

ПРИМЉЕНО	04.07.2019.
ДОСТАВЉЕНО	ВРСА
	БИБЛІОТЕКА

Проф. др. Желимир Кешетовић

Рецензија

МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ И ДРУШТВЕНИХ РЕСУРСА – Уџбеник Миленка Бодина

Општа оцена текста

Обим и структура текста, обухваћени садржаји и начин њихове елаборације у складу су са трендовима савремене артикулације предметне области као и интердисциплинарног изучавања сложених феномена. Садржаји су систематично изложени и функционално повезани у једну целину. Презентоване анализе теоријског и практичког значаја менаџмента људских и друштвених ресурса као и сами ауторови ставови пропраћени су одговарајућим коментарима и поткрепљени пригодним примерима.

Текст је написан стручним али и језиком који комуницира са читавим контекстом друштвено-хуманистичких интересовања читаоца. Одликује се углавном прецизним дефиницијама, разумљивим експликацијама, дискретним илустрацијама, аргументованим закључцима и одмереним сугестијама. Рад је и провокативан јер доводи у иновативну раван питања и одговоре из предметне области поготову у контексту укрштања теоријских поставки са практичким импликацијама. Без обзира на то да ли се приказујемо ауторовим ставовима или заузимамо критички став.

Увод

У уводу аутор објашњава основна полазишта у науци о менаџменту и специфичан значај дисциплине о људским ресурсима не-техничког научног приступа и изучавања. И то у контексту изучавања феномена људске организације, управљања процесима и догађајима, обликовања решења и одлука. Он објашњава и смисао проширења концепта на друштвене ресурсе као и пословања уопште. Све то унутар друштвено-хуманистичког контекста изучавања. То је значајно јер групацији друштвено-хуманистичких наука и припадају области изучавања Факултета безбедности.

Филозофија менаџмента

У овом поглављу аутор успоставља везу између основних концепција менаџмента и његовог порекла у осмишљавању пословања и привређивања уопште. Успостављања односа према раду, организацији и међуљудским односима.

Интересовање за улогу человека и његових потенцијала, аутора води до аргумента у прилог изучавања менаџмента у оквиру друштвено-хуманистичких наука.

У том погледу он образлаже да се ради о изучавању феномена који спадају у друштвене науке а осмишљавање концепта људских ресурса види као примену интересовања за улогу человека у

стварању вредности што га наводи на тзв. хуманолошки приступ изучавању менаџмента као концепта људских друштвених ресурса.

Друштвена феноменологија менаџмента

Ово поглавље почиње разматрањем интеракције запослених и менаџера као друштвеним феноменом. Из тога се развија аргументација о проширеном концепту људских ресурса у концепт менаџмента људских и друштвених ресурса.

Друштвени ресурси се препознају у друштвеним вредностима односно институционализованим облицима усмеравања понашања људи уопште а поготову у организованом животу. У том контексту питања аутор препознаје културу односно друштвено доминирајући културни образац као најважнији друштвени ресурс.

Аутор разматра укрштање људских и друштвених ресурса у изучавању менаџмента као примењене науке и то кроз призму ресурса као пословне полуге којим се и остварује концепција теоријског и практичког укрштања сазнања.

Менаџмент друштвених и људских ресурса

Институционализација менаџмента људских и друштвених ресурса је логичан наставак унаоређене примене теоријских и практичних сазнања у односима повратне спрете (*feed-back*).

То подразумева изучавање правне области институционализације односно обликовање законских решења која ће уважавати значај менаџмента. Поред тога изучава се и тржиште рада као оквира који је непосредно под утицајем искуства из менаџмента људских ресурса.

Образовни смисао институционализације је од стратешког значаја како за сам менаџмент тако и на његову улогу у развоју друштвених и људских ресурса. С тим у вези је значај културе уопште а нарочито организационе културе са становишта примене знања из области утицаја културе на позитивна али и на негативна искуства у пословању.

Културни образац као најважнији друштвени ресурс испитује се кроз однос националне културе (етноса) и етике односно произлазеће пословне етике. Она се даље разматра у односу на утицај према успостављању културе менаџмента у организацији рада. Из блиске везе националне културе и културе менаџмента испитиваних на дивергентан или конвергентан начин долази аутор до тезе о менаџменту људских и друштвених ресурса као *јавном интересу друштва*.

Пошто сматра државу „кровном организацијом друштва“ поменути интерес се шири и на државу а с обзиром да се национална безбедност тиче друштвено интегралних интереса у њих спада и интерес менаџмента људских и друштвених ресурса.

Пословни делокруг

У оквиру овог поглавља аутор обрађује увеико стандардизоване функције и послове унутар употребе концепта људских ресурса у пракси менаџмента.

