

Planiranje ljudskih resursa

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 14

SADRŽAJ	
I UVOD.....	3
II PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA.....	4
OSNOVE PLANIRANJA.....	4
LOVCI NA KADROVE.....	9
HRMIS – dvostruka dobit.....	9
KAKO SE PREDVIĐAJU POTREBE ZA LJUDSKIM RESURSIMA.....	9
III ZAKLJUČAK.....	14
LITERATURA.....	15
I UVOD	

Proces upravljanja ljudskim resursima veoma je složen. Tim pre, što je ljudsko ponašanje promenljivog karaktera i teško predvidljivo. Svaki čovek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe. Što je primenljivo u jednoj organizaciji nije u drugoj, što daje dobre rezultate u jednom preduzeću ne daje u drugom, što je prihvatljivo u jednom trenutku nije u drugom i tako dalje. Osim standardnih pravila moraju se stvarati pravila prilagođena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju. Da bi se u tome uspelo neophodno je dobro poznavanje ljudske prirode, kako bi se vernije i potpunije odslikavale, odnosno sagledale potrebe, navike, interesi, vrednosni stavovi i očekivanja pojedinaca i grupa.

Pošto se sistem upravljanja ljudskim resursima stalno menja, usavršava i prilagođava, u njemu su nastale krupne promene. Pre svega, odnosi nadređenosti i podređenosti, negovani hiljadama godina, plako ali sigurno, ustupaju mesto odnosima saradnje i kreativnog rešavanja postavljenih ciljeva, podižući ličnost, integritet i inicijativu zaposlenog na viši nivo. Najzad je postalo jasno da zaposleni, ma koji posao obavljao, ne zasniva radni odnos samo zato da bi bespogovorno izvršavao radne obaveze i za to primao platu, nego da bi se za nešto i pitao, dokazao svoje kvalitete i potvrdio svoju ličnost. Samo ako je dovoljno uvažen, adekvatno nagrađen i potpuno zadovoljan svojim statusom u organizaciji, biće spreman i za najveća pregnuća u svom poslu. Aktuelni modeli upravljanja ljudskim resursima u prvi plan stavljaju humanističke a ne ekonomske vrednosti, otvarajući time perspektive za dalju humanizaciju proizvodnih odnosa. Saglasno tome, postaje jasno da je investiranje u ljude korisnije od investiranja u kapital. Takav pristup stvara osećaj zadovoljstva i motiviše zaposlene na veće angažovanje u procesu rada, što bi trebalo da bude jedan od osnovnih ciljeva u oblasti upravljanja ljudskim resursima.

II PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

1. OSNOVE PLANIRANJA

Tokom devedesetih i do kraja devedesetih je oblast upravljanja ljudskim resursima bila slabo razvijena u našoj zemlji. Ne zbog toga što nije postojala potreba, već su ljudi bili previše zaokupljeni krizom u društvu, te nisu mogli da posvete pažnju najvažnijem resursu jedne firme a to su – kvalitetni kadrovi. Posle promena koje su se dogodile, krenuo je duh evropske integracije i približavanja standarda poslovanja u našoj zemlji evropskim. Poslovni ljudi su shvatili da moraju da unesu i ubace u poslovnu strategiju i oblast upravljanja ljudskim resursima. To je značilo da mnogo više pažnje treba posvećivati ljudima, počev od samog izbora kadrova, njihovog daljeg usavršavanja i dalje karijere, sa najbitnijim ciljem – zapošljavanjem kvalitetnih ljudi.

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

www.maturskiradovi.net

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