

Upravljanje ljudskim resursima oduvjek je bilo u žiži interesovanja nauke i svakodnevne ljudske prakse, kao izraz nužnosti koja proističe iz grupnog načina života i rada. Odnosi u grupi neprestano su se menjali tokom vremena, a uporedo sa tim promenama razvijao se i proces upravljanja ljudima. Upravljanje ljudskim resursima posebno je postalo važno posle Prve industrijske revolucije. Sa uvođenjem tržišnih uslova privređivanja došlo je i do afirmacije kadrova – jedinih resursa u organizaciji sa polivalentnom ulogom. Kadrovi su, naime, „kreatori novih rešenja, stvaraoci novih vrednosti i odnosa i upravljači procesom rada i razvoja organizacije” (Lojić 2008, 156). Oblast upravljanja ljudskim resursima pripada oblastima upravljanja koje su preteklih godina najviše razvijale. Upravljanje zaposlenima, kao najznačajnijim resursima organizacije, složen je i više dimenzionalan problem; posebno u svetlu globalnih promena tokom poslednje dve decenije. Proces tranzicije u kojem se nalazimo, uključivanje u savremene integracione tokove i drugo, zahtevaju drugačiji pristup ljudima. Tradicionalni modeli upravljanja ljudskim resursima ustupaju mesto savremenijim, fleksibilnijim, praktičnijim i humanijim formama upravljanja i razvoja (Lojić 2008, 156).

U stručnoj literaturi, kao i u svakodnevnoj komunikaciji, za sintagmu „menadžment ljudskih resursa” koriste se i sledeći nazivi: „upravljanje ljudskim resursima”, „menadžment ljudskih potencijala”, „upravljanje ljudskih potencijalima”, „menadžment kadrova”, „upravljanje kadrovskim potencijalima” i slično. Razlike u nazivima su uglavnom terminološke prirode; iza navedenih sintagmi pojavljuju se isti sadržaji, aktivnosti i procesi (Kulić 2005, 19).

POJAM, ZNAČAJ I OSNOVNE KARAKTERISTIKE MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA

Kada je reč o pojmu „menadžmenta ljudskih resursa”, najpre će se definisati pojmovi menadžmenta i resursa, zatim pojam ljudskih resursa, te na kraju pojam menadžmenta ljudskih resursa.

2. ISTORIJSKI RAZVOJ I NOSIOCI FUNKCIJE MLJR !

U razvoju funkcije upravljanja ljudskim resursima prepoznatljive su četiri osnovne faze:

Prva faza obuhvata period od nastanka (I svjetski rat) do 60 tih godina 20 V; fokus je na formiranju i čuvanju dosjea zaposlenih. Ovu fazu karakteriše uvođenje posebne organizacione jedinice koja se bavila poslovima upravljanja ljudskim resursima.

Druga faza počinje 1964. godine sa usvajanjem zakona o građanskim pravima u SAD. Fokus se pomjera na povećanje odgovornosti države u oblasti zaposlenosti, pa su doneseni zakoni o penzijskom osiguranju, zdravstvenom osiguranju, zakoni koji su štitili zaposlene protiv bilo kakve diskriminacije na radnom mjestu.

Treća faza pokriva period 70 tih i 80 tih godina i nju karakteriše pomijeranje fokusa na kontrolu troškova i veću efikasnost aktivnosti upravljanja ljudskim resursima. Akcenat je na kontinuiranoj obuci i dokvalifikaciji zaposlenih.

Četvrta faza se vezuje za period od početka 90 tih pa na ovamo. Karakteriše je fokus na stvaranju konkurentne prednosti preko zaposlenih.

Nosioci funkcije upravljanja ljudskim resursima u organizaciji su svi nivoi menadžmenta – strateški, srednji i operativni. Upravljanje ljudskim resursima predstavlja i dio sistema upravljanja u organizaciji pa se može definisati kao sistem koji obuhvata sve menadžment odluke, strategije, politike i aktivnosti koje direktno utiču na zaposlene u organizaciji.

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

www.maturskiradovi.net

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