

Rezime:

Burne promjene u okruženju uslovljavaju revolucionarne promjene kao što su promjene organizacija. Danas organizacije djeluju 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 mjesto. Savremene organizacije se okreću ka ljudskim resursima. Zato savremene organizacije sve više koriste strateški menadžment ljudskih resursa u određivanju ciljeva koji proizilaze iz promjena 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. Na osnovu širih termina možemo povući razliku između direktivnog i volunarističkog pristupa u različitim nacionalnim sistemima.

Danas postoje tekući trendovi prema fleksibilnosti u radu, radnom mjestu i sistemu povlastica u svim zemljama. Savremeni menadžment ljudskih resursa se suočava sa izazovima koje postavlja kompleksna era u kojoj živimo.

Ključne riječi: ljudski resursi, menadžment ljudskih resursa, menadžment, organizacija.

### 1. UVOD

Fenomeni koji dovode do promjena, kao i oni koji nastaju samim promjenama oduvijek su bili višestruko povezani sa problemom modela upravljanja. U savremenim uslovima ova povezanost je posebno izražena. Svijet (globalna zajednica) nalazi se u burnim, temeljnim, višeznačajnim promjenama koje podstiču velike izazove i iskušenja.

U svijetu današnjice odvijaju se procesi čiji su pravci, intenzitet i ritam bez presedana u prošlosti. Ovi procesi su nastali kao odgovor na energetske šokove iz sedamdesetih godina i postepeno su se širili na sve segmente ekonomskog, političkog, kulturnog i ukupnog društvenog miljea. Promjene u okruženju zahtjevale su i odgovarajuća prilagođavanja i promjene u privrednim organizacijama.

Zakret se desio sredinom osamdesetih godina kada su mnoge organizacije u SAD i Zapadnoj

Evropi nastojale da se prilagode i reorganizuju pred naletom japanske konkurencije.

Naime, pokazalo se da konkurentnost japanskih organizacija potiče iz njihove unutrašnje snage izgrađene na ljudskim resursima.

Burne promjene u globalnom okruženju oblikuju i karakteristične trendove koji presudno utiču na oblikovanje savremenog menadžmenta ljudskih resursa. Posebno se izdvajaju globalizacija svjetske privrede, tehnološki progres, sektorske promjene, promjene na tržištu radne snage i insitucionalizacija. Sa druge strane organizacija savremenog preduzeća uslijed sve izrazitijih promjena u okruženju iznalazi nove organizacione forme, nova strukturna rješenja, dovoljno fleksibilna i nužno adaptivna. Preobražaj je vidljiv u svim elementima organizacije, njenim ciljevima, resursima, ljudskom potencijalu, informativnim sistemima. Nova organizacija ima duboke i značajne implikacije na praksu menadžmenta ljudskih resursa i uzrokuje krupne promjene.

### 2. ZNAČAJ LJUDSKIH RESURSA U SAVREMENOJ ORGANIZACIJI

Savremeni modeli organizacije doživljavaju značajne promjene. Savremene organizacije djeluju u okruženju koje zahtjeva drugačije pristupe, drugačije načine mišljenja i drugačije strukture. Organizacija savremene kompanije se sve više određuje kao informaciono – procesno - razvojni sistem koji je u stalnim promjenama. Univerzalni

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**