

СОДРЖИНА

страна

Вовед	2
Човечки ресурси.....	3
Анализа на работни места.....	5
Надворешно регрутирање.....	5
Внатрешно регрутирање.....	7
Стратегија за употреба на технологија.....	9
Стратегија на маркетинг.....	11
Заклучок.....	14
Користена литература.....	15

ВОВЕД

Претпријатијата работат во комплексно окружување кое се карактеризира со брзи промени во сите сегменти што го сочинуваат. Оваа општа констатација покажува дека менаџерите мора да управуваат со претпријатието на стратегиски начин. Тие не можат да донесуваат одлуки засновани само на минатото или со едноставна експлоатација на сегашните трендови во иднина. Наместо тоа тие мора да извршат предвидување на идните фактори на стопанисување, кои ја детерминираат идната позиција на претпријатието, и врз таа основа да формулираат идни цели, стратегија и развојна политика. Оттука произлегува дека окружувањето, екстерно или интерно, претставува клучна детерминанта во определувањето на идните стратегиски акции на претпријатието.

Стратегискиот менаџмент треба да обезбеди долгорочна компатибилност на претпријатието во предвиденото окружување. Исто така, стратегискиот менаџмент треба да овозможи искористување на сите ресурси за да се формулира конкурентска стратегија. Стратегиските менаџери во процесот на стратегискиот менаџмент, имаат посебна улога во трасирањето на идните патишта во развој на претпријатието и креирањето на успешна иднина. Стратегискиот менаџмент има развоен карактер за претпријатието, а стратегиските менаџери треба проактивно да реагираат на промените на окружувањето.

ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Организацијата не мора да обезбеди бенефиции за работниците; менаџерите може да склучуваат договори за работа само кога е потребно да се изврши некоја работа; и менаџерите не мора да инвестираат во обука. Outsourcing може да се користи за функционални активности како пост – продажни услуги за уреди и опрема, законска работа и менаџмент на информатички системи.

Анализа на работни места

Анализата на работно место е втората важна активност што менаџерите треба да ја преземат пред регрутирањето и селекцијата. Анализата на работни места е процес на одредување работни задачи, должности и одговорности што го сочинуваат работното место (опис на работното место) и познавањето, вештините и способностите потребни за извршување на работно место (спецификации на работно место). За секое работно место во организацијата, потребно е да се направи анализа на работни места. Анализата на работни места може да се направи на неколку начини, вклучувајќи го набљудувањето на вработените додека ја извршуваат работата или интервјуирање. Често, менаџерите се потпираат врз прашалници пополнети од вработените и нивните менаџери. Прашалниците содржат прашања за нивните вештини и способности неопходни за извршување на работата, работните задачи и времето потребно за нивно извршување, одговорностите, супервизорските активности, опремата што се користи, подготвката на извештаи и донесени одлуки. Откако менаџерите ќе го завршат планирањето на човековите ресурси и анализите на работни места за сите работни места во една организација, тие ќе ги знаат потребите од човекови ресурси и работните места што треба да ги пополнат. Тие исто така ќе знаат какво познавање, вештини и способности ќе им бидат потребни на потенцијалните вработени за извршување на тие работни места.

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

www.maturskiradovi.net

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