

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Upravljanje ljudskim resursima". Rad ima 17 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.

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

Predmet: UPRAVLJANJE JAVNIM SEKTOROM

Tema: Upravljanje ljudskim resursima

UVOD

U poslednjih nekoliko godina stvorena je posebna naučna disciplina iz oblasti menadžmenta – Upravljanje ljudskim resursima (Human Resource Management - HRM), koja uključuje sve procese i aktivnosti koje imaju za cilj upravljanje ljudskim resursima neke organizacije, dok se oblast odnosa sa internim javnostima izdvojila kao jedna od najvažnijih u okviru PR-a, u smislu ostvarivanja kvalitetne komunikacije između poslodavaca i zaposlenih.

Oblast ULJR obuhvata praktično sve aspekte odnosa sa zaposlenima u nekoj organizaciji i uključuje, između ostalog, sledeće oblasti: sistem odabira pri zapošljavanju, analize zaposlenih, povećanje produktivnosti zaposlenih, sistemi podsticajnih programa, razvoj i edukacija, ponašanje zaposlenih, pravna regulativa, sindikati, zaštita zaposlenih itd. Upravo sveobuhvatan, sistemski pristup odnosima sa zaposlenima omogućuje najveći stepen poboljšanja performansi neke organizacije.

Pod ljudskim resursima se podrazumeva ukupan duhovni i fizički potencijal zaposlenog, kako skriveni tako i korišćeni potencijal. Osnovu tretiranja ljudi kao resursa čini težnja da se ovaj potencijal izjednači u tretmanu sa ostalim poslovnim resursima preduzeća, kako u pogledu troškova, tako i u pogledu njegove funkcionalne veze sa procesom rada.

Upravljanje ljudskim resursima centralno je pitanje budućeg uspeha bilo koje poslovne organizacije. Kvalitet i učinak koji postiže organizacija su određeni kvalitetom ljudi koji su zaposleni. Uspeh većine organizacija zavisi od sposobnosti da se pronađu zaposleni koji poseduju veštine za uspešan rad i ispunjavanje zadataka neophodnih za postizanje strateških ciljeva kompanije. Odluke menadžmenta i proces rada sa zaposlenima su od nemerljive važnosti za zapošljavanje i zadržavanje pravih radnika.

Upravljanje ljudima, kao najznačajnijim resursima preduzeća, veoma je složen i višedimenzionalan proces. Nije lako upravljati ljudima, njihovim ponašanjem i njihovim potencijalima. Iako u menadžment procesu postoje određena pravila, menadžment organizacije ne sme robovati stereotipima jer je ljudsko ponašanje promenljivog karaktera, često i nepredvidivo. Svaki čovek je zasebna ličnost, a svaka organizacija priča za sebe. Što je primenljivo u jednom preduzeću, nije u drugom; što daje dobre rezultate u jednoj kompaniji, ne daje u drugoj; što je dobro došlo u jednom trenutku, nije u drugom itd. Osim standardnih i uobičajenih pravila, moraju se stvarati i pravila prilagođena konkretnim ljudima, konkretnim organizacijama i konkretnom okruženju. Da bi se u tome uspelo, osim dobrog poznavanja faktora okruženja i adekvatnog dizajniranja organizacione strukture, neophodno je i dobro poznavanje ljudske prirode, kako bi se vernije i potpunije odslikale potrebe, navike, interesi, očekivanja, vrednosni stavovi i verovanja pojedinaca i grupa. Iako je reč o složenom i mukotrpnom procesu, na njemu se mora

istrajavati. Pošto se upravljanje ljudskim resursima, odnosno menadžment ljudskih resursa stalno menja i unapređuje, prateći kretanja, izazove i promene u oblasti privređivanja, u njemu su nastale krupne promene.

Odnosi nadređenosti i podređenosti, negovani hiljadama godina, polako 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 i da bi se za nešto pitao, dokazao svoje kvalitete i potvrdio svoju ličnost. Jer, on nije prisutan u preduzeću samo telom nego i duhom, pa makar izvršavao i najprostije manuelne poslove. Što se više poistovećuje s organizacijom i njenom sudbinom, više će se boriti i za ostvarivanje njenih ciljeva.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com