Почевши од потреба за анализом постојећих и планираних, нових послова која треба да нам омогући боље упознавање са природом послова али и важније, какви нам људски ресурси требају за обављање тих послова. Велики део поглавља бави се темом управо прибављања људских ресурса кроз тзв. унутрашње и спољашње изворе прибављања.

Следи анализа процеса одабира или селекције кандидата и то разматрањем различитих метода и поступака као што су различити облици анализа кандидата од пријаве преко интервјуа, психолошких тестова, све до пробног рада и укључивања у посао. Засебну целину чине разматрања различитих аспеката мотивације као пословне функције менаџмента људских и друштвених ресурса. Почевши од анализе најпознатијих теорија мотивације, аутор покушава да утврди посредни и непосредни значај теорија за примену у пракси менаџмента. На основу тога он нарочиту пажњу посвећује тзв. стратегијама мотивације запослених.

Од различитих облика индивидуалне мотивације до различитих групних као што су учествовање запослених у добитку, профиту или чак власништву предузећа. Поред материјалних облика он наглашава и нематеријалне облике мотивисања.

Ресурси као друштвена и људска добра

У овом поглављу аутор се осврће на значај концепта ресурса уопште и на развојни капацитет менаџмента људских и друштвених ресурса. У том контексту он разматра значај образовања не само за развој концепта већ и за друштвену прихваћеност искустава и позитивних сазнања из области менаџмента.

На искуствима других земаља али пре свега исправној процени друштвених потреба и националних интереса аутор препознаје путоказе за Србију. Ту ставља нагласак на развој институција у коме менаџмент људских и друштвених ресурса може да утиче на институционализацију друштвene одговорности. У својеврсном закључку аутор упоређује стање теоријског нивоа али и имплементације концепта менаџмента људских и друштвених ресурса у Србији као и значај за друштвено и државно артикулисање националне безбедности.

Прилози

Иновативан тон ове књиге – уџбеника наглашен је допуном основног садржаја књиге са две врло актуелне теме.

Прво је разматрање радног законодавства које се у многоме тиче менаџмента људских и друштвених ресурса. Тим интересантније јер се разматрају и аргументи у прилог али и против новог закона о раду у Србији.

Други прилог је посвећен тзв. дуалном образовању. То је врло интересантно и истраживачко поље унапређења структуре људских ресурса на тржишту рада. Са овим прилозима аутор је заокружио намеру да покаже не само актуелност већ и стратешки, развојни значај менаџмента људских и друштвених ресурса.

Закључак

На основу раније реченог сматрам да садржај књиге - уџбеника „Менаџмент људских и друштвених ресурса“, проф. др Миленка Бодина, одговара циљевима реализације студијског програма из предмета *Менаџмент људских и социјалних ресурса* и представља подршку за све предмете из области студија менаџмента људских и социјалних ресурса.

Такође и интердисциплинарном изучавању сложеног контекста интереса за менаџментом безбедности. Концептиран је тако да интегрише и продуби друштвено-хуманистичке основе изучавања теоријског и практичког укрштања знања из области менаџмента и схватања значаја за интерес безбедности у њему.

Предлажем да се објави и користи као уџбеник за предмет Менаџмент људских и социјалних ресурса на основним академским студијама Факултета безбедности.

Проф. др. Желимир Кешетовић



Проф. др. Шефика Алибабић

Универзитет у Београду – Филозофски факултет

Рецензија



МЕНАЏМЕНТ ЉУДСКИХ И ДРУШТВЕНИХ РЕСУРСА – Уџбеник Милена Бодина

Филозофија менаџмента

Аутор у овој књизи – уџбенику успоставља везу између интересовања за улогу човека у организацији уопште и његових потенцијала, за стварање вишег нивоа вредносати у заједничком раду. Та настојања аутора воде до аргументата у прилог изучавања менаџмента у оквиру друштвено-хуманистичких наука.

У том погледу он образлаже да се ради о изучавању феномена који спадају у друштвене науке а односно тзв. хуманолошки приступ изучавању менаџмента као концепта људских и друштвених ресурса. Из тога се развија аргументација о проширеном концепту људских ресурса у концепт менаџмента људских и друштвених ресурса.

Менаџмент друштвених и људских ресурса

Нови концепт подразумева изучавање правне области институционализације односно обликовање законских решења која ће уважавати значај менаџмента. Нарочито истиче значај развоја тржишта рада као оквира који је непосредно под утицајем искуства из менаџмента људских ресурса.

Образовије је од стратешког значаја како за сам менаџмент тако и на његову улогу у развоју друштвених и људских ресурса. Аутор образовање види у најтешњем односу са културом уопште а нарочито организационе културе са становишта примене знања из перспективе примене на науку менаџмента.

