

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Upravljanje ljudskim resursima". Rad ima 13 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

-

SADRŽAJ

Uvod

Pojam upravljanja ljudskim resursima

Predmet upravljanja ljudskim resursima

Značaj upravljanja ljudskim resursima

Čovjek – najvažniji resurs preduzeća

Kultura rada i radni moral

Radna disciplina

Planiranje ljudskih resursa

Regrutovanje

Osnovna obilježja radnog mjesta

Faze u procesu selekcije

Obuka i usavršavanje zaposlenih

Pojam i značaj motiva i motivacije

Pojam i značaj radne motivacije

Zaključak

Literatura

UVOD

Menadžment ljudskih resursa, između ostalog, možemo definisati kao proces izvođenja planiranja, organizovanja, vođenja i kontrole svih organizacionih resursa sa namerom postizanja postavljenih ciljeva preduzeća.

Činioci okruženja kao npr. globalizacija tržišta, sve brži naučno-tehnološki razvoj i kompleksnost u velikoj meri otežavaju proces planiranja poslovanja preduzeća. Sve je više nepoznanica pri opredeljivanju budućih pravaca razvoja preduzeća.

Kao posledica opisanih teškoća menadžera razvilo se strateško planiranje koje se bavi povezivanjem preduzeća i okruženja.

Sadržaj razvoja strateškog planiranja usmeren je ka oblikovanju metoda i tehnika analiziranja i praćenja sve kompleksnijeg okruženja. Kao sastavni dio strateškog planiranja je u savremenom menadžmentu sve više u središtu razmišljanje o oblikovanju vizije i misije preuzeća.

Zadaci menadžera sadašnjosti su: postavljenje i oblikovanje višegodišnjih prognoza poslovanja i dugogodišnja projekcija razvoja preduzeća.

Uz pomoć strateškog plana verifikuje se stanje u kojem se nakon periodičnog vremena, nalazi sistem preduzeća za koji je donesena odluka.

Pri tome se ispituje veza tekućih i planiranih strategija, razmatraju se i druge strategije, njihov nedostatak u oblastima koje su od značaja za planirani razvoj preduzeća.

U prvom i drugom dijelu rada prikazano je šta je strategija i strateški menadžment, čemu služe, odnosno koji im je cilj.

U trećem dijelu se govori o implementaciji strategije kao jednom od delova procesa strateškog menadžmenta bez čije realizacije ni analiza ni oblikovanje strategije nemaju svoju svrhu.

1. POJAM UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

Upravljanje ljudskim resursima je deo poslovne politike preduzeća. Menadžment ne sme robovati stereotipima jer je ljudsko ponašanje često nepredvidivo. Prema tradicionalnom shvatanju ULJR je neprekidan i veoma dinamičan proces kojim se obezbeđuje da pravi ljudi dođu na prava mesta u organizaciji. 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). Planiranje ljudskih resursa pretpostavlja da se potrebe za radnom snagom zadovoljavaju stalno i na adekvatan način. To se postiže analizom:

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com