

СОДРЖИНА:

ТОС \o "1-3" Вовед PAGeref \_Toc256260617 \h 3

1. Менаџмент на човекови ресурси PAGeref \_Toc256260618 \h 4
  2. Компоненти на менаџментот на човекови ресурси PAGeref \_Toc256260619 \h 4
  3. Законска средина PAGeref \_Toc256260620 \h 7
  4. Регрутирање и селекција PAGeref \_Toc256260621 \h 8
  5. Планирање на човекови ресурси PAGeref \_Toc256260622 \h 8
  6. Анализа на работни места PAGeref \_Toc256260623 \h 10
  7. Надворешно регрутирање PAGeref \_Toc256260624 \h 11
  8. Внатрешно регрутирање PAGeref \_Toc256260625 \h 13
  9. Оценување на изведба и повратна информација PAGeref \_Toc256260626 \h 15
- Заклучок PAGeref \_Toc256260627 \h 17

Користена литература PAGeref \_Toc256260628 \h 18

Вовед

За да ги имаме посакуваните резултати од една најобична активност која вклучува учество на повеќе личности, потребно е да се случат многу работи меѓу нив за да сè оди како што треба. Процесите од формирањето на тимот, преку работата на тимот па до неговото распуштање е главна преокупација на менаџментот на човекови ресурси. Менаџментот на човекови ресурси си е нормално наука. Секоја наука си има составни делови без кои не може, па така и оваа семинарска работа опфаќа дел од компонентите на менаџментот на човекови ресурси. Целта на оваа семинарска е да се разгледаат деловите и да се добие начелна и основна информативност за менаџментот на човековите ресурси. Главен извор на овие информации преставува второто издание на „Современ менаџмент“ од Гарет Џоунс, Џенифер Џорџ и Чарлс Хил. За денес да се биде успешен лидер најпотребно е да се има развиено вештината на овој менаџмент. Целите, во најголем процент, не можеме да ги оствариме сами – потребен ни е кадар. Кадарот може да се најде на многу места, на различни начини и под различни услови. Мудриот лидер/менаџер секогаш ќе избере кадар појак од него, а оној кој има просечни или под просечни познавања или ниво на свест би избрал послаб кадар од него. Луѓето се жива материја која во светот на бизнисот едвај чека да биде обликувана. Ова тврдење секогаш од прва не се прифаќа т.е. остварува, но тајната е во пристапот. Со правиот пристап секогаш е точно. Денес сите сакаат да бидат менаџери...дај боже сите да постанат.

Менаџмент на човекови ресурси

Стратешкиот менаџмент на човекови ресурси е процесот со кого менаџерите ги дизајнираат компонентите на системот за менаџментот на човекови ресурси кои меѓусебно треба да се конзистентни, со други елементи од организационата архитектура и со стратегијата и целите на организацијата. Целта на стратешкиот менаџмент на човекови ресурси е градењето на систем на менаџментот на човекови ресурси што ја унапредува ефикасноста, квалитетот и иновацијата на организацијата и потребите на потрошувачите – четири носечки блокови на конкурентна предност.

**----- 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)**