

UVOD

U preduzetničkom društvu briga za kadrove i njihovu motivaciju, specijalizaciju i promociju postaje dijelom programa uspostavljanja i razvoja integralne kvaliteta preduzeća. Najproduktivnija preduzeća nastala su postizanjem premise da se zaposleni posve aktivno uključuju u njegov život jer im rad u tom preduzeću predstavlja radost.

Poslovna preduzeća imaju dvije vrste strategija koje moraju biti usko povezane i međusobno konkurentne: Eksterna - način takmičenja na tržištu (konkurisanja), i

Interna - način razvijanja, angažovanja, usmjeravanja, motivisanja i kontrolisanja unutrašnjih resursa.

Strategija nagrađivanja treba biti integrirana s poslovnom strategijom i formulirana na način na omogući postizanje dugoročnih ciljeva poslovne politike i politike ljudskih potencijala.

POJAM I RAZVOJ FUNKCIJE UPRAVLJANJA LJUDSKIM

RESURSIMA

Upravljanje ljudskim resursima kao poslovna funkcija objedinjuje poslove i zadaće vezane uz ljude, njihovo pribavljanje, izbor, obrazovanje i druge aktivnosti osiguravanja i razvoja zaposlenih. Ova je poslovna funkcija prošla mnoge faze razvoja, od one kad je u okviru svoje djelatnosti obuhvaćala izbor aplikanata, razmještaj na poslove i čuvanje personalnih podataka, preko stručnog osposobljavanja, pa sve do formuliranja politike koja maksimalizuje integraciju svih zaposlenih u preduzeću, razvija zainteresovanost ljudi, fleksibilnost i kvalitetu rada čime se kombinuje interes preduzeća i njegovih zaposlenih.

Posljednjeg desetljeća razvija se potpuno nova filozofija menadžmenta koju označava povratak čovjeku kao kompleksnom i jedinstvenom, emocionalnom i iracionalnom, a ne isključivo racionalnom biću.

Filozofija ovlašćivanja i njezina uspješna primjena zahtjeva od menadžera poštivanje bitnih karakteristika: povjerenja, decentralizaciju i distribuciju informacija i znanja, obrazovanje i obučavanje vještina, jasne uloge i odgovornosti, slobodu djelovanja, povratne informacije, motiviranje i potkrepljenje i resurse potrebne za djelovanje.

Okvir djelovanja čine poslovni prioriteti i ciljevi koje moraju znati svi zaposleni.

Menadžeri moraju predstavljati sponu između ljudi i preduzeća, te obavljati svoje funkcije u sklopu odjela upravljanja ljudskim potencijalima kako bi se ostvarila cjelovitost sistema i postiglo zadovoljstvo ljudi i ciljevi poduzeća. (Shema 4.)

Djelovanje menadžmenta ljudskih resursa treba shvatiti kao proces u kojem svaka pojedina aktivnost i funkcija imaju svoju važnu ulogu u izgradnji uspješnog i zdravog preduzeća čiju osnovu čini zadovoljan i efikasan zaposlenik.

1.2. FUNKCIJE UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

1.2.1. Zapošljavanje

Potrebe ljudskih resursa zavisne su od vrste organizacije i djelatnosti kojom se one bave i tek na osnovi rezultata istraživanja potreba prognoziraju se bruto-potrebe.

Temeljni procesi koji čine podsistema zapošljavanja funkcije ljudskih resursa jesu:

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

www.maturskiradovi.net

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