

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Upravuvanje so coveckite resursi (makedonski)". Rad ima 25 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.

“Економија и управување на трудот”

-СЕМИНАРСКА РАБОТА-

ТЕМА : .. Дефинирање за управувањето на човешките ресурси како систем. Елементи и врски на системот “човечки ресурси”.

МЕНТОР: ИЗРАБОТИЛ:

Проф.д.р.Ѓорги Матеев Пеце Шарковски

Бр. на индекс: 7422/118

Април 2011

Содржина

ВОВЕД

Не постои покритична одговорност од одговорноста на менаџерот за човешките ресурси (Фалмер, Р.,1994). 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 придонесе за успех ако персоналот е неспособен или не сака да се вложи во работата. И покрај тоа, човешките 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. Се вели дека човешката актива е повредна од физичката актива во организациите. Сепак различни организации имаат различен пристап кон човешките ресурси. Едниот е приод од аспект на трошоците, при што 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 човешките 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. Регрутирање и селекција
3. Ориентација и оспособување
4. Процена на учинокот
5. Компензација
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.

- Метод на фактори, кој се смета за пообјективен но, сепак во многу ќе зависи од проценувачот. Имено, според овој метод за секое работно место се додаваат фактори за тежина и сложеност, кои математички се вреднуваат.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com