

# UVOD

## Predmet rada

Predmet ovog diplomskog rada je upravljanje humanim ili ljudskim resursima u funkciji postizanja efikasnosti i efektivnosti preduzeća. Na početku u samom uvodu ću objasniti pojmove, da bih kasnije mogao omogućiti razumljivost rada. Tema se kroz istraživanje ne može posmatrati izolovano od preduzeća kao i od upravljanja ljudskim resursima (HRM) u okviru preduzeća.

Rad daje i kratki osvrt na koncept upravljanja ljudskim resursima (HRM) u okviru kojeg glavni temelj predstavlja pronalazak adekvatnog motivacijskog sistema za posmatrano preduzeće pomoću korištenja pravilno odabranih motivacijskih tehnika. Upravljanje ljudskim resursima (eng. Human recourse menagement) – Naučna disciplina nastala početkom XX vijeka (tačnije 1920. godine) koja se bavi proučavanjem svih problema i aktivnosti koji su vezani za zaposlenost u organizaciji: planiranje ljudskih resursa, selekcija i regrutovanje, socijalizacija, trening i razvoj, ocjena performansi, nagrađivanje, kolektivno pregovaranje, zdravlje i sigurnost zaposlenih itd.

Istraživanjem savremenog pristupa efikasnosti i efektivnosti preduzeća koji u sebi sadrži i model ljudskih odnosa kao glavni cilj razvoja ljudskih resursa preduzeća, a koji ima za svrhu zajedništvo i moral u preduzeću, dolazi se do šireg okvira koji postaje predmetom istraživanja rada u kojem treba posmatrati motivaciju zaposlenih i primjenu motivacionih tehnika i stepen njihovog uspjeha na motivisanost i zadovoljstvo u radu.

## Metode istraživanja

Od naučnih metoda u radu se koristi induktivna metoda. Prilikom izrade rada istraživanja su naučno-teorijska saznanja i korištena relevantna literatura eminentnih stručnjaka i profesora.

Podataka o naučno istraživačkom radu u ovoj oblasti do kojih sam došao najviše iz Kanade i SAD, s tim da su iz Kanade novijeg datuma. U ovoj oblasti istraživanja imamo isprepleten menadžment, preduzetništvo i preduzetnički menadžment, menadžment ljudskih resursa, ekonomiku preduzeća te organizaciju i razne vidove psihologije i socijlogije kako društva, tako i pojedica kao jedinice tog društva. Osim podataka do kojih sam došao u vidu studija, iznijeti ću svoje mišljenje u vidu empirije koju sam stekao u radu u organizaciji.

## Cilj istraživanja diplomskog rada

Istražiti i utvrditi područja efikasnosti i efektivnosti, te motivacije i motivacijske tehnike, liderstvo, menadžment koji se koristi u upravljanju ljudskim resursima, kako bi se postigla što veća efikasnost i efektivnost zaposlenih i maksimizirali učinci zaposlenih u preduzeću.

## Hipoteza

Zaposleni u preduzeću su najvažniji resurs preduzeća i izvor efikasnosti i efektivnosti preduzeća sa svim svojim subjektivnim i integrisanim u timu ili grupi sposobnostima, te inovativne i proaktivne sposobnosti kao krune rješenja za postizanje određenog cilja. Adekvatna motivacija, kao i primjena motivacione tehnike, koja ispunjava očekivanja zaposlenih i podstiče njegovo zadovoljstvo na poslu ima za rezultat preduzeće koje će znatno unaprijediti efikasnost i efektivnost poslovanja.

## Struktura rada

Rad je podijeljen na uvodno razmatranje, dvanaest poglavlja i zaključak. U uvodnom dijelu u nastavku su pojašnjeni osnovni pojmovi koji se pominju u radu.

U prvom poglavlju je naglašen pojam važnosti ljudskih resursa.

Drugo poglavlje obuhvata razradu značajnijih funkcija u upravljanju ljudskim resursima.

