

S A D R Ž A J

UVOD.....	2
1. PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA.....	3
1.1. POJAM I DEFINISANJE PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA.....	3
1.2. ULOGA I ZNAČAJ PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA	3
1.1.1. CILJEVI PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA	4
1.2.. PLANSKI PERIOD	4
1.3.. NOSIOCI PROCESA PLANIRANJA	5
1.4. FOKUS PLANIRANJA	5
2. PREDVIĐANJE POTREBE ZA LJUDSKIM RESURSIMA	6
2.1.-Kvalitativni metod.....	6
2.2-Kvantitativni metod.....	7
2.2.1 Jednostavne matematičke metode.....	7
2.2.2 Kompleksne matematičke metode.....	7
3. PREDVIĐANJE PONUDE LJUDSKIH RESURSA.....	9
3.1. Interna ponuda ljudskih resursa.....	9
3.1.1. Kvantitativni metod planiranja.....	10
3.1.2. Kvalitativni metod planiranja.....	10
3.2. Eksterna ponuda ljudskih resursa.....	11
4 . USKLAĐIVANJE PONUDE I TRAŽNJE LJUDSKIH RESURSA.....	12
4.1. PROGRAMI ZA REŠAVANJE SUFICITA.....	13
4.2.PROGRAMI ZA REŠAVANJE DEFICITA.....	13
5. EVALUACIJA KVALITETA PLANIRANJA.....	14
ZAKLJUČAK.....	15
LITERATURA.....	16

UVOD

Menadžment ljudskih resursa je oblast nauke o organizaciji koja se bavi proučavanjem svih aspekata zaposlenosti u organizaciji. Ali menadžment ljudskih resursa ne označava samo posebnu naučnu disciplinu, pod njom se podrazumeva i organizaciono-upravljačka funkcija i praksa, kao i odnos prema ljudskom faktoru u organizaciji, tj. njena poslovna filozofija.

Pod menadžment ljudskih resursa se gledano sa stanovišta organizaciono-upravljačke funkcije i prakse, podrazumevaju se: mere i aktivnosti koje u procesu odnosno postupku planiranja, regrutovanja, selekcije, socijalizacije, obuke i usavršavanja, ocenjivanja performansi, nagrađivanja, motivisanja, zaštite zaposlenih i pravičnog primenjivanja propisa, preduzima menadžment organizacije, radi obezbeđivanja kadrova potrebnih sposobnosti, kvaliteta i potencijala i njihovog adekvatnog osposobljavanja i motivisanja za postizanje očekivanih rezultata i ostvarivanja organizacionih i ličnih ciljeva.

Zbog toga što funkcija menadžment ljudskih resursa obuhvata različite aktivnosti koje su usmerene prema različitim aspektima zaposlenosti, razmatraju se sledeće aktivnosti:

Analiza poslova

Planiranje ponude i tražnje za ljudskim resursima

Obuka zaposlenih

Razvoj zaposlenih

Ocena performansi

Nagrađivanje zaposlenih

Radni odnosi

Zaštita zdravlja i sigurnosti zaposlenih

Upravljanje procesom napuštanja organizacije

Menadžment ljudskih resursa koji je počeo da se koristi osamdeseth godina XX veka izražava suštinsku promenu odnosa prema zaposlenima u organizaciji i načinu na koji će se ostvariti ključni ciljevi i zadaci: Pristup menadžmenta ljudskih resursa jeste nešto što se kvalitativno razlikuje od "pristupa personalnog menadžmenta"

Posebna tema u njihovm radu jeste stav da je personalni menadžment u osnovi usredsređen na radnu snagu, do j je menadžment ljudkih resursa usredsređen na resurse.

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

www.maturskiradovi.net

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