

DIO I. UVODNI DIO

1. ZNAČAJ I AKTUELNOST ISTRAŽIVANJA

Značaj istraživanja fenomena emocionalne inteligencije je veliki, ne samo pri izučavanju menadžerskog posla i selekcije menadžera, već i u svakodnevnom životu.

Današnji poslovni svijet se nalazi u procesu brzih i radikalnih promjena koje izazivaju globalizacija, porast elektronske trgovine, brze smjene tehnoloških novina i pojave mnogih novih kompanija na tržištu. Ove promjene traže nove načine rukovođenja. Lideri danas moraju veoma brzo da reaguju na te promjene i za to im je potrebna velika fleksibilnost i elastičnost u obavljanju zadataka. Ta potreba za novim liderima koji imaju sve veći značaj u vremenu brze tranzicije dovodi do naglog razvoja proučavanja liderstva sa stanovišta mnogih humanističkih nauka, kao što su socijalna psihologija, psihologija, sociologija, antropologija i dr. Saznanja iz tih nauka pomažu menadžerima ljudskih resursa u otkrivanju novih zakonomjernosti kod ponašanja, kako menadžera, tako i ostalih zaposlenih. To je od velikog značaja za selekciju novih zaposlenih. Značaj je još veći pri odabiru menadžera.

Izučavanje fenomena emocionalne inteligencije je aktuelno, jer može pomoći u davanju odgovora na pitanje zašto pojedini menadžeri visokog obrazovanja i sa velikim znanjem ne daju visoke rezultate.

Kao naučna disciplina menadžment ljudskih resursa je područje istraživanja i organizovanja znanja koje ima za cilj razumijevanje, predviđanje, usmjeravanje, mijenjanje i razvoj ljudskog ponašanja i potencijala u organizacijama. Kako se menadžment ljudskih resursa uglavnom bavi ljudskim ponašanjem, glavna nauka koja pruža teorijsku i metodološku podlogu za njegov razvoj je psihologija i ostale iz nje izvedene nauke.

Jedna od funkcija koju obavljaju menadžeri u organizacijama je i funkcija upravljanja ljudskim resursima. To se odnosi na zadatke tipa kako naći prave ljude za obavljanje poslova, koga uzeti u tim, kako motivisati zaposlene, nagraditi, obrazovati ih da bi svoj posao obavljali na zadovoljavajući način i tako ostvarivali i svoje i ciljeve organizacije u kojoj su zaposleni. Menadžment ljudskih resursa ima veoma veliki značaj za poslovanje, a samim tim i pred menadžerima je težak zadatak da taj resurs sačuvaju i unapređuju. Visoko se vrednuje umješnost u radu sa ljudima i razumijevanje njihovog ponašanja i uticaja na njega. Postizanje