

Burne promene u okruženju uslovljavaju revolucionarne promene kao što su promene organizacije. Danas organizacije deluju u okruženju koje traži drugačije pristupe, drugačije načine mišljenja i drugačije strukture. Novi načini mišljenja treba da redizajniraju sisteme kako bi ljude stavili na prvo mesto. Savremene organizacije se okreću ka ljudskim resursima. Zato savremene organizacije sve više koriste strateški menadžment ljudskih resursa u određivanju ciljava koji proizilaze iz promena okruženja i utiču na postignuće njenih članova. Politika i praksa menadžmenta ljudskih resursa je uslovljena postojećim kulturnim, ideološkim ili institucionalnim faktorima u različitim nacionalnim sistemima.

UVOD

Fenomeni koji dovode do promena, kao i oni koji nastaju samim promenama oduvek su bili višestruko povezani sa problemom modela upravljanja. U savremenim uslovima ova povezanost je posebno izražena. Svet (globalna zajednica) nalazi se u burnim, temeljnim, višeznačnim promenama koje podstiču velike izazove i iskušenja. U svetu današnjice odvijaju se procesi čiji su pravci, intenzitet i ritam bez njihove unutrašnje snage izgrađene na ljudskim resursima. Burne promene u globalnom okruženju oblikuju i karakteristične trendove koji presudno utiču na oblikovanje savremenog menadžmenta ljudskih resursa. Posebno se izdvajaju globalizacije svetske privrede, tehnološki progres, sektorske promene, promene na tržištu radne snage... Sa druge strane organizacija savremenog preduzeća usled sve izrazitijih promena u okruženju iznalazi nove organizacione forme, nova strukturna rešenja, dovoljno fleksibilna i nužno adaptivna. Preobražaj je vidljiv u svim elementima organizacije, njenim ciljevima, resursima, ljudskom potencijalu, informacionim sistemima. Nova organizacija ima duboke i značajne implikacije na praksu menadžmenta ljudskih resursa i uzrokuje krupne promene

Burne promene u okruženju, kao i promene organizacije savremenog preduzeća daju osnovni pečat savremenim modelima upravljanja. Nove paradigme modela upravljanja sadrže suštinske promene, pre svega u stavovima i vrednovanju ljudskog faktora u organizaciji.

Pomenimo samo najizrazitije:

Zaposleni sve više postaju stateži, vizionari, lideri i specijalni inženjeri

Zaposleni nije samo izvršilac, već je i kreativac zadataka;

Ljudski resursi su najznačajniji činioci poslovanja;

Afirmiše se projektni, timski rad i kooperativnost

U teoriji i praksi upravljanja domirijaju tzv. „mekane varijable“, znanje, kreativnost i sposobnost zaposlenih. Prihvatanje takvog kvalitativnog značaja ljudskih resursa u organizaciji implicira evoluciju sadržaja menadžmenta ljudskih resursa. U tom smislu ljudski resursi postaju s jedne strane osnovna pretpostavka za uspešno upravljanje, a sa druge strane jedan od fokusa na koji ova funkcija koncentriše svoju pažnju. Najvažniji stav vladajuće filozofije menadžmenta ljudskih resursa danas je da su ljudski resursi najvredniji i najdinamičniji resursi organizacije.

Tradicionalni menadžment ljudskih resursa sastoji se od različite prakse grupisane u oblastima kao što su nagradjivanje, selekcija, obučavanje i procena. Pri tome menadžment ljudskih resursa tretira ove oblasti kao odvojene funkcije.

Tradicionalni menadžment ljudskih resursa obuhvata tehničko znanje za vođenje ovih funkcija i on je na marginama menadžment strukture.

Savremeni menadžment ljudskih resursa postaje ključna oblast strateškog menadžmenta u savremenom preduzeću.

On uključuje:

Praksu ljudskih resursa kao što je regrutovanje, selekcija, procena i nagradjivanje

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

www.maturskiradovi.net

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