

## Sadržaj

### Uvod 2

1. Pojam i definicija menadžmenta ljudskih resursa 3

2. Specifičnosti ljudskih resursa 5

3. Značenje i definicija menadžmenta ljudskih resursa 6

4. Razlika između menadžmenta ljudskih resursa i personalne/kadrovske funkcije 7

5. Ciljevi i zadaci menadžmenta ljudskih resursa 8

6. Značaj i aktuelnosti menadžmenta ljudskih resursa 11

Zaključak 14

Literatura 15

### Uvod

“Kompanije imaju različite proizvode i tržišta, ali sve one imaju ljude...” Philip B.Crosby

Poslovanje ni jednog preduzeća se ne može zamisliti bez odgovarajućih proizvodnih resursa, a ljudi, sa svim svojim sposobnostima, predstavljaju jedan od tih resursa koji se naziva ljudski resurs.

Upravljanje ljudskim resursima je proces planiranja, organizovanja i kontrole aktivnosti kojima se priprema, nabavlja, razvija i angažuje ljudski potencijal. U upravljanju ljudskim resursima potrebno je poštovati sledeći principe:

angažovanje sprovoditi planski, uz selekciju, obuku i građenje karijere

jasno moraju biti definisane odgovornosti, ovlašćenja i potrebna osposobljenost za radna mesta

stvarati podsticajne uslove, u kojima se ceni doprinos ljudskih resursa i ostvaruje uspešna saradnja

Ljudski resursi su veoma važni za preduzeća iz dva razloga:

Ljudi utiču na ekonomsku efikasnost preduzeća. Oni kreiraju i proizvode robe i usluge, kontrolišu kvalitet, plasiraju proizvode,

upravljaju finansijskim sredstvima, te utvrđuju opštu strategiju i ciljeve organizacije. Bez efektivnih ljudi preduzeće ne bi nikada moglo ostvariti svoje ciljeve.

Ljudski resursi čine značajan izdatak ili trošak poslovanja. U zapadnim zemljama, posebno u velikim preduzećima, troškovi radne snage čine 20-30% ukupnih troškova, negde čak i do 50%. U privredama u tranziciji, zbog nižih cena radne snage, ovaj procenat je nešto niži, ali nije nimalo zanemariv.

Od sveobuhvatnog, sistemskog pristupa odnosima sa ljudskim resursima zavise u velikoj meri i performanse neke organizacije.

„Ljudi su naš najvažniji resurs“ – je uzrečica mnogih menadžera, sa kojom se retko ko neće složiti. Pa ipak, i letimičan uvid u mnoge organizacije pokazuje da su ljudi nedovoljno upoznati, iskorišćeni i potcenjeni.

Pod ljudskim resursima se podrazumeva ukupan duhovni i fizički potencijal zaposlenog, kako skriveni tako i korišćeni potencijal.

Osnovu tretiranja ljudi kao resursa čini težnja da se ovaj potencijal izjednači u tretmanu sa ostalim poslovnim resursima preduzeća, kako u pogledu troškova, tako i u pogledu njegove funkcionalne veze sa procesom rada.

Ljudski resursi raspolažu znanjem koje je neophodno za obavljanje radnih aktivnosti i razvoj preduzeća. Oni poseduju inovatorske kvalitete, intelektualne, biološke i fiziološke potencijale bez kojih se ne može odvijati proces rada. Pribavljanje ovog resursa i njegovo radno angažovanje je ključni zadatak menadžmenta preduzeća. Zbog toga se i čitav koncept tretiranja zaposlenih u preduzeću kao ljudskog resursa razvio u okviru menadžmenta, i to u onoj fazi njegovog razvoja kada je nadležnost za obavljanje značajnog dela aktivnosti vezanih za zaposlene preneti sa kadrovske funkcije na ostale menadžere u preduzeću.

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**