

Sadržaj

Uvod 2

1. Strategija ljudskih resursa 3

2. Razvoj ljudi u procesu menadžmenta ljudskih resursa 5

3. Organizacijski trening i radno ponašanje 7

3.1. Oblici obučavanja u organizacijama 8

3.1.1. Tri opšta tipa obučavanja 9

3.1.2. Metode obučavanja zaposlenih 10

3.1.3. Metode obučavanja u menadžmentu 14

3.2. Ocenjivanje uspešnosti treninga 17

Zaključak 20

Literatura 21

Uvod

Izraz „upravljanje ljudskim resursima“ (Human Resource Management - HRM) se nalazi u naslovima mnogih knjiga i časopisa čiji se sadržaji tematski prilično preklapaju sa sadržajima standardnih udžbenika psihologije rada i organizacije, odnosno, industrijske i organizacijske psihologije. Sa stanovišta nešto šireg pristupa predmetu i problemima psihologije rada i organizacije upravljanje ljudskim resursima (ili skraćeno ULJR) bi se moglo smatrati segmentom ove naučne discipline. Ako je, naime osnovni zadatak psihologije rada i organizacije da „psihološkim naučnim istraživanjima i primenom njihovih rezultata u organizacijskoj praksi, doprinosi uzajamnom usklađivanju pojedinaca i njihovih organizacija“ onda i ULJR, dobrim delom, ulazi u taj okvir.

Sa stanovišta globalnog definisanja upravljanja ljudskim resursima, u okvirima internacionalnog menadžmenta, moglo bi se govoriti i o tome da psihologija rada i organizacije, nekim svojim aspektima, ispunjava samo jedan segment ove oblasti upravljanja, kao što je to slučaj sa određenim aspektima sociologije rada, ekonomije, pedagogije, radnog prava ili čak kulturne antropologije. U ULJR, naime, spada i biranje regiona u kojima će se locirati fabrike, s obzirom na cenu rada domaćih radnika, ili gradnja fabrika u regionima sa razvijenom industrijskom kulturom radnika, kao i prilagođavanje sistema rukovođenja kulturnim osobenostima populacije uposlenih, i slična usklađivanja van područja psihologije.

Upravljanje ljudskim resursima se, inače, u izvornoj literaturi dosta široko definiše kao „... razvoj svih vidova organizacijskog konteksta tako da on potpomaže ili čak usmerava menadžersko ponašanje u odnosu na ljude“ . Ili, nešto preciznije, kao „... serije odluka koje utiču na odnose između uposlenih i poslodavaca; ono utiče na mnoge činioce efektivnosti i usmereno je da deluje na efektivnost i uposlenih i poslodavaca“.

U svakom slučaju, bilo da se ULJR posmatra kao segment, odnosno ekstenzija, psihologije rada i organizacije, ili obrnuto, sigurno je da se njihovi sadržaji neodvojivo preklapaju. Istovetnost dobrog dela sadržaja psihologije rada i organizacije sa dobrim delom sadržaja upravljanja ljudskim resursima je još jasnija kada se sa globalnih definicija pređe na razmatranje njihovih metoda, odnosno modela usmeravanja ponašanja ljudi u organizacijskim ulogama.

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

www.maturskiradovi.net

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