

Uvod

Uspeh svake kompanije lezi u stepenu ispunjenja potreba klijenata. U pocetku je cilj bila proizvodnja, zatim prodaja, dok je savremeno drustvo nametnulo ispunjavanje potreba potrosaca kao krajnji cilj kompanije. Ukoliko kompanija vodi racuna o trenutnim potrebama i trendu buducih promena svojih klijenata, i u skladu sa tim potrebama razvija svoje proizvode i usiuge, ona ce osvojiti i utvrditi svoju poziciju na trzistu. Upravo ove potrebe, tj. krajnja vrednost za kupce i odlike kupaca o raspodeli svojih prihoda predstavljaju osnov menadzmenta kompanije. Strategija i politika menadzmenta treba da krene od ove osnove.

Menadzment predstavlja ."korisno znanje" koje coveku omogucava da prvi put okupi produktivne ljude razlicitih nivoa znanja i strucnosti da rade zajedno u jednoj organizaciji. On predstavlja inovaciju ovog veka, koja se od svog nastanka staino menjala.'

Svaka organizacija da bi uspela, mora da ima odgovarajuci menadzment, koji ce okupiti sve neophodne ljudske i materijalne resurse za poslovanje kompanije. te resurse upotrebiti i kombinovati na najefikasniji i najefektivniji nacin, kako bi ta Ljudi cine organizaciju i predstavljaju njen neizostavan cinilac. Ljudski resursi predstavljaju ukupnost ljudskih potencijala u organizaciji, koji cine znanja , sposobnosti, vestine, kreativnost, motivaciju i radnu energiju potrebnu za ostvarenje organizacionih ciljeva. To je ukupna intelektualna, psihicka, fizicka i socijalna energija koja moze da se razvije u ostvarivanju organizacionih ciljeva.

Pod usiovom da ljudi u organizaciji imaju razvijeni timski rad, nesmetanu komunikaciju i odgovarajucu motivaciju koja ce pokrenuti kreativnost i inovacije; za kompaniju to predstavlja dodatnu vrednost koja vrlo znacajno moze podici vrednost citave kompanije.

Menadzment ljudskih resursa se moze definisati kao upravljacka aktivnost koja podrazumeva obezbedivanje, razvoj, odrzavanje, prilagodavanje, usmeravanje i koriscenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima organizacije, uz istovremeno respektovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih."

Menadzment ljudskih resursa, kao i svaki menadzment uopste, predstavlja upravljacku aktivnost koja ima svoje podaktivnosti od kojih su glavne planiranje, organizovanje, vodenje (upravljanje) i kontrolu. Da bi se bilo koja poslovna operacija ili proces obavio, potrebno je unapred isplanirati tu aktivnost, potrebne resurse, moguće alternative razvoja, pozitivne i negativne efekte, prevenciju negativnih efekata...Planiranje je veoma kompleksno i ukoliko je adekvatno i tacno uz odgovarajucu kontrolu garantuje uspesno izvedenu poslovnu operaciju.

' Inic B. Mcnad./meni I. Beograd 2003, str. 36

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

www.maturskiradovi.net

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