

UVOD

Jedan od najznačajnijih ciljeva današnjeg menadžmenta postaje upravljanje ljudskim resursima u savremenim uslovima života i rada. Upravljanje ljudskim resursima podrazumijeva usmjeravanje, odnosno, vođenje i upravljanje ljudima u nekom privrednom subjektu, ili, najkraće rečeno – obuhvata brigu o ljudima. Upravljanje ljudskim resursima i njihovim potencijalima u svakoj organizaciji postaje odgovorniji, teži i osjetljiviji proces nego što je upravljanje finansijskim, tehničkim i drugim resursima.

S obzirom da radnici predstavljaju najbitniji resurs svakog privrednog subjekta, to je i sam proces upravljanja radnicima prilično složen, sveobuhvatan i višedimenzionalan. Stoga, proces upravljanja kadrovima ima zadatak da omogući i obezbjedi da odgovarajući radnici dođu na pravo mjesto u organizaciji, ali i da unaprijedi i poboljša individualan učinak zaposlenih, i to na etički, strateški i društveno odgovoran način.

Upravljanje ljudima, njihovim potencijalima i ponašanjem nije ni malo lako i naivno, iz razloga što je ljudsko ponašanje promjenljivog karaktera, nerijetko nepredvidivo. Kako bi se u ovakvom procesu ostvarili odgovarajući povoljni rezultati, potrebno je da specijalisti iz oblasti ljudskih resursa budu obučeni, posebno iz oblasti psihologije, ali i drugih nauka, jer radnik u organizaciju ne unosi isključivo svoje znanje i vještine, već i ambicije i želje, određena očekivanja, kao i nade. Osim toga radnik može na druge da prenosi svoje pozitivne ili negativne osobine, kao i stečene navike. Dakle, rad je manifestacija života.

Savremeni menadžment ljudskih resursa omogućava povećanje kvaliteta rada radnika, a samim tim i povećanje poslovnog uspjeha u organizaciji, jer cilj savremenog menadžmenta ljudskih resursa jeste analiza zašto ljudi rade, misle i osjećaju baš tako, kao i motive, osjećanja, sposobnosti i ambicije i posebnosti pojedinačnih ljudi. Psihologija rada pomaže radnicima da steknu vještine, rade kvalitetnije i efikasnije, bolje se uklapaju u radnu grupu, te izgrađuju socijalizovanu i fleksibilnu ličnost, upotrebljavajući svoja osjećanja i kreativnosti.

U svakoj organizaciji menadžment ljudskih resursa bi trebao nastojati neutralisati negativne osobine pojedinih radnika, ili ih bar umanjiti koliko god je to moguće, a sa druge strane, pozitivne vrijednosti i ostale prepoznatljive kvalitete treba uočiti i usmjeriti na pravi način. Sve ove aktivnosti menadžment preduzima sa namjerom da se ispune postavljeni organizacioni ciljevi, a da se, pri tom, ne zapostave individualni ciljevi pojedinaca, jer se efikasnost poslovanja organizacije ne može povećati, ukoliko se smanji zadovoljstvo radnika.