

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Upravljanje ljudskim resursima". Rad ima 15 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.

UNIVERZITET ZA POSLOVNE STUDIJE

FAKULTET ZA POSLOVNE I FINANSIJSKE STUDIJE

BANJA LUKA

S E M I N A R S K I R A D

P r e d m e t :

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

T e m a :

LJUDSKI RESURSI (KADROVI)

NENAD ĐURĐEVIĆ

B e o g r a d

Banja Luka, decembar 2008

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Ljudski resursi (kadrovi)

## 1. U V O D

Ljudi su osnov za funkcionisanje svake firme

Ljudi, njihove potrebe, motivacija i zadovoljstvo sve više postaju središte pažnje menadžmenta ljudskih potencijala. Preovlađuje shvatanje da ljudski kapital predstavlja glavno oruđe konkurentske sposobnosti i prednosti na globalnom tržištu.

Ljudi su osnov za funkcionisanje svake firme. Kako je poznato da ljudi najbolje obavljaju onaj posao koji vole, zadatak je menadžera da otkrije koja znanja i sposobnosti poseduju zaposleni u firmi. Na osnovu toga, mora da rasporedi zaposlene na ona radna mesta na kojima će njihove osobine najbolje doći do izražaja, gde će zaposleni biti u mogućnosti da upotrebe sva svoja znanja, veštine i iskustva i time da doprinesu efikasnom poslovanju firme, tj. njenom uspehu na tržištu.

## 2. MOTIVISANJE RADNIKA

Na ovom mestu, rekao bih nešto o ličnim iskustvima, stečenim na rukovodećim radnim mestima, a u vezi sa poslovima iz oblasti ljudskih resursa.

U samom početku sprovođenja organizacijskih rešenja u firmi, anketirani su zaposlenii radi utvrđivanja njihovog stava prema poslu koji obavljaju, sa kojim se problemima susreću, te kako unaprediti posao. Odgovori koje su davali zaposleni, pojašnjenja i predlozi, pokazuju kako znaju da obavljaju svoj posao, kako razmišljaju o poboljšanjima procesa rada i organizacije firme.

Uz upitnike o poslu koji obavljaju, zaposleni obično ispunjavaju i upitnik o motivisanosti. Cilj je da se otkrije šta pojedinca pokreće i motiviše da radi dobro, da pokuša da radi bolje i da iskoristava sve svoje potencijale za posao. Trebalo je saznati što svaki radnik nosi "u sebi", šta želi i koji su njegovi ciljevi, te kako ih postići.

Svako ko ima iskustva sa zaposlenim osobljem u maloprodajnom objektu zna da postoje oni koji će obaviti sve zadate poslove, učiniti sve što ono su naučili na kursevima i obuci. Međutim, njihovo ponašanje jasno govori da svojim jednim poslom i obavezom smatraju kulturno pristupanje kupcu i beleženje podataka o prodaji u dnevnom izvještaju.

Nasuprot njima, postoje i oni drugi, koji su odlučni u kreativnom sprovođenju i realizaciji poslova, pa će dati sve od sebe kako bi zadržali stare i privukli nove klijente. Za takvog radnika kažemo da je motivisan.

## 2.1. Motivacione tehnike

Brojne su motivacione tehnike, koje stoje na raspolaganju menadžerima, a u osnovi se dele na materijalne i nematerijalne .

...

-----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)