Ова релација се даље разматра у односу на утицај према успостављању културе менаџмента у организацији рада. Из блиске везе националне и организационе културе односно менаџмента у конкретним организацијама аутор се осврће на теоријски и практичан аспект дивергентног и конвергентног начина концептуализације. Из претходних анализа долази аутор до тезе о менаџменту људских и друштвених ресурса као *јавном интересу друштва*.

Из тога изводи закључке о значају менаџмента људских и друштвених ресурса за државу и њену стратегију развоја. С тим у вези су и опсервације релевантне за националну безбедност као концепт који афирмише друштвено интегралне интересе.

Аутор посвећује дужну пажњу и већ стандардизованим функцијама и пословима унутар употребе концепта људских ресурса у пракси менаџмента.

Анализа постојећих и планираних, нових послова која треба да омогући боље упознавање са природом послова као и избору људски ресурса за обављање тих послова. У том контексту бави се темом управо прибављања људских ресурса кроз тзв. унутрашње и спољашње изворе прибављања.

Анализа процеса одабира или селекције кандидата за посао прати разматрање различитих метода и поступака као што су различити облици тестирања кандидата од пријаве преко интервјуја, психолошких тестова, све до пробног рада и укључивања у посао.

Нарочиту пажњу посвећује различитим аспектима мотивације као пословне функције менаџмента људских и друштвених ресурса. Почевши од анализе најпознатијих теорија мотивације, аутор покушава да утврди посредни и непосредни значај теорија за примену у пракси менаџмента. У разматрање је уврстио најпознатије стратегије мотивисња запослених, од различитих облика индивидуалне мотивације до различитих групних као што су учествовање запослених у добитку, профиту или чак власништву предузећа. Поред материјалних облика он наглашава и нематеријалне облике мотивисања.

Људски капитал као ресурс људских добара

Аутор се осврће на значај концепта ресурса уопште и на развојни капацитет менаџмента људских и друштвених ресурса. Друштвени ресурси се препознају у друштвеним вредностима односно институционализованим облицима њиховог уважавања као што је принцип друштвене одговорности.

На искуствима других земаља али пре свега исправној процени друштвених потреба и националних интереса аутор препознаје путоказе за Србију. Ту ставља нагласак на развој институција у коме менаџмент људских и друштвених ресурса може да утиче на институционализацију друштвене одговорности. Закључујући претходна разматрања аутор упоређује стање теоријског нивоа али и имплементације концепта менаџмента људских и друштвених ресурса у Србији као и значај за друштвено и државно артикулисање националне безбедности.

У додатном садржају књиге – уџбеника наглашен је допуном основног садржаја књиге са две врло актуелне теме.

Прво је тематизовано радно законодавство које се у многоме тиче менаџмента људских и друштвених ресурса. Тим интересантније јер се разматрају и аргументи у прилог али и против новог закона о раду у Србији.

Други прилог је посвећен за Србију новом концепту - дуалном образовању. То је уједно и истраживачко поље унапређења структуре људских ресурса на тржишту рада. Са овим прилозима аутор је заокружио намеру да покаже не само актуелност већ и стратешки, развојни значај менаџмента људских и друштвених ресурса.

Општа оцена текста

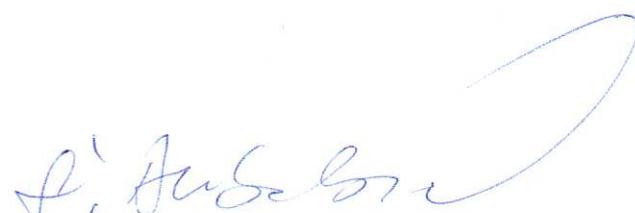
Презентоване анализе теоријског и практичког значаја менаџмента људских и друштвених ресурса као и сами ауторови ставови одговарају савременом тренду интересовања и употребе концепта људских ресурса. Проширенi концепт људских ресурса у контексту изучавања друштвених ресурса представља нови и продубљени приступ науци менаџмента која узима људски капитал као најважнији.

Текст је написан стручним али и језиком који комуницира са читавим контекстом друштвено-хуманистичких интересовања читаоца. Аутор објашњава основна полазишта у науци о менаџменту и специфичан значај дисциплине о људским ресурсима не-техничког научног приступа и изучавања. То је значајно са становишта развоја менаџмента људских ресурса у склопу друштвено-хуманистичких наука из чијих области изучавања прилази профил Факултета безбедности.

Закључак

На основу раније реченог сматрам да садржај књиге - уџбеника „Менаџмент људских и друштвених ресурса“, проф. др Миленка Бодина, одговара потребама извођења предмета *Менаџмент људских и социјалних ресурса* и представља подршку за све сродне предмете.

Предлажем да се објави и користи као уџбеник за предмет Менаџмент људских и социјалних ресурса на основним академским студијама Факултета безбедности.



Проф. др. Шефика Алиабић