

KADROVSKI MENADŽMENT I KADROVSKE AKTIVNOSTI

Uspješno upravljanje ljudskim resursima je jedan od ključnih činilaca za opstanak i razvoj organizacije. Ono ne može biti glavni izvor poboljšanja produktivnosti. Ljudi se često navode kao „najvažniji izvor“ kojim organizacija raspolaže.

Dobar primjer je kompanija IBM koja je bila izuzetno uspješna u industriji računara, uglavnom zahvaljujući svojoj sposobnosti da privuče i zadrži visoko kvalifikovane radnike i menadžere. Ova kompanija uživa izuetan ugled jer ima zdravu kadrovsku politiku koja je usmjerena na budućnost.

Velike korporacije, banke, univerziteti, agencije za oglašavanje, prodavnice na malo, bolnice, proizvodna preduzeća i državne ustanove, svi zajedno, moraju da koriste talente ljudi ako ove organizacije hoće da ostvare svoje ciljeve. Kontrolor proizvodnje, direktor bolnice, upravnik samousluge, gradonačelnik – menadžeri u bilo kojoj organizaciji – uspijeće samo ako umiju da rade s ljudima.

No, dani kada je „briga za ljude“ bila sve što je bilo potrebno za uspjeh u kadrovskim pitanjima, su davna prošlost. Udovoljavanje ljudskim potrebama, očekivanjima, zakonskim obavezama u radnim organizacijama, postalo je zahtjevnije i složenije. Zakoni na unutrašnjem i konvencije na međunarodnom planu, nameću ograničenje u odnosu na upravljanje zaposlenima. Mora se izbjegavati diskriminacija pri regrutovanju, selekciji i napredovanju kadrova. Sistem nagrađivanja mora biti takav da zaposleni osjećaju da su pošteno plaćeni za svoj trud. Kadrovske politike moraju da pomažu, a ne da ometaju ostvarenje ciljeva u organizaciji. Ova pitanja i mnoga druga, iziskuju razumijevanje kadrovske menadžmenta ili menadžmenta ljudskim resursima.

Pomirenje različitih gledišta o kojima je bilo riječi, naglašava da je kadrovski menadžment skup aktivnosti kojima se mora upravljati. Sve organizacije moraju se baviti specifičnim kadrovskim aktivnostima koje se odnose na analizu poslova i radnih zadataka, pribavljanje kadrova, obrazovanje i razvoj kadrova, vrednovanje, nadoknadu, održavanje i radne odnose.

1.1. Kadrovske aktivnosti

Glavne aktivnosti kojima upravlja kadrovsko odjeljenje i/ili drugi menadžeri, predstavljene su u centralnom dijelu na slici 1. Ove aktivnosti su: analiza poslova i radnih zadataka, pribavljanje kadrova, obrazovanje i razvoj kadrova, vrednovanje, nadoknada, održavanje i radni odnosi.

Sile iz okruženja koje utiču na organizaciju, prikazane su na slici 1 kao spoljno okruženje organizacije. Ove sile uključuju pravne, društvene i unutarorganizacione činioce. Unutarorganizacione sile vođstva, motivacije i grupnog ponašanja su organizacioni procesi od posebnog interesa za kadrovsku aktivnost koja je usresređena na ljudsko ponašanje. Ove sile su prije procese ponašanja, nego specifične kadrovske aktivnosti.

model kadrovskih aktivnosti

1.1.1. Analiza poslova i radnih zadataka

Analiza poslova i radnih zadataka usmjerena je na posao kao jedinicu rada. Specijalizacija uskih poslova, nasuprot humanizaciji širih poslova, razmatra se u projektovanju poslova i radnih zadataka.

Dobar odnos zaposlenog prema svom poslu ne dešava se sam od sebe. On zahtijeva da se uradi analiza posla i da se pravilno projektuje rad koji zaposleni obavlja. Projektovanje poslova koje uzima u obzir želje ljudi, postaje sve važnije.

1.1.2. Pribavljanje kadrova

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

www.maturskiradovi.net

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