

U stručnoj i naučnoj javnosti se često pogrešno izjednačavaju značenja pojmova, org. pon. i ULJR. I org. pon. i ULJR su podsistemi upravljanja preduzećem. Menadžeri moraju imati objedinjen pristup poslovanju da bi postigli uspeh. (objedinjenost planiranja i organizovanja, kontrole materijalnih, finasijskih iu ljudskih resursa). Pojam org. pon. je širi od pojma ULJR. ULJR je deo poslovne politike preduzeća. Menadžment ne sme robovati stereotipima jer je ljudsko ponašanje često nepredvidivo. Osim standardnih i uobičajenih pravila moraju se osmišljavati pravila prilagođena konkretnim preduzećima u konkretnim situacijama. ULJR podrazumeva vođenje tj. usmeravanje ljudi u preduzeću. Zbog stalnog razvoja ULJR odnosi nadređenog i podređenog polako prerastaju u odnose saradnje i kreativnog rešavanja postavljenih ciljeva, (vođa tima). Prema tradicionalnom shvatanju ULJR je neprekidan i veoma dinamičan proces kojim se obezbeđuje da pravi ljudi dođu na prava mesta u organizaciji. Planiranje ljudskih resursa pretpostavlja da se potrebe za radnom snagom zadovoljavaju stalno i na adekvatan način. To se postiže analizom:

1. Unut. fakt. (trenutne i očekivane potrebe za radnicima i menadžerima, upražnjena radna mesta, poveć. ili smanj. pojedinih delova preduz.)

2. Fakt. okruž. (tržište radne snage)

Tradicionalni modeli (tromi i glomazni naročito u sferi obujke i motivacije) sve više ustupaju mesto aktuelnim (fleksibilniji, praktičniji). Aktuelni stavljaju u prvi plan humanističke a ne ekonomske vrednosti. Odnose hijerarhije sve više zamenjuju odnosi saradnje i zajedničkog rada. Proces ULJR podrazumeva odgovarajuće aktivnosti u kojima učestvuju dve strane:

1. oni koji upravljaju

2. oni kojima se upravlja

ULJR je realativno nov pojam u teoriji i praksi organizacije i menadžmenta. Pod ULJR u praktičnom smislu podrazumevaju se mere i aktivnosti koje u procesu:

1. planiranja

2. regrutovanja

3. selekcije

4. socijalizacije

5. obuke i usavršavanja

6. ocenjivanja učinka

7. utvrđivanja naknade

8. unapređivanja i premeštanja

9. uspostavljanja i očuvanja radne i druge discipline

10. degradiranja

11. otpuštanja i penzionisanja

12. kadrovskih resursa preduzima menadžer radi obezbeđivanja kadrova potrebnih sposobnosti.

PREDMET UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

Pojedinim aspektima ULJR u prošlosti se bavio veći broj socioloških, organizacionih i psiholoških naučnih disciplina. Problem: nije postojala naučna disciplina koja bi ujedinila rezultate tih naučnih disciplina i sagledala celinu upravljačkog procesa. Složenost i dinamičnost uslova privređivanja nameću potrebu za dubljim i svestranijim izučavanjem odnosa između menadžera i zaposlenih.

Centralno mesto u predmetu interesovanja ULJR zauzimaju:

kadrovska politika

liderstvo

timovi i timski rad

Upravljanje ponašanjem ljudskih resursa u organizaciji (upravljanje ponašanjem zaposlenih i ponašanjem menadžera). Obrazovanje ljudskih resursa u org. (dokvalifikacija i stalna edukacija menadžera). organizaciona kultura, klima i slično. U teoriji i praksi organizacije ljudski faktor je predmet upravljanja i predmet razvoja i kao takav najznačajniji resurs preduzeća. Razvoj naučne misli o ULJR daje humaniji pristup problemu. Naučni pristup omogućava selekciju metoda ULJR.

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

www.maturskiradovi.net

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