U trećem poglavlju se povezuju dva pojma, pojam ljudskih resursa i pojam preduzetničkog menadžmenta sa opisom razvoja strategije menadžera.

U četvrtom poglavlju koje se bavi ciljevima menadžmenta ljudskih resursa opisani su poslovni, ekonomski i socijalni ciljevi, te ciljevi i efikasnost promjena.

Motivi razvoja upravljanja ljudskim resursima su opisani u petom poglavlju sa starim i novim načinom poslovanja.

U šestom poglavlju razrađen je pojam motivacije kao i motivacione varijable u funkciji rukovođenja. U ovom poglavlju pojašnjen je pojam motivacije i zadovoljstvo zaposlenih, zatim obuhvata razradu značajnijih motivacionih teorija. Tipovi motivacionih tehnika obuhvaćena je dalje u ovom poglavlju, sa akcentom na materijalne i nematerijalne kompenzacije. Nakon toga su opisane aktivnosti i implikacije za menadžere, strategija radne motivacije kao i detaljno obrazložen motivacioni ciklus.

U sedmom poglavlju su faktori upravljanja ljudskim potencijalima razloženi na unutrašnje i vanjske faktore.

Planiranje ljudskih resursa je u kratkim crtama opisano u osmom poglavlju.

Deveto poglavlje opisuje liderstvo sa ključnim odlikama dobrog lidera. Dalje u ovom poglavlju pojašnjeni su klasični i savremeni liderski stilovi. Nakon toga su objašnjeni kontingentni pristup liderstvu i pristup grupne dinamike.

U desetom poglavlju su opisani vizija, misija i cilj preduzeća.

Jedanaesto poglavlje govori o organizovanju ljudskih resursa, gdje se opisuju grupe timovi i njihove vrste.

“TQM” u upravljanju ljudskim resursima je obrazložen u dvanaestom poglavlju, prvo kroz evoluciju kvaliteta, a potom sa ISO standardima. U ovom dijelu je opisana i teorija Z.

## Osnovni pojmovi

Tema ovog diplomskog rada je upravljanje humanim ili ljudskim resursima u funkciji postizanja efikasnosti i efektivnosti preduzeća, te ću objasniti pojmove, da bih kasnije mogao omogućiti razumljivost rada.

Na Engleskom jeziku **upravljanje humanim ili ljudskim resursima** glasi „Human Resource Management“, pa tako često ćemo naići na skraćenicu HRM u

knjigama na Engleskom jeziku. Sem pomenutih naziva možemo još u literaturi naići na naziv upravljanje ljudskim potencijalima.

Pod pojmom **efektivnost preduzeća u širem smislu** može se definisati kao sposobnost preduzeća da pribavi neophodne resurse i da ih što efikasnije iskoristi radi ostvarenja svojih ciljeva. U ovom radu se misli na ljudski resurs.

**Uže shvaćena efektivnost preduzeća** se može definisati kao stepen ostvarenja njegovih ciljeva ili nastojanje da se odaberu prava područja njegovog djelovanja (viši stepen ostvarenja ciljeva preduzeća pokazatelj je veće efektivnosti preduzeća)

Efektivnost znači raditi prave stvari.

Pojam efikasnosti je znatno određeniji i odnosi se na interne procese preduzeća. **Efikasnost** izražava djelotvornost obavljanja ekonomskih procesa preduzeća ili nastojanje preduzeća da što bolje obavi izabrane poslove. Efikasnost se izražava odnosom rezultata funkcinisanja preduzeća „output“-a i ulaganja „input“-a) neophodnih da se ti rezultati ostvare. Što je potrebna manja količina resursa da se ostvare određeni rezultati, odnosno što se sa određenom količinom resursa ostvaruju veći rezultati, to je efikasnost preduzeća veća i obrnuto. Efikasnost znači raditi stvari na pravi način.

*„Oni koji žele nešto da nauče nikada nisu besposleni.“*

*Charles de Secondat, barun de Montesquieu*

*„Lenjivci nisu samo oni koji ne rade, već i oni koji mogu da rade bolje.“*

*Sokrat*