

REČ AUTORA

Okretanje čoveku i stavljanje ljudi u epicentar u poslovanju su nove dimenzije i vrednosti koje donosi menadžment ljudskih resursa (MLJR). Rastući trend bavljenja ljudskim potencijalom koji beleže i teorijska proučavanja i njihova implementacija u praksi, doprinosi povećanju uloge menadžmenta ljudskih resursa.

Savremene tendencije postavljaju nove zahteve pred mnogobrojne delatnosti, koje obuhvataju različite menadžment koncepte. Promocija širokog dijapazona menadžmenta je involvirana u većinu industrija, a među njima i u preduzetništvo. Značaj menadžmenta ljudskih resursa u internacionalnom okviru je savremeni izazov. Strateški pristup, tako ustanovljen, treba da doprinese uspešnom pozicioniranju kompanija na tržištu.

Osnovne postavke menadžmenta ljudskih resursa su zasnovane na suočavanju sa njegovom slojevitosti, koja je disperzirana na više kulturnih nivoa. Koncept menadžmenta ljudskih resursa je posebno aktuelan i značajan za organizacije koje se susreću sa konkurencijom koju je potrebno savladati da bi se uspešno poslovalo na dugi rok.

Svojevremeno su strategije bile sublimirane u težnji: *biti najbolji u svemu* što je značilo nagomilavanje resursa i umnožavanje problema kontrole. Menadžmentu se danas nameće nova poslovna formula, koja konkurentski uspeh dovodi u vezu sa boljim obavljanjem većeg broja poslova, sa manje resursa. Nameću se strategije kompetentnosti, otvorenosti, povezivanja i saradnje sa drugima.

Menadžment ljudskih resursa je popularna naučna disciplina koja nalazi široku primenu u razvijenom poslovnom svetu. U zemljama tranzicije ekonomije ka tržišnom privređivanju, u koje treba uključiti i Srbiju, menadžment ljudskih resursa sve više dobija na značaju kroz opšta teorijska izučavanja. Praktična primena, međutim, izgleda da nije još uvek dovoljno zastupljena u Srbiji. Međutim, jednom sagledane prednosti od upotrebe upravljanja ljudskim potencijalom će svakako doprineti njenoj afirmaciji.

Otuda se sa sigurnošću može tvrditi da menadžment ljudskih resursa ima perspektivu i u našoj zemlji. Podnaslov ove knjige – *osnovne perspektive* ima i simbolično značenje u smislu pravaca daljeg razvoja. Suštinski smisao osnovnih perspektiva je ugao sagledavanja, jer je menadžment ljudskih resursa veoma sadržajan i trebalo bi još dosta toga razmatrati da bi se dobila kompletna slika.

Ovaj udžbenik je koncipiran tako da se sastoji od devet delova.

Međutim, s obzirom na to da su u okviru trećeg dela razmatrane aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa, od kojih je ovde proučeno sedam, stoga se može zaključiti da ovako posmatrano ima ukupno petnaest celina ili metodskih jedinica. Samim tim, knjiga je ciljno orijentisana, pre svega, da koristi kao udžbenik studentima, kako osnovnih, master i doktorskih studija. Osim toga, kako je menadžment ljudskih resursa deo korporativnog upravljanja knjiga je namenjena i svima onima koji su zainteresovani da proniknu u njegovu suštinu. Ono što je praktični doprinos ovog udžbenika je situacija sa kojom se suočavaju studenti odmah nakon diplomiranja konkurirajući ili aplicirajući za posao. Prilog na kraju knjige sadrži uputstva za pisanje CV-ja. Iako su tu predstavljeni neki modeli koji prikazuju suštinu aplikacije za novo radno mesto, oni su samo sastavni delovi celine koja pripada selekciji ljudskih resursa, odnosno budućih zaposlenih. Otuda je u cilju sagledavanja kompletne slike potrebno proučiti i kako organizacije, odnosno firme planiraju, pa zatim regrutuju i na kraju biraju svoje potencijalne zaposlene. Kvalitetno napisanim CV-em oni koji apliciraju za izvesno radno mesto naučice da sebe predstavljaju u najboljem svetlu, ali u situacijama kada uđu u uži izbor i kada dođu u poziciju da budu intervjuisani u prvi plan dolaze druge premise kojima će sebe prezentovati. Kasniji hronološki sled, nakon prijema, obuhvata njihovo uvođenje u posao, uklapanje u tim, obuku i razvoj, motivaciju i vrednosne pretpostavke u *građenju* karijere. Naravno, da je od važnosti i sa kakvom će se korporativnom kulturom i interpersonalnim relacijama sresti u organizaciji.

Ovo je samo generalni značaj iz ugla zaposlenih, odnosno samo jedna polovina celokupnog diskursa posmatranja. Druga strana je kada zaposleni postanu strateški partneri top menadžmenta i kada sami postanu akteri upravljačkog procesa. Ovaj udžbenik je posvećen i njima kada dostignu nivo da planiraju, regrutuju, biraju, treniraju ili nagrađuju zaposlene. Pretpostavka je da će to lakše realizovati, ako spoznaju bar neke od bioloških razlika između žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama. Isto tako, možda im može biti od pomoći kako da upotrebe informacione tehnologije u cilju ne samo ažuriranja evidencije, već i u kompleksnijim operacijama. I na kraju iz prezentovanih modela upravljanja u svetu mogu se sublimisati pozitivne pretpostavke koje se adaptirane datom okruženju mogu primeniti i u domaćem menadžmentu ljudskih resursa. Osim toga, važnost njihovog poznavanja je nesumnjiva kada je u pitanju internacionalni menadžment.

Još jednom da rezimiramo – knjiga je namenjena sledećim korisnicima:

- studentima osnovnih i posle-diplomskih studija na fakultetima, visokim i višim školama različitog usmerenja
- istraživačima u ovoj oblasti, kao pomoć u izradi studija, teza i disertacija
- poslovnim ljudima
- menadžerima, kako nacionalnih, tako i međunarodnih kompanija koji žele da prate aktuelne trendove

- ♦ opredeljujuća i najšira ciljna grupa su svi koji žele da unaprede svoje znanje iz domena upravljanja ljudskim resursima.

S obzirom na širok dijapazon eventualnih pitanja koja mogu biti postavljena, ukoliko potencijalni korisnici ovog udžbenika pronađu odgovore na njih, autor smatra da je ostvario cilj u rasvetljavanju ove materije.

U Beogradu, februar, 2009. godine

Autor