

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima". Rad ima 26 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

I. Jambrek, I. Ivca Penlć, Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor... Zb. Prav. fak. Sveuč. rij. (1991) v. 29, br. 2, 1181-1206 (2008)

1181

#### UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA U PODUZEĆIMA – LJUDSKI FAKTOR, MOTIVACIJA ZAPOSLENIKA KAO NAJBITNIJI ČIMBENICI USPJEŠNOSTI POSLOVANJA PODUZEĆA

UDK: 658.3 Ur.: 18. lipnja 2008. Pr.: 12. prosinca 2008. Stručni članak

##### 1. Uvod

Krajem 20. i početkom 21. stoljeća svjedoci smo pojave snažnih izazova ekonomskoj znanosti. Veliki napredak informatičke tehnologije te znanosti i tehnologije uopće, mijenja karakteristike poslovnog okruženja, koje u odnosu na šezdesete i sedamdesete godine 20. stoljeća postaje znatno kompleksnije. U takvoj situaciji turbulentnosti i sve veće složenosti poslovnog okruženja dolazi do jake potrebe za aktivnim uključenjem poslovnih subjekata u kreiranju promjena, kao i za brzom prilagodbom stalno novim uvjetima. S obzirom na to da kreativnost i prilagodljivost poslovnih subjekata presudno ovisi o sposobnostima, znanju i kreativnosti zaposlenika, upravo ti aspekti poslovnih sustava izbijaju u prvi plan. Stoga se danas može govoriti o novoj ekonomiji,

1182

I. Jambrek, I. Ivca Penlć, Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima – ljudski faktor... Zb. Prav. fak. Sveuč. rij. (1991) v. 29, br. 2, 1181-1206 (2008)

ekonomiji znanja, ekonomiji koja je globalna i koja je u stalnoj borbi s neizvjesnošću i promjenama. Bitna pitanja koja se postavljaju u tom kontekstu su: na koje aspekte složenih poslovnih sustava treba u novim uvjetima dominantno usmjeriti pozornost, kako ih adekvatno informacijski pratiti te kako ih modelirati? Zatim, koji su čimbenici ključni za poslovni (gospodarstveni) uspjeh, kako tim čimbenicima upravljati te kako ih kontrolirati? Može se opravdano ustvrditi da su se na području ekonomije u posljednje vrijeme pojavili relativno brojni novi teorijski pravci i modeli koji nastoje odgovoriti na navedena pitanja. Stoga se nameće nužnost da se isti ispituju te empirijski provjere u skladu s adekvatnim metodama znanstvenog pristupa: hipotetičko – induktivno – deduktivnim modelom, prema kojem teorijski model dobiva epitet znanstvenog u onoj mjeri u kojoj se njegove postavke mogu operacionalizirati, odnosno svesti na mjerljive varijable i empirijski verificirati. Spomenuti hipotetičko – induktivno – deduktivni pristup najvjerojatnije pravilno usmjeruje znanstveni rad te otklanja mogućnost pretjeranog spekulativnog "lutanja" u znanosti time što nastoji iskustveno oprobati i provjeriti pojedine postavke teorijskih modela. Na taj se način određene pretpostavke empirijskom provjerom, u krajnjem slučaju mogu pokazati kao ispravne ili neispravne. Neke od koncepcija poput koncepcije intelektualnog kapitala, upravo plijene pozornost teoretičara i znanstvenika o čemu svjedoče i brojne publikacije usmjerene na tu problematiku. Takva snažna potražnja svjedoči da su te koncepcije dotaknule ključnu točku onoga što je u poslovnom (gospodarskom) smislu važno, a to je kako biti bolji od drugih i kako uspjeti. Mnogo je stoljeća trebalo da bi čovjek sam po sebi, njegovanjem njegovih sposobnosti, znanja, kreativnosti i motivacija bili prepoznati

kao glavni i najvažniji čimbenik gospodarske uspješnosti. U listopadu 2004. godine u Sjedinjenim Američkim Državama održana je konferencija menadžera ljudskih potencijala<sup>1</sup> na kojoj je u samom uvodu u konferenciju predstavljeno istraživanje prema kojem je stručnost i kredibilitet vodstva te sposobnost privlačenja i zadržavanja darovitosti na samom vrhu gospodarske politike, dok je udio na tržištu bio tek na šestom mjestu.<sup>2</sup> Istraživanje je pokazalo jedan lanac: kako privlačno mjesto za rad znači i ugodno mjesto za kupovinu te time pogodno mjesto za ulaganje.<sup>3</sup>

...

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

[maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)