

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Sistem kontrole". Rad ima 14 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.

UVOD

Materijalna bogatstva svakog naroda (veličina teritorije, plodnost zemljišta, energetski izvori, vodna, rudna bogatstva (predstavljaju mrtvi kapital, ma koliko to bogatstvo bilo, sve dok se ne uključe razumne i svrsishodne aktivnosti ljudi. Dakle, svi ti resursi su pasivna sila dok ih ne pokrenu ljudski (kadrovski) resursi.

Upravo zato, ljudske vrednosti su one vrednosti koje su bitne za ekonomske i društvene procese, one vrednosti na koje se može računati na putu u progres. A to je sveukupnost bioloških, psiholoških i socioloških kapaciteta ljudi kojim određena sredina raspoložuje.

Tretiranje ljudi u procesu rada kao resursa čini proces upravljanja ljudskim resursima vrlo složenim. Zato je menadžment ljudskih resursa usmeren prvenstveno na potreba preduzeća za ljudskim resursima u smislu njihovog pribavljanja, raspoređivanja, razvoja, promocije, kontrole, motivacije i sl.

Vrednost efektivnog menadžment ljudskih resursa se ne nalazi samo u poboljšanju rezultata poslovanja, već i u mnogim domenima; smanjenju fluktuacije zaposlenih, sticanju reputacije preduzeća kao dobrog poslodavca, ličnom zadovoljstvu menadžera i njegovom doprinosu blagostanja preduzeća.

Zato se od savremenih menadžera očekuje da znatno više pažnje posvete ljudskim resursima. Menadžment ljudskih resursa prestaje da bude isključivo u nadležnosti jednog menadžera koji je zadužen za ljudske resurse, već tim poslovima treba da se bave svi menadžeri.

Da bi mogli valjano da obave ovu novu ulogu njima su pored ovlašćenja za odlučivanje, odnosno obavljanje određenih aktivnosti u vezi sa ljudskim resursima, potrebna i odgovarajuća znanja iz različitih naučnih oblasti (menadžmenta, psihologije, sociologije, organizacije). Pri tome, ne treba gubiti iz vida i činjenicu da je upravljanje radom razvojem ljudskih resursa često znatno složenije nego upravljanje drugim resursima preduzeća. S toga, uspešnost u obavljanju tih delatnosti u velikoj meri zavisi i od sposobnosti menadžera.

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA

Upravljanje ljudskim resursima je poseban segment nauke o upravljanju.

Pravilna alokacija ljudskih resursa znači i efikasnu podelu rada, koja je jedan od najznačajnijih činilaca dobre organizacije, odnosno efikasna podela radnog zadatka na manje operacije, što povećava efikasnost rada.

Pri analiziranju ljudskih resursa potrebno je:

utvrditi optimalni nivo stručnosti zaposlenih,

utvrditi optimalan broj zaposlenih prema zanimanjima,

utvrditi dinamike promene saglasno promenama u proizvodnji.

Kod planiranja ljudskih resursa i njihovih promena veoma utiče napredak u tehnologiji, promene u produktivnosti rada, promene vezane za nova ulaganja i nove investicije, promene u rastu proizvodnje.

Za planiranje kadrova vrše se određene analize o radnicima putem prikupljanja informacija i kroz posebne obrasce. Na osnovu analiza utvrđuje se broj radnika koji je potreban po stručnoj spremi, zanimanjima, stručnoj osposobljenosti, starosti, radnom stažu, polu, kao i planovi napredovanja.

Analiza kadrova po stručnoj spremi i zanimanjima utvrđuje se radi uspešnosti njihovog poslovanja, a dobija se na osnovu planiranog broja radnika po pojedinim stepenima zanimanja jer postignuti rezultati u proizvodnji i produktivnost rada zavise od broja potrebnih kadrova, ali i iz pravilnog iskorišćenja radnog vremena. Što se tiče stručnog osposobljavanja ono je veoma bitno radi pravilnog izvršenja svih postavljenih zadataka i potrebno je permanentno obrazovanje svih kadrova u preduzeću. Takodje, ovo je bitno i zbog napredovanja kadrova koje mora biti zasnovano na odgovarajućoj stručnoj sposobnosti.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com