

UVOD

Proces kreiranja radnih mjesta ima višedimenzionalni značaj, bez obzira na njegov pojavni oblik, koji se tokom godina značajno mijenjao. Stvaranje radnog mjesta nije aktivnost koja se odvija samo unutar poslovne organizacije, već je aktivnost koja je značajna i za širu društvenu zajednicu, za ekonomsko-socijalne tokove, te naposljetku za državu u cjelini. Novo radno mjesto predstavlja jednog nezaposlenog manje.

Kreiranje radnih mjesta, odnosno poslova i zadataka, tiče se sadržaja (šta ljudi rade u organizaciji) poslova i zadataka i njihovih efekata koje oni imaju na zaposlene, na poslodavca, odnosno, šire, na poslovnu organizaciju u cjelini. U tom smislu, kreiranje radnih mjesta, odnosno poslova i zadataka, treba da istovremeno zadovolji više kriterijuma, od kojih je svaki podjednako važan. Kreiranje radnih mjesta treba da obezbijedi optimalno obavljanje poslova sa stanovišta poslodavca, treba da podstiče zadovoljstvo radnika poslom, odnosno treba da omogući društveno odgovorno poslovanje i tako ispuni očekivanja šire zajednice u kojoj poslovna organizacija djeluje.

Zbog svoje višedimenzionalnosti kreiranje, odnosno sistematizovanje radnih mjesta, oduvijek je privlačilo pažnju naučne javnosti, koja se pak nije tako lako opredjeljivala da se ovako širokom temom bavi. Upravo zbog toga, proces kreiranja radnih mjesta je i danas zanimljiv i privlači pažnju ne samo naučnih radnika, već i menadžera koji sve više proučavaju ovu oblast.

Dizajniranje radnih mjesta, odnosno utvrđivanje svih elemenata određenog radnog mjesta vrši se analizom radnih mjesta (poslova) i utvrđivanjem odgovarajućeg organizacionog akta, koji se najčešće naziva sistematizacija radnih mjesta. Akt o sistematizaciji predstavlja osnovni i ključni dokument za odvijanje svih procesa upravljanja ljudskim resursima. Samim tim sistematizacija radnih mjesta izlazi iz okvira menadžmenta ljudskih resursa i koristi se za odvijanje niza procesa iz ostalih podsistema unutar poslovne organizacije.

Iz svega navedenog nedvosmisleno se može zaključiti da je upotreba akta o sistematizaciji univerzalna i da on zato spada u ključne organizacione akte.

Ovaj rad će pokušati dati odgovor na pitanje ne samo šta je sistematizacija radnih mjesta, zbog čega je značajna, već i šta to sve utiče da akt o sistematizaciji dobije određeni oblik, odnosno koje faktore poslodavac/menadžer uzima u obzir prilikom kreiranja akta o sistematizaciji radnih mjesta.