

UVOD

Težnje naših preduzeća da uđu i pokušaju da se zadrže na evropskom tržištu zavise od ljudskih resursa, odnosno kadrovskih mogućnosti. Zato sam problematiku upravljanja kadrovima stavila kao suštinu ovog rada naročito zbog značaja ljudskog faktora u procesu tranzicije.

Upravljanje kvalitetom orjentisano prema kupcima osigurava prenos potrebe kupaca na interne praktične standarde za karakteristike proizvoda i procesa proizvodnje. Standardi za kvalitet tako daju kupcu povjerenje vezano za sigurnu upotrebu i olakšavaju mu pregled na tržištu. Stalna i kvalitetna edukacija zaposlenih neophodna je u ovim okolnostima, posebno onih koji u okviru svojih radnih zadataka ostvaruju kontakte sa poslovnim partnerima u međunarodnim okvirima i radnika koji su odgovorni za nesmetan tok proizvodnje.

Organizacija tržišta Evropske unije predstavlja sistem sa snažnim institucijama koje štite prava građana i regulišu tržište koje osigurava slobodnu konkurenciju koja su strogo utvrđena pravilima. Ovim pravilima se štiti zdravlje i život građana, štiti okolina, interesi potrošača, onemogućava monopol i sklanjaju barijere koje sprečavaju slobodno kretanje ljudi, robe, usluga i kapitala. Ovakav model sadrži i mehanizme tržišnog nadzora kojim se reaguje na svako odstupanje od utvrđenih principa.

Upravljanje kadrovima je jedan od najvažnijih elemenata poslovnog sistema, a nije pogrešno reći ni da je za većinu preduzeća sigurno najznačajniji element postojanja i razvoja. Sistem upravljanja kadrovima je važan za sve elemente poslovanja preduzeća, a isto tako sve poslovne funkcije moraju biti uključene u razvoj i sprovođenje sistema upravljanja kadrovima.

Važno je nezaboraviti nijedan aspekt i uključiti sve aktivnosti kako bi se ostvarili i ciljevi upravljanja kadrovima. Način na koji će ove aktivnosti i aspekti biti raspoređene po poslovnim funkcijama i organizacionim cjelinama zavisi od potreba i ciljeva konkretne organizacije.

Mislim da je proizvodni proces najvažniji događaj koji treba da se organizuje u našoj privredi, tako da sam temu Planiranja i razvoja ljudskih resursa podredila proizvodnji kao osnovnoj djelatnosti stvaranja dobra za tržište. U ovom radu želim na jednostavan i razumljiv način objasniti relevantnost kadrovske funkcije u pripremi ljudskih resursa u procesu proizvodnje.

1. LJUDSKI RESURSI

Ljudski resursi su veoma važni za preduzeća iz više razloga, a najvažniji su da ljudi utiču na ekonomsku efikasnost preduzeća. Oni kreiraju i proizvode robu i usluge, kontrolišu kvalitet, plasiraju proizvode, upravljaju finansijskim sredstvima, te utvrđuju opštu strategiju i ciljeve preduzeća. Poslovanje preduzeća se ne može zamisliti bez odgovarajućih resursa, a ljudi, sa svim svojim sposobnostima, predstavljaju jedan od tih resursa koji se formalno naziva ljudski resurs.

Bez efektivnih ljudi preduzeće nikada nebi moglo efikasno da ostvari svoje ciljeve. Ljudski resursi čine značajan izdatak tj. trošak poslovanja. U zapadnim zemljama, posebno u velikim kompanijama, troškovi radne snage predstavljaju trećinu ukupnih troškova, dok u nekim kompanijama dosežu čak i do jedne polovine ukupnih troškova. Kod privreda u tranziciji, zbog nižih cijena radne snage, ovaj procenat je nešto niži ali nije nimalo zanemarljiv.

Pod ljudskim resursima se podrazumijeva ukupan duhovan i fizički potencijal zaposlenog, kako skriveni tako i korišćeni potencijal. Osnovu tretiranja ljudi kao resursa čini težnja da se ovaj potencijal izjednači u tretmanu sa ostalim poslovnim resursima preduzeća, kako u pogledu troškova tako i pogledu njegove funkcionalne veze sa procesom rada. Ljudski resursi raspolažu znanjem koje je neophodno za obavljanje radnih aktivnosti i razvoj preduzeća. Oni posjeduju inovatorske kvalitete, intelektualne, fiziološke i biološke potencijale bez kojih se ne može odvijati proces rada.

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

www.maturskiradovi.net

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