

U V O D

Pod ljudskim resursima se podrazumeva ukupan duhovni i fizički potencijal zaposlenog, kako skriveni tako i korišćeni potencijal. Osnovu tretiranja ljudi kao resursa čini težnja da se ovaj potencijal izjednači u tretmanu sa ostalim poslovnim resursima preduzeća, kako u pogledu troškova, tako i u pogledu njegove funkcionalne veze sa procesom rada.

„Upravljanje ljudskim resursima, odnosno, sve aktivnosti koje se odnose na afirmaciju delovanja i razvoja ljudskih resursa u organizaciji predstavljaju kontinuiran međjupovezujuci i permanentan tok oko koga se odvijaju sve ostale menadžerske aktivnosti (Dr Dragan Subotic, 2005) .“

Upravljanje ljudskim resursima (Human Resource Management) se u organizacionoj teoriji i praksi javlja s početka 90-tih godina, kada se ljudski faktor počinje posmatrati kao predmet upravljanja. Upravljanje ljudskim resursima se pozicionira u sferi vođenja, odnosno usmeravanja ljudi u organizaciji, a zasniva se na ključnim kategorijama organizacionog ponašanja kao što su: motivisanje, odnosi pojedinaca i grupa, organizaciona socijalizacija, organizaciona kultura itd.

Tretiranje ljudi u procesu rada kao resursa, tj. kao određeni radni potencijal, daje složenost procesu upravljanja njegovim korištenjem i razvojem. Iz tog razloga, za efikasno upravljanje ovim resursom neophodna su određena teorijska znanja, kao i specifične metode, procesi i postupci da bi se ljudski potencijal iskoristio, odnosno da bi se usmerio njegov razvoj. Upotreba i razvoj ljudskih resursa treba da budu usmereni ka realizaciji krajnjih ciljeva preduzeća, tj. njegove razvojne i poslovne politike.

Jedna od bitnih osobina koncepta upravljanja ljudskim resursima je ta da se odnosi u organizaciji ne posmatraju kao odnos naredbodavnih i izvršnih funkcija, već se stavljaju u kontekst kreativnih odnosa. Postoji opšta saglasnost da se ovaj aspekt menadžmenta bavi ljudima, sa naglaskom na razvojnoj politici, kao i na proceduri i procesu upravljanja. Upravljanje ljudskim resursima, kao savremeni menadžment koncept, istovremeno se bavi kako holističkim i strategijskim, tako i individualnim i društvenim aspektima ljudi u organizaciji. Osim toga, i ovaj aspekt upravljanja vodi računa o konkurentnosti – obuhvata sve odluke i akcije u vođenju ljudi, koje kreiraju ili podržavaju konkurentsku prednost. Prema tome, proizilazi da je koncept upravljanja ljudskim resursima i strateški i praktičan, ali istovremeno i procesni i funkcionalan. Njegova veza sa zaposlenima se može posmatrati kao funkcionalna integracija sa ulogama i delovanje linijskih menadžera u organizacijama koje su, u sve većoj meri, decentralizovane i nezavisne. U tom smislu, upravljanje ljudskim resursima obuhvata veliki broj elemenata kao što su: vizija, strategija, fleksibilnost, stavovi, vrednosti i verovanja.

1. Dr Dragan Subotic „Upravljanje ljudskim resursima“, Beograd 2005. str/ 19

Strateško upravljanje ljudima, odnosno ljudskim resursima, jedan je od ključnih segmenata veštine upravljanja. Dobra alokacija ljudskih resursa (kadrova) veoma je važna za svako područje delovanja menadžmenta: proizvodnju, tehnologiju, finansije, marketing, istraživanja i razvoj, itd. Upravljanje ljudskim resursima je poseban segment nauke o upravljanju. Pravilna alokacija ljudskih resursa znači i efikasnu podelu rada, koja je jedan od najznačajnijih činilaca dobre organizacije. Ako se pođe od osnovnog objašnjenja pojma menadžmenta kao veštine obavljanja poslova pomoću ljudi ne treba posebno dokazivati značaj njegove funkcije.

U domaćoj literaturi funkcija menadžmenta koja se odnosi na brigu o ljudskoj komponenti organizacione strukture preduzeća naziva se često vođenje kadrovske politike ili upravljanje ljudskim resursima

Ljudi sa svojim stručnim kvalifikacijama i ulogom u procesu poslovanja predstavljaju kadrovsku osnovu preduzeća i drugih organizacionih sistema. Zato se upravljanje ljudskim resursima, u teoriji i u praksi, naziva i kadrovski menadžment. Pri tome, aktivnosti upravljanja ljudskim resursima predstavljaju kadrovsku politiku, čiji su nosioci top menadžeri, kao i menadžeri poslovnih jedinica i funkcija, uz pomoć kadrovske službe na čijem čelu je odgovarajući menadžer. (Prof. dr Milan Martinovic, Uzice, 2006)

Osnovna uloga upravljanja ljudskim resursima jeste usaglašavanje broja i strukture ljudskih resursa sa planiranim obimom i strukturom poslovanja preduzeća. To predstavlja okosnicu ostvarivanja strategijskih ciljeva firme u celini i poslovnih jedinica u njenom sastavu. Funkcija ULJR u organizaciji obuhvata veliki broj različitih aktivnosti usmerenih na različite aspekte zaposlenosti u organizaciji, a to su:

1. Analiza poslova
2. Planiranje ponude i tražnje za ljudskim resursima
3. Rekrutovanje kandidata za upražnjena radna mesta
4. Selekcija kandidata
5. Obuka zaposlenih
6. Razvoj zaposlenih
7. Ocena performansi zaposlenih
8. Nagrađivanje zaposlenih
9. Radni odnos
10. Zaštita zdravlja i sigurnosti zaposlenih
11. Upravljanje procesom napuštanja organizacije .

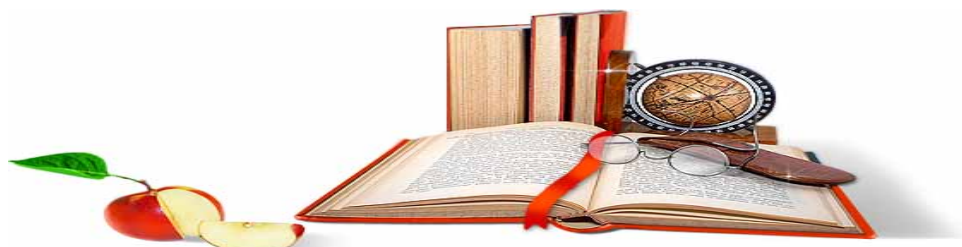
Takođe, važne aktivnosti unutar funkcije menadžmenta ljudskih resursa odnose se i na različite programe prilagođavanja, kao što su programi upravljanja kvalitetom, programi formiranja timova i slično. Upravljanje ljudskim resursima ili kadrovski menadžment odvija se na dva osnovna hijerarhijska nivoa. U tom smislu, kao što je slučaj

2. Prof. dr Milan Martinovic, Uzice, 2006. str. 42

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

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **SEMINARSKI**, **DIPLOMSKI** ILI **MATURSKI** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **BAZI** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **IZRADA RADOVA**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **FORUMU** ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com