

1 UVOD

U poslovnom okruženju osnovni resurs svake organizacije čine ljudi i njihove sposobnosti, kojima doprinose ostvarenju svih planiranih organizacionih ciljeva. Osobine ljudi, odnosno zaposlenika u radnom procesu, radnoj cjelini ili na nekom projektu u osnovi razlikuju ove resurse od ostalih resursa u preduzeću.

Neke od tih osobina su:

- Kreativnost
- Inovativnost
- Motivisanost
- Informisanost, itd.

Prema tome zaposleni predstavljaju najvažniji resurs u kreiranju dodatnih vrijednosti preduzeća. Ljudski faktor također predstavlja i značajan dio troškova u radnom procesu.

Jedan od najvećih izazova u sadašnjim uslovima poslovanja je otključati potencijale ljudi i iz njih izvući maksimum. Za brojne radne organizacije ulaganje u ljudski kapital je trošak koji nije neophodan i prioritete za ulaganje nalaze u nekim drugim resursima za koje njihov vlasnički ili upravljački dio organizacije misli da će u konačnici donijeti veći profit. U najvećem broju slučajeva oni su i u pravu.

Da bi ulaganje u ljudski kapital bila investicija, a ne trošak, potrebna je jasna vizija i strategija o tome šta se želi usavršavati i razvijati i zašto, te na kraju kakvu će to neposrednu i dugoročnu mjerljivu dobit donijeti organizaciji.

Svaka organizacija se susreće sa problemima kada su u pitanju njihovi zaposlenici. Većina ovih problema koji na direktan način umanjuju efikasnost poslovanja i umanjuju profit organizacija se može na neki način definisati u nekoliko teza koje bi se trebale unapređivati putem HRM, odjeljenja ljudskih resursa.

Neke od aktivnosti su:

- Nedostatna znanja i vještine za dobro obavljen posao,
- Loši međuljudski odnosi, odnos prema poslu i klijentima,
- Pružanje nedovoljno kvalitetne usluge,
- Manjak autoriteta i utjecaja te stalna utrka s vremenom,
- Psihička i fizička iscrpljenost-stres.

Postavljanjem i definiranjem problema koji se javljaju i koji se žele popravljati i unapređivati putem upravljanja i ulaganja u ljudske resurse prvenstveno se javljaju određeni troškovi koji se mogu planirati, razvijati i uvoditi u ukupne troškove organizacije.

Unapređivanjem pojedinačnih kvaliteta ljudskih resursa, ulaganjem u njih, mogu se istovremeno pratiti i upoređivati koje i kolike rezultate su ostvareni nakon ulaganja u svaki pojedinačno.

Dokazano je da osim neposrednih rezultata, ostvarivanjem ulaganja u ove programe postižu i dugoročni slijedeći rezultati:

- Veća učinkovitost,
- Veća profitabilnost,
- Bolja konkurentnost i tržišna prepoznatljivost,
- Visoko motivirani i lojalni zaposlenici,
- Veća kvaliteta proizvoda i usluga,
- Jaka i poticajna organizacijska i timska kultura.