

UVOD

“Međuljudski odnosi nisu nikakva tajna nauka, nego najčešće ništa više od dobre volje i zdravog razuma. Preduzetnikov uspeh u međuljudskim odnosima uglavnom zavisi od jednostavnih stvari poput stvaranja prijateljskog radnog okruženja i udobnijeg radnog prostora.

“Uspešnost poslovanja svih organizacija zavisi od ljudi ili, rečeno u menadžment žargonu, od ljudskih resursa. Jedan od najefektnijih načina upoznavanja funkcionisanja menadžmenta kada su u pitanju ljudski resursi moguće je dati na primeru izgradnje stambenog objekta u celosti, ili dogradnje nekog dela na već postojeći objekat.

Postoje tri različita načina pristupanja ovom problemu:

Unajmljivanje poznatog preduzeća koje će se pobrinuti za sve,

Neko se može odlučiti da sve samostalno uradi, od vodoinstalaterskih radova, zidarskih, pa do električarskih radova,

Iznajmljivanje radnika koji će ove poslove obavljati samo onda kada su potrebni i naplaćivati dokle su potrebni.

Prvo rešenje je skupo, drugo je znatno jeftinije, ali onaj ko se odluči za ovo rešenje mora uložiti mnogo više slobodnog vremena nego što je većina ljudi spremna uložiti, i uz to, neophodno je znati obavljati ove poslove. Treće rešenje predstavlja neku vrstu kompromisa: ušteda je u novcu i vremenu, barem teoretski.

Prvi od ova tri pristupa problemu zahteva poznavanje funkcionisanja menadžmenta u odnosima sa ljudskim resursom, u izvesnoj meri, dok kod drugog pristupa to nije neophodno.

Međutim, treći način pristupa problemu uključuje mnoga pitanja koja se tiču odnosa među zaposlenima, kao i industrijskih odnosa, koja su prisutna i u najvećim preduzećima. Pre svega, postoji problem isključivo organizacijske prirode, koji se javlja kada se postave pitanja o tome koji su to zadaci koje treba izvršiti da bi se omogućilo efikasno obavljanje posla, te kojim redosledom te zadatke obavljati. Zatim sledi čitav niz pitanja za koja je potrebno naći odgovor i koja pripadaju kategoriji pitanja «politike poslovanja».

“Drugi izraz koji se sada često koristi za menadžersku funkciju kadrovske popunjavanja jeste «upravljanje ljudskim resursima» ili «menadžment ljudskih resursa».

Kadrovske upravljanje (popunjavanje) odnosi se prvenstveno, iako ne isključivo, na aktivnosti stručnog osoblja koje je odgovorno za implementaciju ključnih ciljeva kada su u pitanju kadrovski/ljudski resursi organizacije.

Odgovorno lice na čelu kadrovske funkcije je sa ovog aspekta primarno «specijalistički» menadžer, odgovoran za izvršavanje kadrovske politike i strategije u organizaciji, dok je osoblje zaposleno u kadrovskom delu pre svega odgovorno za savetovanje i pružanje pomoći u svim područjima koja se tiču zapošljavanja, kako menadžmentu, tako i zaposlenim radnicima.

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

www.maturskiradovi.net

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