

UVOD

Da bi smo krenuli na samu razradu teme planiranja ljudskih resursa prvo i osnovno moramo znati šta znači pojam „Ljudski resursi“? Sam pojam „ljudski resursi“ odnosi se na „ukupnost“ ljudskih potencijala u organizaciji koji čine znanja, sposobnosti, vještine, kreativnost, motivaciju i radnu energiju kao i psihička, fizička i socijalna energija koja može da se razvije u ostvarivanju organizacionih ciljeva. Menadžment ljudskih resursa je menadžerska funkcija na najvišem nivou upravljanja organizacijom, ima strateški karakter i usmjerena je na razvoj ukupnih organizacionih sposobnosti radi stvaranja konkurentne prednosti. Svi zadaci menadžmenta ljudskih resursa su međusobno povezani i čine dio jedinstvenog koncepta za čiju realizaciju odgovaraju rukovodioci svih nivoa.

Menadžment ljudskih resursa je interdisciplinarna teorija koja zahtijeva širok spektar znanja iz različitih naučnih oblasti radi cjelovitog sagledavanja i izučavanja svog predmeta: korištenja, održavanja i razvoja ljudskog potencijala u organizaciji. MLJR možemo definisati i ako upravljačku aktivnost koja podrazumijeva obezbjeđivanje, razvoj, održavanje, prilagođavanje, usmjeravanje i korištenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima preduzeća uz istovremeno respektovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih. Upravljanje ljudskim resursima (Human Resources Management) je faza operativnog menadžmenta putem koje menadžment firme stvara cjelovite pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih resursa. Menadžment ljudskim potencijalima (Human Resources Management) je funkcija koja pomaže organizaciji u ostvarivanju ciljeva postizanjem i održavanjem efektivnosti zaposlenih. Pored termina HRM, u upotrebi su i personalni menadžment, personalna administracija, personalne i industrijske relacije.

Usled brzine promjena i konkurentnosti uslova, upravljačka funkcija ljudskih resursa se viđa kao strateški faktor koji utiče ne samo na uspjeh kompanije već i na cijenu. Jednako osnovni ciljevi planiranja je smanjenje neizvjesnosti rizika koji ne bi doveli do aktivnosti do gađanja, a proces planiranja obuhvata i predviđanje budućih stanja i događaja. Predviđanje omogućava da se definišu ciljevi koje u budućnosti želim doći, što predstavlja jedan od osnovnih zahtjeva planiranja. Planiranje ljudskih resursa može se definirati kao na meru da se predviđi koliko i kojim će radnicima (za posle njih) biti potrebno u budućnosti, i kako će zahtjevi predviđanja imati uticaj. Upravljačka funkcija ljudskih resursa uključuje razumjevanje postojećih ljudskih resursa u kompaniji i potrebe za budućnost, a shodno tome, uspostavlja nje progra ma za za pošiljanje, obučavanje, preobrazbu i moguće smanjenje za posle njih u organizaciji. Za to svaka organizacija, morat će razvijati kompleksnu i međusobno usklađenu mrežu struktura i sistema, sa tačnom definicijom planiranja ljudskih resursa. U stvarnosti bi planiranje ljudskih resursa trebalo da rezultira time da pravi ljudi rade prave stvari na pravi način, po mogućnosti, u pravom vremenu.

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

www.maturskiradovi.net

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