

UVOD

Menadžment ljudskim resursima je podsistem upravljanja svakim preduzećem, pa i bankom. Kao sadržaj menadžment procesa u kompetenciji je menadžerskog tima koji vodi banku ili preduzeće i koji je njegov ključni oslonac. Upravljanje bankom i njenim resursima, uključujući i ljudske resurse, u savremenim uslovima predviđanja podrazumeva mnogo novih sadržaja, kako u oblastima marketinga, istraživanja, razvoja, finansija i prodaje tako i u oblasti informatike, organizacije rada, menadžmenta ljudskih potencijala. Upravljanje ljudskim resursima, kao najznačajnijim resursom izuzetno je složen i višedimenzionalan proces. U menadžment procesu postoje određena pravila, ali se ne sme robovati pravilima jer je ljudsko ponašanje podložno promenama, često nepredvidivo a svaka organizacija priča za sebe. Što je primenljivo na jednom mestu, nije na drugom, što na jednom mestu daje dobre rezultate, na drugom ne, što je dobro došlo u jednom trenutku, u drugom nije. Posebno u bankarstvu, koje se ne može uporediti sa proizvodnim preduzećima, gde celokupni resursi banke moraju biti usredsređeni na pružanje najbolje moguće usluge klijentima, ispunjenje njihovih najrazličitijih potreba i zahteva, kroz svakodnevni kontakt i odnos sa njima. Osim standardnih, uobičajnih pravila, moraju se stvarati i pravila prilagođena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju. Shodno tome, osim dobrog poznavanja faktora okruženja i adekvatnog okruženja neophodno je poznavanje ljudske prirode kako bi se što je moguće vernije i potpunije odrazilo potrebe, navike, interesi, očekivanja, vrednosni stavovi i verovanja pojedinaca i grupe. Menadžment ljudskih resursa se stalno menja i unapređuje, prateći kretanja, izazove promene u oblasti privredivanja i u njemu su nastale krupne promene. Odnosi nadređenosti i podređenosti, negovani hiljadama godina, polako ustupaju mesto odnosima saradnje i kreativnog rešavanja postavljenih ciljeva, podižući ličnost, integritet i inicijativu zaposlenog na viši nivo. Zaposleni više ne zasniva radni odnos samo da bi bezpogovorno izvršavao radne zadatke i obaveze i za to primao platu već da bi i pokazao i dokazao svoje kvalitete i potvrdio svoju ličnost.

1. Definisane naučne oblasti menadžmenta ljudskih resursa (MLJR)

MLJR je oblast nauke o organizaciji koja se bavi proučavanjem svih aspekata zaposlenosti u organizaciji. Ova naučna oblast nije se razvijala u izolaciji, već u širem kontekstu industrijskih promjena i ekonomskog razvoja i prest. odgovor na dramatične i kontinuirane promjene koje je industrijalizacija imala na društvo i rad.

MLJR je noviji naziv discipline koji je prihvaćen krajem 1970-ih i početkom 1980-ih god. 20. V. Dotadašnji naziv discipline je bio Personalni menadžment. Promjena naziva je suštinski označila i kvalitativno novu fazu u razvoju discipline – fokus se sa kontrole troškova rada pomjera na shvatanje zaposlenih i njihovih sposobnosti kao važnog resursa u organizaciji i davanje strateškog značaja i uloge upravljanja tim resursima u organizaciji.

Sve do 1935 postojala je tijesna veza između nauke i prakse. U tom periodu dolazi do slabljenja fokusa na personalni mgt, odnosno na pojedince, a raste značaj industrijskih odnosa. 1935 MLJR postaje prepoznatljiva naučna disciplina.

Na razvoj MLJR najznačajniji uticaj su imali:

- kolektivno pregovaranje,
- naučno upravljanje,
- industrijska psihologija,
- teorija međuljudskih odnosa,
- biheviorističke nauke.

Sve do 1980-ih godina primaran fokus istraživača je bio na pojedinačnim aktivnostima MLJR, kao što su: regrutovanje, selekcija, nagrađivanje, obuka, ocjenjivanje performansi.

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

www.maturskiradovi.net

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