

Upravljanje ljudskim resursima

Vrsta: Skripta | Broj strana: 50 | Nivo: Filozofski Fakultet

SKRIPTA IZ PREDMETA :

"UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA"

1. POJAM UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA?

U stručnoj i naučnoj javnosti se često pogrešno izjednačavaju značenja pojmova, org. pon. i ULJR. I org. pon. i ULJR su podsistemi upravljanja preduzećem. Menadžeri moraju imati objedinjen pristup poslovanju da bi postigli uspeh. (objedinjenost planiranja i organizovanja, kontrole materijalnih, finasijskih i ljudskih resursa). Pojam org. pon. je širi od pojma ULJR. ULJR je deo poslovne politike preduzeća. Menadžment ne sme robovati stereotipima jer je ljudsko ponašanje često nepredvidivo. Osim standardnih i uobičajenih pravila moraju se osmišljavati pravila prilagođena konkretnim preduzećima u konkretnim situacijama. ULJR podrazumeva vođenje tj. usmeravanje ljudi u preduzeću. Zbog stalnog razvoja ULJR odnosi nadređenog i podređenog polako prerastaju u odnose saradnje i kreativnog rešavanja postavljenih ciljeva, (vođa tima). Prema tradicionalnom shvatanju ULJR je neprekidan i veoma dinamičan proces kojim se obezbeđuje da pravi ljudi dođu na prava mesta u organizaciji. Planiranje ljudskih resursa pretpostavlja da se potrebe za radnom snagom zadovoljavaju stalno i na adekvatan način. To se postiže analizom:

1. Unut. fakt. (trenutne i očekivane potrebe za radnicima i menadžerima, upražnjena radna mesta, poveć. ili smanj. pojedinih delova preduz.)

2. Fakt. okruž. (tržište radne snage)

Tradicionalni modeli (tromi i glomazni naročito u sferi obujke i motivacije) sve više ustupaju mesto aktuelnim (fleksibilniji, praktičniji).

Aktuelni stavljaju u prvi plan humanističke a ne ekonomske vrednosti. Odnose hijerarhije sve više zamenjuju odnosi saradnje i zajedničkog rada. Proces ULJR podrazumeva odgovarajuće aktivnosti u kojima učestvuju dve strane:

1. oni koji upravljaju

2. oni kojima se upravlja

ULJR je realativno nov pojam u teoriji i praksi organizacije i menadžmenta. Pod ULJR u praktičnom smislu podrazumevaju se mere i aktivnosti koje u procesu:

1. planiranja

2. regrutovanja

3. selekcije

4. socijalizacije

5. obuke i usavršavanja

6. ocenjivanja učinka

7. utvrđivanja naknade

8. unapređivanja i premeštanja

9. uspostavljanja i očuvanja radne i druge discipline

10. degradiranja

11. otpuštanja i penzionisanja

12. kadrovskih resursa preduzima menadžer radi obezbeđivanja kadrova potrebnih sposobnosti.

2. PREDMET UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA?

Pojedinim aspektima ULJR u prošlosti se bavio veći broj socioloških, organizacionih i psiholoških naučnih disciplina. Problem: nije postojala naučna disciplina koja bi ujedinila rezultate tih naučnih disciplina i sagledala celinu upravljačkog procesa. Složenost i dinamičnost uslova privređivanja nameću potrebu za dubljim i svestranijim izučavanjem odnosa između menadžera i zaposlenih.

Centralno mesto u predmetu interesovanja ULJR zauzimaju:

kadrovska politika

liderstvo

timovi i timski rad

upravljanje ponašanjem ljudskih resursa u organizaciji (upravljanje ponašanjem zaposlenih i ponašanjem menadžera). Obrazovanje

ljudskih resursa u org. (dokvalifikacija i stalna edukacija menadžera). organizaciona kultura, klima i slično. U teoriji i praksi

organizacije ljudski faktor je predmet upravljanja i predmet razvoja i kao takav najznačajniji resurs preduzeća. Razvoj naučne misli o

ULJR daje humaniji pristup problemu. Naučni pristup omogućava selekciju metoda ULJR.

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

www.maturskiradovi.net

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