

## KADROVSKI MENADŽMENT I KADROVSKE AKTIVNOSTI

Uspješno upravljanje ljudskim resursima je jedan od ključnih činilaca za opstanak i razvoj organizacije. Ono ne može biti glavni izvor poboljšanja produktivnosti. Ljudi se često navode kao „najvažniji izvor“ kojim organizacija raspolaže.

Dobar primjer je kompanija IBM koja je bila izuzetno uspješna u industriji računara, uglavnom zahvaljujući svojoj sposobnosti da privuče i zadrži visoko kvalifikovane radnike i menadžere. Ova kompanija uživa izuetan ugled jer ima zdravu kadrovsku politiku koja je usmjerena na budućnost.

Velike korporacije, banke, univerziteti, agencije za oglašavanje, prodavnice na malo, bolnice, proizvodna preduzeća i državne ustanove, svi zajedno, moraju da koriste talente ljudi ako ove organizacije hoće da ostvare svoje ciljeve. Kontrolor proizvodnje, direktor bolnice, upravnik samousluge, gradonačelnik – menadžeri u bilo kojoj organizaciji – uspijeće samo ako umiju da rade s ljudima.

No, dani kada je „briga za ljude“ bila sve što je bilo potrebno za uspjeh u kadrovskim pitanjima, su davna prošlost. Udovoljavanje ljudskim potrebama, očekivanjima, zakonskim obavezama u radnim organizacijama, postalo je zahtjevnije i složenije. Zakoni na unutrašnjem i konvencije na međunarodnom planu, nameću ograničenje u odnosu na upravljanje zaposlenima. Mora se izbjegavati diskriminacija pri regrutovanju, selekciji i napredovanju kadrova. Sistem nagrađivanja mora biti takav da zaposleni osjećaju da su pošteno plaćeni za svoj trud. Kadrovske politike moraju da pomažu, a ne da ometaju ostvarenje ciljeva u organizaciji. Ova pitanja i mnoga druga, iziskuju razumijevanje kadrovske menadžmenta ili menadžmenta ljudskim resursima.

Pomirenje različitih gledišta o kojima je bilo riječi, naglašava da je kadrovski menadžment skup aktivnosti kojima se mora upravljati. Sve organizacije moraju se baviti specifičnim kadrovskim aktivnostima koje se odnose na analizu poslova i radnih zadataka, pribavljanje kadrova, obrazovanje i razvoj kadrova, vrednovanje, nadoknadu, održavanje i radne odnose.

### 1.1. Kadrovske aktivnosti

Glavne aktivnosti kojima upravlja kadrovsko odjeljenje i/ili drugi menadžeri, predstavljene su u centralnom dijelu na slici 1. Ove aktivnosti su: analiza poslova i radnih zadataka, pribavljanje kadrova, obrazovanje i razvoj kadrova, vrednovanje, nadoknada, održavanje i radni odnosi.

Sile iz okruženja koje utiču na organizaciju, prikazane su na slici 1 kao spoljno okruženje organizacije. Ove sile uključuju pravne, društvene i unutarorganizacione činioce. Unutarorganizacione sile vođstva, motivacije i grupnog ponašanja su organizacioni procesi od posebnog interesa za kadrovsku aktivnost koja je usredsređena na ljudsko ponašanje. Ove sile su prije procese ponašanja, nego specifične kadrovske aktivnosti.

model kadrovskih aktivnosti

#### 1.1.1. Analiza poslova i radnih zadataka

Analiza poslova i radnih zadataka usmjerena je na posao kao jedinicu rada. Specijalizacija uskih poslova, nasuprot humanizaciji širih poslova, razmatra se u projektovanju poslova i radnih zadataka.

Dobar odnos zaposlenog prema svom poslu ne dešava se sam od sebe. On zahtijeva da se uradi analiza posla i da se pravilno projektuje rad koji zaposleni obavlja. Projektovanje poslova koje uzima u obzir želje ljudi, postaje sve važnije.

#### 1.1.2. Pribavljanje kadrova

**----- 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)**