

**Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Факултет за примењени менаџмент, економију и
финансије у Београду**

МЕНАЏМЕНТ У ПРАКСИ



**Проф. др Светомир Минић,
дипл. инж., редовни професор,
научни сарадник**

Менаџмент људских ресурса према стандардима ISO 9000

1.Прави човек на правом месту (или прави посао за сваког запосленог)

- обезбедити компетентност запослених у погледу образовања, обуке, знања и искуства
 - ✓ ако су запослени одговарајуће образовани, интелигентни и способни може се боље и више урадити
 - ✓ запослени се бирају према њиховој компетентности, али то подразумева и да се послови прилагођавају расположивим људским ресурсима.

2. Јасно дефинисати одговорност

- одговорности и овлашћења се морају утврдити и саопштити (упознати) запосленим
 - ✓ ово је један од најважнијих елемената који су битни за избегавање конфликта, застоја, демотивисаности, и сл.

3. Поставити норме учинка

- норме учинка се обавезно утврђују плановима рада и нормативима утрошка рада и материјала. Дубина (ниво) рашчлањења зависи од потреба ефикасног управљања пословима.
 - ✓ норме учинка утврђују шта се од запослених очекује и служе као основ за праћење и оцењивање учинка. Када оне не постоје запослени су склони импровизацијама и превише су зависни од менаџера у вођењу посла
 - ✓ важан елемент захтева за учинак, представљају захтеви корисника (купца) који морају бити достављени свим пословним функцијама предузећа које учествују у реализацији посла.

4. Осигурати ефикасну комуникацију

- мора се успоставити одговарајућа интерна комуникација у оба смера
 - ✓ запослени треба да имају све потребне информације за обављање посла, и да имају и друге информације као што су: информације о политици и циљевима организације, резултатима, одлукама, и сл.
 - ✓ потребно је обезбедити и комуникацију у дугом смеру – од запослених ка менаџменту у погледу могућности побољшавања, задовољства запослених, и др.

5. Обука

- запослени морају бити оспособљени у погледу обуке, знања и искуства
 - ✓ обука мора бити континуална јер се знање стално мења, напредује.

6. Праћење и мерење учинка

- мора се планирати и спроводити праћење и мерење перформанси процеса
 - ✓ треба остварити усклађеност управљања технологијама и управљања запосленим у предузећу
 - ✓ треба бити правичан према запосленима уз познавање и придржавање одредби општих аката организације предузећа
 - ✓ треба прикупити прописане податке за анализе и оцене.

7. Вредновање, стимулација и признавање доприноса и побољшање учинка

- организација мора да утврђује, прикупља и анализира податке да би се утврђивале мере побољшавања ефикасности система менаџмента квалитетом
 - ✓ када су утврђени планови рада, онда је могуће оценити резултате, утврдити места за побољшавања и наградити запослене
 - ✓ награђивање по учинку представља основни метод мотивисаности запослених за постизање циљева.

Проф. др Светомир Минић