

Proces i metode selekcije zaposlenih

Vrsta: Diplomski | Broj strana: 52 | Nivo: Fakultet organizacionih naka

RESURSI KAO STRUKTURNI ELEMENT SISTEMA UPRAVLJANJA

Fenomeni koji dovode do promena, kao i oni koji nastaju samim promenama oduvek su bili višestruko povezani sa problemom modela upravljanja. U savremenim uslovima ova povezanost je posebno izražena. Svet (globalna zajednica) nalazi se u burnim, temeljnim, višeznačnim promenama koje podstiču velike izazove i iskušenja. U svetu današnjice odvijaju se procesi čiji su pravci, intenzitet i ritam bez presedana u prošlosti. Ovi procesi su nastali kao odgovor na energetske šokove iz sedamdesetih godina i postepeno su se širili na sve segmente ekonomskog, političkog, kulturnog i ukupnog društvenog miljea. Promene u okruženju zahtevale su i odgovarajuća prilagođavanja i promene i privrednim organizacijama. Zaokret se desio sredinom osamdesetih godina kada su mnoge organizacije u SAD i Zapadnoj Evropi nastojale da se prilagode i reorganizuju pred naletom japanske konkurencije. Naime, pokazalo se da konkurentnost japanskih organizacija potiče iz njihove unutrašnje snage izgrađene na ljudskim resursima. Burne promene u globalnom okruženju oblikuju i karakteristične trendove koji presudno utiču na oblikovanje savremenog menadžmenta ljudskih resursa. Posebno se izdvajaju globalizacija svetske privrede, tehnološki progres, sektorske promene, promene na tržištu radne snage i insitucionalizacija. Sa druge strane organizacija savremenog preduzeća usled sve izrazitijih promena u okruženju iznalazi nove organizacione forme, nova strukturna rešenja, dovoljno fleksibilna i nužno adaptivna. Preobražaj

.....**NAMERNO UKLONJEN DEO TEKSTA**.....

sposobnosti zaposlenih, njihovog povezivanja izabranim nezavisnim procesima u organizacione šeme se pokušavaju ugraditi horizontalne veze, multidirektivni tokovi, informacione prečice.

Burne promene u okruženju, kao i promene organizacije savremenog preduzeća daju osnovni pečat savremenim modelima upravljanja. Nove paradigme modela upravljanja sadrže suštinske promene, pre svega u stavovima i vrednovanju ljudskog faktora u organizaciji. Pomenimo samo najizrazitije:

zaposleni sve više postaju stratezi, vizionari, lideri i specijalni inženjeri,
zaposleni nije samo izvršilac, već je i kreativac zadataka,

ljudski resursi su najznačajniji činioци poslovanja i
afirmiše se projektni, timski rad i kooperativnost.

Savremeni menadžment ljudskih resursa postaje ključna oblast strateškog menadžmenta u savremenom preduzeću. On uključuje: praksu ljudskih resursa kao što su regrutovanje, selekcija, procena i nagrađivanje, politiku ljudskih resursa koja direktno i posebno utvrđuje razvoj specifične prakse upravljanja ljudskim resursima i filozofiju ljudskih resursa sa specifičnim vrednostima koje odražavaju politiku i ciljeve organizacije.

Sistem je grupa elemenata koji ne mogu biti odvojeni u nezavisne delove, a da se pri tome ne načini šteta celini. Svaki se sistem sastoji od dva ili više strukturnih elemenata što moraju ispuniti sledeće uslove:

...

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

www.maturskiradovi.net

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