

UVOD

Važnost ljudi i ljudskih potencijala posebno je važna funkcija menadžmenta jer se tiče najvažnijeg i jedinog živog elementa svake organizacije: čovjeka. Ljudi i njihove kompetencije, talenti, sposobnosti i pripadnost najvažniji su čimbenik uspješnih organizacija. Zato organizacije koje prepoznaju važnost ljudskih potencijala shvaćaju da ulaganje u ljude, privlačenje i motiviranje najboljih čini ključnu razliku koja dijeli uspješne od neuspješnih organizacija.

Ključne aktivnosti i zadaci funkcije upravljanja ljudskim potencijalima su: strategijsko upravljanje ljudskim potencijalima, planiranje potreba i struktura zaposlenih, analiziranje i oblikovanje poslova i radnih mjesta, pribavljanje i izbor osoblja, praćenje i ocjenjivanje uspješnosti, motiviranje i nagrađivanje, obrazovanje i razvoj zaposlenih, stvaranje odgovarajuće organizacijske klime i kulture, radni odnosi i različite usluge zaposlenicima.

Petar. F. Drucker ističe da nema područja u kojem postoji veća razlika između profitnih i neprofitnih organizacija nego što je to: upravljanje ljudima i odnosima. Navodi da je posebno važno u neprofitnim organizacijama da zaposlenici budu motivirani (iako motivacija nije primarno novčana), da imaju jasan osjećaj uključenosti, doprinosa i postignuća.

Zaposlenici u neprofitnim organizacijama duboku su predani društvenom poslanju kojim se organizacija bavi te su inspirirani mogućnošću „da nešto promjene/donesu promjenu“¹ i zato nije najveći izazov kako pronaći motivirane ljude već kako kanalizirati njihovu energiju da se ostvare organizacijski ciljevi (misija).

Kako bi neprofitna organizacija ostvarila svoju misiju potrebni su motivirani i sposobni zaposleni koji svojim poletom, inteligencijom, energičnošću i entuzijazmom uspješno rješavaju tekuće zadatke i na taj način ostvaruju ciljeve organizacije.

Pronaći i zadržati prave ljude ključni je zadatak menadžmenta. Neprofitne organizacije čiji rad se temelji na ispunjenju misije shvaćaju važnost ljudi, njihovih sposobnosti, znanja i prednosti te potrebe razvijanja funkcije menadžmenta. Kod zapošljavanja treba imati dobro napisan objektivni opis posla u kojem se navode tražene vještine, tehničke, obrazovne, određuju dužnosti i odgovornosti, osigurati intervju te omogućiti učenje i razvoj zaposlenika te ih pravedno nagraditi, promovirati te na druge načine dati značaj njihovom doprinosu u ostvarivanju organizacijskih ciljeva.

Podjednako je važna zadaća upravljanja ljudskim potencijalima pronaći sposobnog lidera kao i okupiti grupu ljudi s različitim vještinama i znanjima te ih zajednički usmjeriti u ispunjenje zajedničke misije.

1. Marčelo Dujanić: Menadžment, Rijeka 2007. g.

Neprofitne organizacije postižu najviše kada pronađu najbolje, najsposobnije ljude, omoguće im rast i razvoj kroz posao te ih nagrade za njihov trud.

„Vođenje je vrlo važna funkcija menadžmenta koja se tiče međuljudskih aspekata, a podrazumijeva komunikaciju, motiviranje, stilove vođenja te razumijevanje ponašanja i stavova pojedinaca i grupa. Voditi znači „utjecati na ljude kako bi pridonijeli organizaciji i skupnim ciljevima.

Ključne kompetencije koje trebaju posjedovati vođe neprofitnih organizacija su: volja, sposobnost i samodisciplina u slušanju drugih, spremnost za komuniciranje (u smislu biti jasan u izražavanju), spremnost dati prednost ispunjenju zadataka u odnosu na sebe.