

PREDGOVOR

Svedoci smo društveno-ekonomskih procesa koji modifikuju ulogu upravljanja ljudskim resursima. Današnja funkcija rukovodioca ljudskim resursima prerasta interni fokus, odnosno oni sada dobijaju dodatnu ulogu da oblikuju i sprovode strategije u okviru jedne organizacije, što se definitivno i šire reperkutuje.

Zahtevi civilizacijskog progressa podrazumevaju da zaposleni poseduju kompleksna, multidisciplinarna znanja, heterogene sposobnosti i kreativne performanse širokog spektra. Implikacije koje proističu iz ovih zahteva su novi domeni i dometi upravljanja ljudskim resursima. Promena prioriteta je postala neminovna. Savremeni koncept menadžmenta ljudskih resursa podrazumeva dvojaku ključnu dimenziju, kao što je promena stavova menadžmenta prema menadžmentu ljudskih resursa i promena očekivanja zaposlenih u upravljačkom procesu. Zaposleni predstavljaju sve više kvalitativnu, a ne samo kvantitativnu odrednicu u poslovanju jedne organizacije.

Kao fokusno područje globalnog menadžmenta, menadžment ljudskih resursa motivise sve članove organizacije da se aktivno uključe u procese odlučivanja i operativnog delovanja, snoseći odgovornost za ostvarene rezultate. U tom smislu, menadžment ljudskih resursa deluje kao katalizator u odnosu na ostale funkcije i organizacione jedinice, doprinoseći sinergetskim efektima u okviru globalnog poslovnog sistema. Stavljajući čoveka u prvi plan, menadžment ljudskih resursa određuje filozofiju menadžmenta, ali istovremeno je i racionalna koncepcija koja prevazilazi zacrtane granice i doprinosi poslovnom uspehu na globalnoj osnovi.

Kod svih vrsta organizacija logična i poželjna težnja svih menadžera je da stvore okruženje u kome ljudi mogu ostvariti ciljeve grupe sa najmanje utrošenog vremena, novca i materijala ili okruženje u kome se sa dostupnim resursima može postići što više rezultata. S druge strane, pored strategijskih ciljeva firme postoje i personalni ciljevi koji su proizvod težnje samih zaposlenih. Oдавde proizilazi dualna, ali harmonizovana suština menadžmenta ljudskih resursa: da bude u funkciji onih koji su zaposleni, ali i same firme, kao nukleusa gde ti zaposleni ostvaruju i ciljeve firme, ali i svoje lične ciljeve.

Samim tim i rukovodioci koji se bave upravljanjem ljudskim potencijalom postaju stratezi organizacijskih talenata, ali i konsultanti u pogledu razvoja liderstva. Pored strateške funkcije, menadžeri ljudskih resursa imaju i izvršnu ulogu, jer postaju odgovorni za kvalitet usluge ljudskih resursa,

odnosno učinak, kao i za poštovanje i sprovođenje pravnih regulativa iz domena rukovođenja. Na taj način menadžment ljudskih resursa prelazi sa strategije implementacije u strategiju razvoja, što i jeste preduslov uspeha.

Nova vrednosna paradigma počiva na menadžmentu znanja. Samim tim, zaposlenima treba omogućiti da svoje znanje plasiraju da bi postali posvećeni strateški partneri, a ne samo izvršioci ideja top menadžmenta. Globalizacioni aspekt, odnosno trend, usložnjava čitav poslovni proces, a kulturi uopšte, pa i korporativnoj kulturi, daje novu optiku posmatranja.

Autor je uspeo da sagleda i elaborira ovako kompleksnu, a široko zahvaćenu problematiku, koju smo samo delimično apostrofirali u ovim taksativnim navodima. Svakako vredno pomena je da bogata ilustrativno-tehnička podrška kroz brojne dijagrame, šeme, slike, grafikone i tabele doprinosi pitkosti materije, koja je kroz vizuelizaciju približena čitaocu. Aplikativna sadržina daje dinamičnu dimenziju proučenoj i prezentiranoj materiji, a istovremeno ovom autoru utiskuje savremeni pečat.

Sveobuhvatnost pristupa sa iznijansiranim, a istovremeno širokim spektrom razmatranih kategorija i prikazanih relacija, simultano pokriva dubinu i širinu proučavanja. Nova sintagma, kao što je bipolarni menadžment, uključivanje liderstva, bavljenje akterima menadžmenta ljudskih resursa, kroz različite funkcije u lancu, odnosno u hijerarhiji rukovođenja, akcentiranje korporativne kulture, kao neistražene i nedovoljno primenjene odrednice upravljanja za naše uslove i diferencijacija različitih modela menadžmenta ljudskih resursa predstavljaju određeni specifikum koji nije uvek na isti način kompletiran u drugim knjigama istog tematskog sadržaja. U svakoj savremenoj tematici je informaciona tehnologija neizostavna i nezaobilazna kategorija. U skladu sa tim, autor nam je pokazao kakva je implementacija ovih tehnologija u upravljanju ljudskim potencijalom.

Knjiga može poslužiti kao siguran izvor informacija svima onima koji žele da obogate svoja znanja iz oblasti upravljanja ljudskim resursima. Iako je konceptualizovana u formi udžbenika, moglo bi se reći da ima i monografskih karakteristika, pa ima veću širinu od udžbeničke literature.

U Beogradu, marta 2009. godine

Recenzenti