korištenje oba paketa što rješava neke probleme sa kompatibilnosti ali sa troškovne strane vjerovatno nije najpovoljnija opcija.

⁷ Kao što su pravljenje oznaka i praćenja izmjena izmijenjenih fajlova.

5 ZAKLJUČAK

Evolutivnim, postepenim koracima u napredovanju tehnoloških sredstava se došlo do shvatanja da mjesto rada ne mora uvijek i nužno biti kod sjedišta poslodavca. Aktuelna dešavanja u protekle dvije godine su pokazala da postoje i drugi načini rada, i takve alternative postaju sve poželjnije jer radnicima omogućuju da putem korištenja tehnologije rade sa bilo kog udaljenog mjesta, bilo kada. Zadovoljan radnik je produktivan radnik te ovakve tendencije mogu donijeti firmama povećanje novostvorene vrijednosti.

Rad na daljinu, kako smo u ovom radu vidjeli, podrazumijeva promjene načina strateškog razmišljanja, prihvatanja novih obrazaca i običaja poslovanja, a prilagodba može biti komplikovana jer zahtjeva napore svih dijelova preduzeća. Međutim nakon ovog početnog napora, kada se rad na daljinu jednom uspostavi na planiran, normiran i standardizovan način, preduzeće može imati jednak ili bolji krajnji efekat po vlastiti poslovni rezultat, ali imati i zadovoljnu radnu snagu što je u današnje vrijeme izuzetan izazov.

U ovom radu je obrađen organizacioni aspekt prilagođavanja preduzeća radu na daljinu, kao i tehnološka, operativna pitanja koja daju odgovore na konkretnu implementaciju rada na daljinu, jednom kada se takva odluka donijela u datom preduzeću.

6 LITERATURA

- [1] "Rad od kuće nije sjedenje u kućnim papučama i bademantilu," [Online]. Dostupno na: <https://ufubih.org/izmedju-kapitala-i-covjeka-rad-od-kuce-nije-sjedenje-u-kucnim-papucama-i-bademantilu/>. [Pristupano 27 05 2022].
- [2] "Siguran rad na daljinu: savjeti i preporuke za zaposlenike," [Online]. Dostupno na: <http://nsibih.ba/blog/2020/04/03/siguran-rad-na-daljinu-savjeti-i-preporuke-za-zaposlenike/>. [Pristupano 27 05 2022].
- [3] "Kako je zakonski regulisan rad na daljinu u RS?," [Online]. Dostupno na: <https://ba.ekapija.com/news/3277600/kako-je-zakonski-regulisan-rad-na-daljinu-u-rs>. [Pristupano 27 05 2022].
- [4] "Microsoft 365 Vs. Google Workspace: A Complete Comparison," [Online]. Dostupno na: <https://expertinsights.com/insights/microsoft-365-vs-google-workspace-a-complete-comparison/>. [Pristupano 27 05 2022].
- [5] "Razlika između Gmaila i Outlooka 365," [Online]. Dostupno na: <https://hr.sawakinome.com/articles/technology/difference-between-gmail-and-outlook-365-2.html>. [Pristupano 27 05 2022].
- [6] "Upravljanje zaposlenima na daljinu: Kako voditi timove," [Online]. Dostupno na: <https://wiso.rs/2021/08/31/upravljanje-zaposlenima-na-daljinu-kako-voditi-timove/>. [Pristupano 27 05 2022].
- [7] "Vodite tim na daljinu: Šta sve treba pripremiti u radnom okruženju," [Online]. Dostupno na: <https://wiso.rs/2021/03/17/vodite-tim-na-daljinu-na-sta-sve-treba-da-budete-spremni/>. [Pristupano 27 05 2022].