

Upravljanje ljudskim resursima

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 16 | Nivo: FORKUP

Sadržaj I

Uvod II

1. Definisanje naučne oblasti menadžmenta ljudskih resursa.....	3
2. Istorijski razvoj i nosioci funkcije MLJR.....	4
3. Organizaciona struktura sektora ljudskih resursa.....	5
4. Izazovi MLJR u savremenom okruženju.....	6
5. Analiza posla.....	7
5.1. Pojam i definisanje analize posla i upotreba analize posla.....	7
5.2. Prikupljanje podataka.....	9
5.3. Upitnici.....	10
5.4. Instrumenti za analizu menadžerskih poslova.....	10
6. Opis i specifikacija posla.....	11
7. Pojam i definisanje planiranja ljudskih resursa.....	11
7.1. Predviđanje tražnje za ljudskim resursima.....	12
8. Zaključak.....	13
9. Literatura.....	15

Uvod:

Proces upravljanja ljudskim resursima veoma je složen. Tim pre, što je ljudsko ponašanje promenljivog karaktera i teško predvidljivo. Svaki čovek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe. Što je primenljivo u jednoj organizaciji nije u drugoj, što daje dobre rezultate u jednom preduzeću ne daje u drugom, što je prihvatljivo u jednom trenutku nije u drugom i tako dalje. Osim standardnih pravila moraju se stvarati pravila prilagođena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju. Da bi se u tome uspelo neophodno je dobro poznavanje ljudske prirode, kako bi se vernije i potpunije odslikavale, odnosno sagledale potrebe, navike, interesi, vrednosni stavovi i očekivanja pojedinaca i grupa.

Pošto se sistem upravljanja ljudskim resursima stalno menja, usavršava i prilagođava, u njemu su nastale krupne promene. Pre svega, odnosi nadređenosti i podređenosti, negovani hiljadama godina, plako ali sigurno, ustupaju mesto odnosima saradnje i kreativnog rešavanja postavljenih ciljeva, podižući ličnost, integritet i inicijativu zaposlenog na viši nivo. Najzad je postalo jasno da zaposleni, ma koji posao obavljao, ne zasniva radni odnos samo zato da bi bespogovorno izvršavao radne obaveze i za to primao platu, nego da bi se za nešto i pitao, dokazao svoje kvalitete i potvrdio svoju ličnost. Samo ako je dovoljno uvažen, adekvatno nagrađen i potpuno zadovoljan svojim statusom u organizaciji, biće spreman i za najveća pregruća u svom poslu.

Aktuelni modeli upravljanja ljudskim resursima u prvi plan stavljaju humanističke a ne ekonomske vrednosti, otvarajući time perspektive za dalju humanizaciju proizvodnih odnosa. Saglasno tome, postaje jasno da je investiranje u ljude korisnije od investiranja u kapital. Takav pristup stvara osećaj zadovoljstva i motiviše zaposlene na veće angažovanje u procesu rada, što bi trebalo da bude jedan od osnovnih ciljeva u oblasti upravljanja ljudskim resursima.

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

www.maturskiradovi.net

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