

Uvodna razmatranja

Tržišni uslovi privređivanja nameću potrebu za shvatanje važnosti ljudskih resursa u organizaciji, odnosno da se zaposleni javljaju kao njen najvažniji resurs. Zaposleni predstavljaju kreatora novih tehničkih, tehnoloških i organizacionih rešenja, stvaraocima novih vrednosti i odnosa, upravljače procesa rada i razvoja organizacije. Iz tog razloga u svim tržišno orijentisanim privredama menadžmentu ljudskih resursa se poklanja izuzetna pažnja.

Ljudski resursi i mogućnosti koje nudi informaciona tehnologija su osnovni faktori razvoja, a odgovornost je osnovni princip koji oblikuje modernu organizaciju. Razvoj koncepta kvaliteta poslovanja zahteva unapređenje funkcije menadžmenta ljudskih resursa u cilju sveopšteg obrazovanja za sistem kvaliteta. Osnovni princip koji zadovoljava savremeni koncept kvaliteta je da je čovek najvažniji resurs. Ljudi su osnovni potencijal koje preduzeće ima i oni moraju biti polazna i krajnja tačka u unapređenju kvaliteta poslovanja. Bez ljudi sa odgovarajućim znanjem, sposobnostima i iskustvom ni najbolja ideja neće biti realizovana.

Suočeni smo sa brzim i velikim promenama koje utiču na savremeno poslovanje i menadžment, kao i u promeni vrednosti onoga što za preduzeće stvara vrednost. U prethodnom periodima pojam kapitala i stvaranje vrednosti bio je u sferi novca, materijalnih sredstava dok danas kapital i vrednosti predstavljaju ljudi i njihova znanja, kreativni i razvojni resursi. Ljudi, njihov razvoj, motivacija i zadovoljstvo poslom postaju osnovno oruđe konkurentne sposobnosti i prednosti na izrazito konkurentskom globalnom svetskom tržištu. Rezultat tih promena je menadžment ljudskih resursa kao sažet izraz nove filozofije i prakse menadžmenta. Ljudi, ljudski resursi, menadžment ljudskih resursa nesumnjivo su ključne reči i dominantna preokupacija savremenih menadžera i organizacija.

Pojam menadžmenta ljudskim resursima

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 menadžment procesu postoje određena pravila, menadžment organizacije ne sme robovati stereotipima jer je ljudsko ponašanje promenljivo i karakterno, često i nepredvidivo. Svaki čovek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe. Što je 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.

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

www.maturskiradovi.net

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