

Sadržaj:

1. Uvod .....	3
2. Upravljanje ljudskim potencijalima (pojam) .....	4
3. Ljudski resursi .....	5
4. Motivacija .....	7
5. HRM aktivnosti .....	10
6. Planiranje ljudskih potencijala .....	11
7. Privlačenje, izbor, namještenje, promaknuće i ocjena zaposlenih .....	11
8. Razvoj i korištenje zaposlenih .....	13
9. Zaključak .....	15

UVOD

Zadatak dobrog menadžera svake organizacije jeste da na pravi način doprinese maksimalnom iskorištavanju resursa u cilju ostvarivanja interesa i ciljeva organizacije.

Najvažniji resurs je čovjek. Ipak, upravljanju najvažnijeg resursa se dosad u praksi pridavalo najmanje pažnje. Naš zadatak je da to stanje promijenimo i da, što detaljnijim proučavanjem materije upravljanja ljudskim resursima, doprinesemo što boljem statusu radnika u organizacijama a time i boljem statusu radnika u društvu u cjelini.

Upravljanje ljudskim resursima (Human Resources Management ) je faza operativnog menadžmenta putem koje menadžment firme stvara cjelovite pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih resursa.

HRM

Definicija HRM

Menadžment ljudskim potencijalima (Human Resources Management) je funkcija koja pomaže organizaciji u ostvarivanju ciljeva postizanjem i održavanjem efektivnosti zaposlenih. Pored termina HRM, u upotrebi su i personalni menadžment, personalna administracija , personalne i industrijske relacije.

HRM je strateška menadžerska funkcija u okviru koje organizacijski top menadžeri stvaraju cjelovite menadžerske pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih ljudskih resursa. 1

Danas, sam pojam HRM-a ima 4 značenja:

Naučna disciplina

Menadžerska funkcija

Posebna poslovna funkcija u organizaciji

Specifična filozofija menadžmenta

Aspekti HRM-a

HRM obuhvata sljedeće skupine aktivnosti koje utiču na prirodu odnosa između zaposlenih i organizacije:

Uticao zaposlenih su zapravo svi načini uključenosti u procesu poslovnog odlučivanja. Postoji pet načina uticaja zaposlenih:

shop-flow percepcija

radnički konzilij

zakon o kodeterminaciji

financijska participacija

kolektivno pregovaranje

Tok ljudskih resursa su sve odluke koje se odnose na zaposlene prilikom njihovog ulaska, boravka i izlaska iz organizacije

Sistemi nagrađivanja koji se odnose na sisteme materijalnih i nematerijalnih nagrađivanja

Sistemi rada su uslovi rada i način organizacije rada na nivou radnog mjesta

Usaglašenost sva četiri aspekta u sprovođenju HRM-a 2

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**