

SADRŽAJ

Uvod.....	3
1. Pojam, predmet i definicija upravljanja ljudskim resursima.....	4
Ljudski kapital.....	4
Važne karakteristike procesa upravljanja ljudskim resursima.....	4
Pojam i razvoj funkcije upravljanja ljudskim resursima.....	5
Funkcije upravljanja ljudskim potencijalima.....	5
Zapošljavanje.....	6
Podsticanje uspešnosti na radu.....	7
Otkrivanje menadžerskih potencijala.....	8
Informisanje u području ljudskih potencijala.....	9
Ljudski potencijal i strategijski menadžment.....	9
Faze u razvoju upravljanja ljudskim resursima.....	10
Stilovi upravljanja ljudskim resursima.....	11
Zaključak.....	13
Literatura.....	14

UVOD

Upravljanje ljudskim resursima je podsistem upravljanja preduzećem. Kao sadržaj menadžment procesa, u kompetenciji je menadžerskog tima koji vodi preduzeće i koji je njegov ključni oslonac. Upravljanje preduzećem i njegovim resursima, uključujući ljudske resurse, u savremenim uslovima privređivanja, podrazumeva mnoštvo novih sadržaja, kako u oblasti marketinga, istraživanja, razvoja, finansija i proizvodnje, tako i u sferi informatike, organizacije rada, menadžmenta ljudskih potencijala i slično. Menadžment proces je veoma kompleksan, jer u sebi objedinjuje brojne funkcije, od planiranja i organizovanja, do vođenja i kontrole materijalnih, finansijskih, informacionih i ljudskih resursa u organizaciji. Broj aktivnosti koji se vezuju za menadžment kadrova potencijalno je veliki i zavisi od veličine organizacije i njenih potreba. Model menadžmenta kadrova pokazuje vezu aktivnosti menadžmenta kadrova sa okruženjem preduzeća, zaposlenima, radom, rezultatima rada i organizacionim rezultatima. Na sve ove unutrašnje elemente deluje kompletno spoljno okruženje organizacije. Vrlo specifične odlike svetskog menadžmenta sadrže:

- Viziju kadrova orijentisanu na strateške potrebe organizacije.
- Filozofiju i vrednosti u skladu sa filozofijom i vrednostima organizacije.
- Svest o poslovnoj jedinici unutar firme koja funkcioniše na isti način kao i druge jedinice.
- Organizovanost na način koji donosi maksimalnu uslugu klijentu i maksimalnu motivaciju osoblja.
- Najbolje proizvode kadrova dostupne klijentima.
- Snažnu podršku programima kadrova.
- Učešće u diskusijama o ključnim pitanjima biznisa.
- Uspešno stvaranje odličnog mesta za rad.

U teoriji postoje razlike u tretiranju menadžmenta ljudskih resursa. Razlike između personalnog (Personal) i kadrovskog (Human Resource) menadžmenta nije mala za definisanje zbog različitosti sadržaja oba termina. Imajući u vidu da je u našim preduzećima personalna evidencija bila često jedini trag upravljanja kadrovima, to se radije treba opredeliti za termin » kadrovski menadžment « tj. menadžment ljudskih resursa.

1. Pojam, predmet i definicija upravljanja ljudskim resursima

1.1. Ljudski kapital

Način na koji organizacija upravlja ljudskim resursima utiče na konkurentnost organizacije i na njenu sposobnost da ostvari svoju misiju. Efektivnost organizacije, koja se ogleda kroz sposobnost organizacije da obezbedi proizvode ili usluge koji će zadovoljiti potrebe potrošača od velikog je značaja za njen opstanak. Ove proizvode ili usluge obezbeđuju delimično ljudi. Zaposleni nisu samo jedan od najznačajnijih resursa firme; oni spadaju takođe i u najskuplje a ponekad i u najproblematičnije resurse. Ljudski kapital je značajan jer je direktno povezan sa performansama organizacije i njenom konkurentskom prednošću. Aktivnosti koji se fokusiraju na upravljanje ljudskim resursima mogu da obezbede direktne doprinose performansama organizacije. Tržišni nastup i produktivnost su snažni kada postoji usklađenost između filozofije i poslovne strategije organizacije. Ljudski resursi obuhvataju svo iskustvo veštine, procene sposobnosti, znanje, kontakte, preuzete rizike i mudrosti pojedinaca povezanih sa jednom organizacijom.

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

www.maturskiradovi.net

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