

UVOD

Menadžment ljudskih resursa u organizaciji obuhvata izbor ciljeva, utvrđivanje politike, kao i planiranje, organizovanje, koordinaciju i kontrolu delatnosti u području ljudskih resursa, i to preuzimanjem upravljačkih akcija radi postizanja izabranih ciljeva i ostvarivanja same svrhe upravljačke funkcije kao podsistema funkcionisanja organizacije.

Menadžment ljudskih resursa označava tri grupe aktivnosti odnosa:

prva grupa - aktivnost je usmerena na postizanje određenih, unapred utvrđenih ciljeva ali uz pomoć drugih ljudi;

druga grupa - proces usmeravanja ponašanja ljudi prema određenom poslu i zadatku;

treća grupa - odnosi i kombinacije proizvodnih resursa i drugih činioaca procesa delovanja, radi postizanja poslovne efikasnosti.

Osnovni zadaci menadžmenta ljudskih resursa su: planiranje, organizovanje, upravljanje znanjem, poboljšanje procesa i kvaliteta rada, kontrola i vrednovanje dostignuća.

Međuljudski odnosi su uzajamni, neposredni odnosi u različitim sferama socijalnog života pojedinaca i grupa. Ovi oblici socijalne interakcije mogu se odvijati na planu verbalne ili neverbalne komunikacije, a po rezultatima mogu biti uspešni ili neuspešni, zadovoljavajući ili nezadovoljavajući.

Ljudski život, uključujući i njegov proces rada, praćen je raznovrsnim i brojnim konfliktima. Ti konflikti mogu biti ekonomske, političke, ideološke, rasne, porodične i radne prirode. Nas posebno zanimaju konflikti koji izvire sa područja čovekove radne aktivnosti, s obzirom na činjenicu da su oni dosta česta pojava, i da se rad kao svesna i svrsishodna čovekova aktivnost odvija kroz neprekidan proces stvaranja i prevladavanja konfliktne situacije.

Konflikti nastaju onda kada se ugrožavaju materijalni i socijalni status grupe odnosno pojedinaca. Tada se formiraju ne samo suprotstavljeni stavovi, već bude i određene emocije, kao što su: stid, gnev, prezir, negodovanje, strah i slično. Takva emocionalna stanja podstiču čoveka na sukob i guraju ga u konfliktnu situaciju. Zbog toga se konflikt može shvatiti kao zaoštrena suprotnost među ljudima, koja se izražava kroz sukob određenih njihovih interesa, kroz njihovo međusobno suprotstavljanje. U takvoj konfliktnoj situaciji svaka od suprotstavljenih strana smatra da je u pravu, i odlučno stupa u borbu za zaštitu svojih interesa. Postojanje konflikta praćeno je fizičkom, a posebno psihičkom napetošću i uznemirenošću.

2. TEORIJA MEĐULJUDSKIH ODNOSA

Elton Mayo se smatra tvorcem teorije međuljudskih odnosa. On je insistirao na zadovoljenju socijalnih potreba ljudi, na uspostavljanju dobrih međuljudskih odnosa i na širenju ideje da su ljudi važan faktor svake organizacije. Podržavao je teoriju o stvaranju menadžerske elite.

Mayo je proučavao grupu radnika i izvršio je nekoliko različitih eksperimenata, a najčešće se pominje onaj koji je vezan za tzv. eliminaciona proučavanja u kojima je svetlost pojačavana i smanjivana dok su radnici, nezavisno od toga, radili sve bolje.

Razgovor sa radnicima otkrio je da se suština objašnjenja njihovog ponašanja nalazi ne u uslovima i pogodnostima koje su dobili, nego u odnosu menadžera prema ljudima i njihovoj brizi za potrebe ljudi. Objašnjenje radnika vezano za očekivani porast produktivnosti rada u trenutku kada su ukinute sve pogodnosti, bilo je da su oni želeli da sa menadžerom podele odgovornost za sudbinu preduzeća jer su pretpostavili da je preduzeće zapalo u teškoće dok su menadžeri morali da im uskrate sve povlastice.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com