

Upravljanje ljudskim potencijalima

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 20 | Nivo: Visoka škola za primjenjene i pravne nauke, Banja Luka

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	3
2. POJAM I RAZVOJ FUNKCIJE UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA.....	4-5
3. FUNKCIJE UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA.....	5-12
3.1. Zapošljavanje.....	5-6
3.3. Poticanje uspješnosti na radu.....	8-9
3.4. Otkrivanje menadžerskih potencijala.....	10
3.5. Informisanje u području ljudskih potencijala.....	11
4. LJUDSKI POTENCIJALI I STRATEGIJSKI MENADŽMENT.....	11-12
5. UPOTREBA MOTIVACIJSKIH TEHNIKA U UPRAVLJANJU LJUDSKIM POTENCIJALIMA.....	13-17
5.1. Aktivnosti na području materijalnih kompenzacija.....	13
5.2. Aktivnosti na području nematerijalnih kompozicija.....	14
5.3. Aktivnosti i implikacije za menadžere.....	15-17
6. ZAKLJUČAK.....	18-19
7. LITERATURA.....	20

1. UVOD

U preduzetničkom društvu briga za kadrove i njihovu motivaciju, specijalizaciju i promociju postaje dijelom programa uspostavljanja i razvoja integralne kvalitete preduzeća. Najproduktivnija preduzeća nastala su postizavanjem premise da se zaposleni posve aktivno uključuju u njegov život jer im rad u tom preduzeću prčinja radost.

Poslovna preduzeća imaju dvije vrste strategija koje moraju biti usko povezane i međusobno konkurentne:

1. Eksterna - način natjecanja na tržištu (konkuriranja), i
2. Interna - način razvijanja, angažiranja, usmjeravanja, motiviranja i kontroliranja unutarnjih resursa.

Strategija nagrađivanja treba biti integrirana s poslovnom strategijom i formulirana na način na omogući postizanje dugoročnih ciljeva poslovne politike i politike ljudskih potencijala.

2. POJAM I RAZVOJ FUNKCIJE UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA

Upravljanje ljudskim potencijalima kao poslovna funkcija objedinjuje poslove i zadaće vezane uz ljude, njihovo pribavljanje, izbor, obrazovanje i druge aktivnosti osiguravanja i razvoja zaposlenih. Ova je poslovna funkcija prošla mnoge faze razvoja, od one kad je u okviru svoje djelatnosti obuhvatala izbor aplikanata, razmještaj na poslove i čuvanje personalnih podataka, preko stručnog osposobljavanja, pa sve do formuliranja politike koja maksimizira integraciju svih zaposlenih u preduzeću, razvija zainteresiranost ljudi, fleksibilnost i kvalitetu rada čime se kombinuje interes preduzeća i njegovih zaposlenih.

Posljednjeg desetljeća razvija se potpuno nova filozofija menadžmenta koju označava povratak čovjeku kao kompleksnom i jedinstvenom, emocionalnom i iracionalnom, a ne isključivo racionalnom biću. Filozofija ovlašćivanja i njezina uspješna primjena zahtjeva od menadžera poštovanje bitnih karakteristika: povjerenja, decentralizaciju i distribuciju informacija i znanja, obrazovanje i obučavanje vještina, jasne uloge i odgovornosti, slobodu djelovanja, povratne informacije, motiviranje i potkrepljenje i resurse potrebne za djelovanje.

Okvir djelovanja čine poslovni prioriteti i ciljevi koje moraju znati svi zaposleni.

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

www.maturskiradovi.net

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