

Uvod

Da bi se preduzeće prilagodilo novim uslovima privređivanja ono treba da funkcioniše kao jedan fleksibilan sistem. To znači da ono menja svoju poslovnu filozofiju i poslovnu politiku kao i razvojnu, finansijsku, kadrovsku politiku radi utvrđivanja novih ciljeva, zadataka i metoda za njihovu realizaciju u novim uslovima privređivanja. Bitno je i da menja organizacionu strukturu, transformiše sistem odlučivanja radi donošenja optimalnih strategijskih, taktičkih i operativnih odluka.

Veliki značaj za svako preduzeće ima planiranje, jer bez planiranja nema opstanka u novim uslovima privređivanja i poslovanja. Posebno treba istaći planiranje ljudskih potencijala.

Sam termin "**ljudski potencijal**" je novijeg datuma i označava ukupan duhovni i telesni potencijal radnika jednog preduzeća, ali obuhvata i latentni i korišćeni potencijal. Termin "**planiranje**" vodi poreklo od latinske reči "planus" što znači "stan". Kasnije se to značenje proširuje u "pravljenje skice".

Planiranje ljudskih potencijala se može definisati kao proces usmeren na anticipiranje poslovnih i zahteva okoline na organizaciju i zadovoljavanje potreba za ljudskim potencijalima, a koje će diktirati ti uslovi.

Planiranje je specifičan proces prevođenja strategijskih i poslovnih ciljeva organizacije u specifične ciljeve ljudskih potencijala u budućnosti. To je, najkraće rečeno, proces osiguravanja pravog broja stručnih ljudi za pravi posao u pravo vreme.

Složenost priprema i donošenja planova zahteva stvaranje integralnog i kompleksnog sistema planiranja ljudskih potencijala, uz uključivanje i angažovanje svih društvenih snaga putem horizontalnog i vretikalnog, (funkcionalnog i teritorijalnog) delovanja u planiranju. Podloge planova razvoja ljudskih potencijala moraju biti naučne uz izučavanje dinamičkih uticaja okoline i zakonitosti razvoja.