

I UVOD

Proces tranzicije u kome se nalazimo, transformacija društvene svojine u drugačije svojinske oblike, uključivanje u svjetske trgovinske tokove, strana ulaganja u domaća preduzeća i dr. zahtijevaju korjenitu promjenu u odnosu prema ljudskim resursima, kao i u načinu njihovog korišćenja. Za takvu promjenu, pored pozitivnog stava prema promjenama, potrebna su i odgovarajuća znanja bez kojih nema napredovanja. Kroz ovaj rad, pored teorijskog razmatranja menadžmenta ljudskih resursa, kao izuzetno važne poslovne i upravljačke funkcije u organizaciji, nastojali smo analitički prikazati njegovu primjenu i ulogu u javnim preduzećima. Kao primjer na kojem smo vršili istraživanje, uzeli smo jedno od najvećih javnih preduzeća u Republici Srpskoj- Željeznice RS a. d. Doboj.

Željeznice Republike Srpske akcionarsko društvo Doboj, su javno preduzeće koje sa danom 31.12.2015. godine zapošljava 3.172 radnika. Poslovnu 2015. godinu preduzeće je završilo sa 25.158.322 KM gubitka. Za 2016. godinu Uprava Društva je najavila temeljno restrukturisanje Društva, podrazumijevajući prevashodno donošenje novog Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, te s tim u vezi otpuštanje nepotrebno i neprofitabilnog kadra. Da bi Željeznice sa najavljenim restrukturisanjem izašle kao konkurentne na tržište, prevashodno drumskim prevoznicima, pored reorganizacije, svakako treba uspostaviti sistem zapošljavanja i napredovanja u karijeri koji se temelji na zaslugama i koji ne podliježe politizaciji, što je osnovni uzrok viška radnika sa kojim se danas ovo preduzeće susreće. U kontekstu upravljanja ljudskim resursima, potrebno je promijeniti i svijest rukovodilaca, u smislu veće odgovornosti za ostvarivanje plana poslovanja, te spremnosti da preuzmu uloge trenera, procjenitelja i savjetnika.

1. PREDMET ISTRAŽIVANJA

Predmet ovog istraživanja je prikaz savremenih tendencija u menadžmentu ljudskih resursa, kao i osnovnih aktivnosti koje se u okviru njega obavljaju. U ovom radu bavimo se ljudskim resursima kao kapitalom koji treba da obezbijedi povećanje profitabilnosti i konkurentnosti Željeznica RS a. d. Doboj, tako što će na strategijski način upravljati zaposlenim, njihovim znanjem, vrijednostima i kompetencijama. Polazi se od činjenice da tokom ove godine ovo Preduzeće očekuju velike promjene, kako u organizacijskom smislu, tako i ljudskom potencijalu. U tom smislu kroz rad treba dokazati dosadašnje slabosti kadrovske politike i koliko je neophodno drugačije pristupiti najosjetljivijem i najvrednijem resursu-zaposlenim, primjenjujući najsavremenije metode, te dosadašnja iskustva iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa.

2. CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog rada je da bude od praktične koristi i da pruži određene informacije/neka nova saznanja od značaja za upravljanje ljudskim resursima, sa adekvatnom primjenom u javnim preduzećima, prevashodno Željeznicama RS a. d. Doboj u kontekstu restrukturisanja, kako bi ovo preduzeće održalo korak u borbi sa konkurencijom i savremenim uslovima poslovanja. S tim u vezi, naš cilj je bio i identifikovanje dosadašnjih propusta kadrovske politike Preduzeća, kako bi se isti eliminisali u procesu najavljenih promjena. Takođe, cilj je:

- da identifikujemo način na koji se može jasno predočiti vrijednost ljudi i dobre prakse u oblasti upravljanja ljudskim resursima;
- da predočimo kompetentnost i djelotvornost obezbjeđivanja sektora za upravljanje ljudskim resursima koji zadovoljava promjenljive potrebe cjelokupne organizacije preduzeća;

- da razjasnimo uloge i odgovornosti svih aktera unutar organizacije i upravne strukture u pogledu upravljanja ljudskim resursima i
- da rukovodiocima skrenemo pažnju na preuzimanje odgovornosti za poboljšanje sopstvene prakse u upravljanju ljudskim resursima.

3. HIPOTETIČKI OKVIR ISTRAŽIVANJA

Organizovanje posebnog (centralizovanog) Sektora za upravljanje ljudskim resursima, neophodno je radi vođenja centralne evidencije o kadrovima, kontrole i uočavanja svih snaga i slabosti ljudskih resursa, kao osnova za planiranje radne snage, blagovremenog reagovanja na uočene nedostatke u kretanju kadrova, usavršavanje, nagrađivanje i kažnjavanje zaposlenih.

Prijem i napredovanje u službi prema stručnoj spremi i ostalim sposobnostima, ravnomjerna raspodjela radnih zadataka, jača povjerenje radnika i motiviše ih na veće zalaganje i zadovoljstvo u radu.

Ljudski potencijal je osnov na kojem se gradi strategija preduzeća, stoga je potrebno u Željeznicama RS a. d. Doboj regrutovanje kadrova bez partikularističkih, političkih i ličnih kriterijuma, te sistem napredovanja i nagrađivanja prema stručnoj spremi i sposobnostima.

Ocjenjivanje rada zaposlenih u Željeznicama Republike Srpske i uvođenje obračuna plate po osnovu radnog učinka, podstiče zaposlene na bolje rezultate rada.

4. METODE ISTRAŽIVANJA

Kako bi postigli ciljeve istraživanja, u ovom radu primijenili smo sljedeće istraživačke metode:

Od osnovnih: analitičko-sintetičke metode sa težištem na analizi, sintezi, sistematizaciji, generalizaciji, indukciji, dedukciji.

Od opštenaučnih: hipotetičko deduktivne metode i statističke metode.

Od operativnih: kvalitativne i kvantitativne metode analize dokumentacije i metode ispitivanja (anketa).

5. NAUČNA I DRUŠTVENA OPRAVDANOST ISTRAŽIVANJA

Naučna opravdanost rada iskazuje se u analizi, argumentovanju i identifikovanju još uvijek loše primjene teorijskih saznanja o menadžmentu upravljanja ljudskim resursima u jednom od najvećih javnih preduzeća u Republici Srpskoj. Rezultati ovog istraživanja mogu se upotrijebiti u dalje naučno istraživanje uloge i značaja “menadžmenta ljudskih resursa”, te iznalaženju adekvatnih načina primjene teorijskih rezultata u praksi i shodno tome odgovarajućih zakonskih rješenja u drugačijem pristupu čovjeku i njegovom značaju u svim procesima preduzeća.

Društvena opravdanost istraživanja ogleda se u širenju svijeti kako menadžera, tako i radnika o ulozi i značaju čovjeka kao aktivnog subjekta upravljanja u preduzeću, koji ne ide samo na posao da bi zaradio platu, nego da bi aktivno učestvovao u svim procesima (promjenama) preduzeća. Takav odnos unapređuje, podiže nivo ličnosti, inicijativu i kreativno rješavanje postavljenih zadataka.