

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Planiranje ljudskih resursa". Rad ima 25 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

UVOD

Dobar si onoliko koliko su dobri ljudi koje si odabrao u svojoj kompaniji!

Ray Krock

U savremenom, globalnom poslovnom okruženju, u kojem su tehnologije i informacije svima dostupne, organizacije svoju konkurentsku prednost mogu graditi samo na jednom resursu - svojim zaposlenicima, njihovim talentima, znanjima i motivaciji. Zaposleni su ne samo najvredniji, nego često i najskuplji resurs organizacije, pa upravljanje njime mora biti dugoročno i strateški promišljeno.

Strateško planiranje ljudskih resursa predstavlja nastojanje organizacije da, predviđajući buduće zahteve u području znanja, veština, stavova i ponašanja zaposlenih, a koji proizlaze iz poslovne strategije i promena u okruženju, planira načine, vreme i sredstva za zadovoljenje budućih potreba. Svrha plana je osiguranje uslova za ostvarenje ciljeva organizacije, a uključuje predviđanje mogućih manjkova (ili viškova) radne snage, planiranje aktivnosti zapošljavanja, planiranje obrazovnih aktivnosti, planiranje sukcesije.

Strateško planiranje ljudskih resursa objedinjuje strateški plan poslovanja i strateški plan kadrovske funkcije i zajednička je aktivnost menadžmenta i stručnjaka u području upravljanja ljudskim resursima.

Proces selekcije predstavlja ispitivanje pojedinaca i donošenje odluke o prijemu ili odbijanju. Strategijsko planiranje predstavlja proces dugoročnog definisanja ciljeva organizacije i izbora odgovarajućih akcija za postizanje odabranih ciljeva. Strategijsko planiranje kadrova je strategija za pribavljanje, korišćenje, unapređivanje i očuvanje ljudskih resursa organizacije. Taktičko planiranje predstavlja sprovođenje strategijskog plana i ostvarenje organizacionih ciljeva. Tu postoje jasni planovi za svaki proizvod i uslugu. Detaljni planovi se pretvaraju u ciljeve za menadžere a kadrovski menadžer postavlja planove kadrova.

Proces planiranja ljudskih resursa sastoji se iz sledećih faza:

1. analiza okruženja
2. predviđanje potreba za radnom snagom
3. predviđanje ponude radne snage
4. usklađivanje potreba i ponude
5. definisanje akcionih planova i evaluacija

ANALIZA OKRUŽENJA

Analizom je potrebno obuhvatiti kako eksterno tako i interno okruženje. Najznacajnija komponenta eksternog okruženja je tržište rada. S razvojem i napretkom telekomunikacija i tehnologije u poslednje vreme, geografske granice između tržišta se brišu. Time se formira jedno veliko globalno tržište, sa brojnim prednostima kako za

organizacije tako i za zaposlene. Obezbeđuje se veća mobilnost radne snage, otvorene su mogućnosti fleksibilnog zapošljavanja, kao i korišćenja kompetitivnih prednosti pojedinih zemalja, vezanih za niže troškove zaposlenih, usled niže cene rada. Zakonska regulativa kojom se regulišu i definišu pitanja vezana za rad i radne odnose ima veliki

uticaj na proces planiranja. Zakonskim aktima se definišu uslovi i načini zapošljavanja i otpuštanja, prekovremeni rad, sigurnost na radu i zaštita radnika, pitanja vezana za plate i beneficije zaposlenih, kao i ostala prava i obaveze obe strane, zaposlenog i organizacije. Sve veći uticaj u ulogu u današnje vreme imaju i sindikati. U okviru analize internog okruženja pažnja se posvećuje strategijama, organizacionoj strukturi, organizacionoj kulturi.

Usvojene poslovne strategije, planovi i ciljevi, definišu potrebe i odluke koje će se donositi prilikom planiranja zaposlenih. Organizaciona struktura – centralizovana ili decentralizovana struktura utiče na to koliko su centralizovane ili decentralizovane odluke u području ljudskih resursa, koliko su funkcionalno "ograničene", koliki je naglasak na kontrolu ili kreativnost i inovacije, usko ili široko određene poslove, potrebnu fleksibilnost, autonomiju u izvršavanju zadataka i odlucivanju, način nagrađivanja i drugo utiče na proces planiranja.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com