

I UVOD

U poslovnom okruženju osnovni resurs svake organizacije čine ljudi i njihove sposobnosti, kojima doprinose ostvarenju organizacionih ciljeva. Njihova kreativnost, inovativnost, motivisanost, informisanost, osobine su koje ih čine drugačijim od ostalih resursa u preduzeću. Prema tome, zaposleni predstavljaju najvažniji resurs u kreiranju dodatnih vredosti preduzeća.

Upravljanje ljudskim resursima (Human Resource Management - HRM), je posebna naučna disciplina menadžmenta, koja uključuje sve procese i aktivnosti koje imaju za cilj upravljanje ljudskim resursima neke organizacije. Oblast HRM obuhvata praktično sve aspekte odnosa sa zaposlenima u nekoj organizaciji.

Takođe utiče i na sledeće oblasti:

- sistem odabira pri zapošljavanju, analize zaposlenih,
- povećanje produktivnosti zaposlenih,
- sistemi podsticajnih programa,
- razvoj i edukacija,
- ponašanje zaposlenih,
- pravna regulativa, sindikati, zaštita zaposlenih itd.

Upravo sveobuhvatan, sistemski pristup odnosima sa zaposlenima omogućuje najveći stepen poboljšanja performansi neke organizacije.

Važnost ljudskog kapitala raste, tako da ljudi poseduju sve više znanja i informacija pa je i upravljanje ljudkim resursima sve teže. Potrebno je znanje kako uspešno upravljati ljudskim kapitalom, kako pridobiti, razviti, zadržati i nagraditi prave ljude koji će postići postavljene ciljeve i slediti strategiju preduzeća.

Kvalitetno upravljanje ljudskim resursima je najznačajnija poslovna aktivnost svake oragnizacije.

II LJUDSKI RESURSI

Da bi postigli što bolje rezultate poslovanja, neophodno je dobro organizovanje i upravljanje ljudskim resursima u preduzeću a upravo tome služi menadžment ljudskih resursa. Konkretno definicije se uglavnom baziraju na njegovoj funkciji upravljanja ljudskim resursima radi uspešnijeg ostvarenja organizacionih ciljeva, jer i sama reč *managment znaci voditi*.

»Menadžment ljudskih resursa možemo definisati kao upravljačku aktivnost koja podrazumeva obezbeđivanje, razvoj, odžavanje, prilagođavanje, usmeravanje i korišćenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima preduzeća, uz istovremeno respektovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih.«¹

Ljudski resursi – osnovni pojmovi

Termin “ljudski resursi” govori nam o ljudima u organizaciji, o njihovom potencijalu, kao i svim sposobnostima koje mogu da pruže organizaciji u cilju ostvarenja njenih potreba. Ranije se smatralo da je ovaj pojam previše grub da bi se njime označavali ljudi kao živa bića, jer se polazilo od toga da je sama reč resurs nešto što bi pre označavalo opremu u organizaciji ali nikako i ljudski potencijal. Međutim, ispostavilo se da samim pojmom “resurs” ljudi upravo dobijaju veoma važno mesto, jer ga time stavljaju u ravnopravan položaj sa ostalim resursima, možda čak i bolji, jer za njihovo kvalitetno upravljanje potrebne su određene sposobnosti i znanja.

Značaj menadžmenta ljudskih resursa polazi od činjenice da su ljudi osnovni faktor koji je zajednički u svakoj organizaciji, pa su na osnovu toga oni kreatori organizacionih strategija preduzeća. Na osnovu toga, svaki menadžer biće uključen u aktivnosti vezane za ljudske resurse i nastojati će da olakša saradnju među ljudima, kako bi se uspešnije ostvarila strategija i realizovali planovi oranizacije. Ljudski resursi doprinose na različite načine uspehu organizacije, ali se moraju pridržavati strategiji kompanije.

Globalna konkurencija podstiče organizacije na stalni razvoj i napredak, kako bi uspele da opstanu pred novim zahtevima koje postavlja globalizacija. Ukoliko posedujemo dobar ljudski potencijal, tj. kvalitetne i obrazovane ljudske resurse, moguće je odgovoriti na izazove i zahteve pred kojima sa kojima se stalno suočavamo. Obrazovanje ljudskih resursa u organizacije od velikog je značaja za njen razvoj i napredak. To najbolje možemo prikazati sledećim grafikom. (Slika 1. »Obrazovanje zaposlenih«²)

¹ Pržulj, Ž.: Menadžment ljudskih resursa/Institut za razvoj malih i srednjih preduzeća, Beograd, 2002, str.11

² Oštrić, S: Obrazovanje u suvremenim organizacijama. Telekom, Hrvatski telekom, Zagreb, 2002, Vol. IV, broj 2, str.75

**---- 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