

Uvod

Upravljanje ljudskim resursima je podsistem upravljanja preduzećem. Kao sadržaj menadžment procesa, akompetenciji je menadžerskog tima koji vodi preduzeće i koji je njegov ključni oslonac. Upravljanje preduzećem i njegovim resursima, uključujući i ljudske resurse, u savremenim uslovima privređivanja, podrazumeva mnoštvo novih sadržaja, kako u oblasti marketinga, istraživanja, razvoja, finansija i proizvodnje, tako i u sferi informatike, organizacije rada, menadžmenta ljudskih potencijala i slično. Menadžment proces je veoma kompleksan, jer u sebi objedinjuje brojne funkcije, od planiranja i organizovanja, do vođenja i kontrole materijalnih, finansijskih, informacionih i ljudskih resursa u organizaciji.

Upravljanje ljudima, kao najznačajnijim resursima preduzeća, veoma je složen i višedimenzionalan proces. Nije lako upravljati ljudima, njihovim ponašanjem i njihovim potencijalima. Iako u menadžmentu postoje određena pravila, menadžment organizacije ne sme robovati tim stereotipima jer je ljudsko ponašanje promenljivog karaktera. Često i nepredvidivo. Svaki čovek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe. Stojimo primenljivo u jednom preduzeću, nije u drugom; što daje dobre rezultate u jednoj kompaniji, ne daje u drugoj; što je dobro došlo u jednom trenutku, nije u drugom itd. Osim standardnih i uobičajenih pravila, moraju se stvarati i pravila prilagođena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju. Da bi se u tome uspelo, osim dobrog poznavanja faktora okruženja i adekvatnog dizajniranja organizacione strukture, neophodno je i dobro poznavanje ljudske prirode, kako bi se vernije i potpunije odslikale potrebe, navike, interesi, očekivanja, vrednosni stavovi i verovanja pojedinaca i grupa. Iako je reč o složenom i mukotrpnom procesu, na njemu se mora istrajavati.

1. Pojam ljudskih resursa

Menadžment ljudskih resursa je oblast nauke o organizaciji koja se bavi proučavanjem svih aspekata zaposlenosti u organizaciji. S obzirom na predmet izučavanja, ova naučna oblast se nije razvijala u izolaciji, već pre u širem kontekstu industrijskih promena i ekonomskog razvoja i predstavlja odgovor na dramatične i kontinuirane promene koje je industrijalizacija imala na društvo i rad. Menadžment ljudskih resursa je noviji naziv discipline koji je, pod jakim uticajem prvenstveno američke literature, prihvaćen krajem 1970-ih i početkom 1980-ih godina XX veka. Dotadašnji naziv discipline je bio Personalni menadžment. Pramenom naziva je suštinski označila i kvalitativno novu fazu u razvoju discipline - fokus se sa kontrole troškova rada pomera na shvatanje zaposlenih i njihovih sposobnosti kao važnog resursa u organizaciji i davanje strateškog značaja i uloge upravljanju tim resursima u organizaciji.

Sve do 1935. godine, postojala je tesna veza između nauke i prakse. U tom periodu dolazi do slabljenja fokusa na personalni menadžment, odnosno na pojedinca, a raste značaj industrijskih odnosa, pa dolazi do razmimoilaženja teorije i prakse. 1935. godine menadžment ljudskih resursa postaje prepoznatljiva naučna disciplina.

Na razvoj menadžmenta ljudskih resursa najznačajniji uticaj su imali:

Kolektivno pregovaranje, koje se javilo kao logična posledica intenzivnog sindikalnog organizovanja radnika, u prvo vreme često kroz štrajkove, što je pokrenulo i nastanak radnog zakonodavstva;

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

www.maturskiradovi.net

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