

Не постои покритична област меѓу одговорностите на менаџерот од човечките ресурси 1. Една организација е толку силна колку што се силни нејзините луѓе. Способни луѓе можат да направат да успее слаб план, но исто така никаков тренинг нема да направи успех ако персоналот е неспособен или не сака да се вложи во работата. И покрај тоа, човечките ресурси се една од најзапоставените менаџерски функции.Проценката на луѓето и нивниот учинок тешко може да се сведе само на емпириски пресметки и графикони. Одлуките поврзани со оваа област често во себе содржат субјективни проценки и интуиција. И покрај сите тестови и оценки, интервјуа и процени, менаџерот мора да одлучи за луѓе а не за бројки и проценти. Заради суптилноста на оваа област во последно време организациите и посветуваат се поголемо внимание. Речено е дека човечката актива е повредна од физичката актива во организациите. Сепак различни организации имаат различен пристап кон човечките ресурси. Едниот е трошковен приод , со кој компанијата пресметува колку ја чини одржувањето на постојниот персонал, а другиот се сведува на проценка на тековната вредност на членовите на персоналот, во случај на нивна замена.

Одделенијата за човечки ресурси , по големина и структура се различни во различни организации. Во поголеми организации, може во рамките на секој сектор да има одделение за човечки ресурси. Обично овие одделенија даваат совети или услуги на линиските и другите менаџери за се што е поврзано со човечки ресурси. Во исто време, секој менаџер, на било кое ниво, задржува дел од одговорноста за човечките ресурси

Според Фалмер, постојат седум чекори (области) што треба да го привлечат вниманието на менаџерот што се занимава со човечки ресурси:

1. Определување на потребите
2. Врбување и селекција
3. Ориентација и оспособување
4. Процена на учинокот
5. Компензација

1 Фалмер, Р.(1994) Новиот менаџмент, Скопје: Скај Агенција

6. Промоција
7. Завршување

2. ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ

Во суштина станува збор за проценување на работните места. Постојат две методи како тоа да се направи:

- Споредбен метод, кој се смета за многу субјективен. Според овој метод, се компарира работното место со слично работно место во друга организација од истата дејност. Се разбира, на крај менаџерот ќе го има последниот збор.

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

www.maturskiradovi.net

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