

SADRŽAJ

Poslovno okruženje menadžmenta ljudskih resursa 2

- 1- Polazne osnove u razmatranju poslovnog okruženja 2
- 2- Imperativ promena i globalizacija 2
- 3- Tržišno okruženje 4
- 4- Demografsko okruženje 4
- 5- Tehnološko okruženje 4
- 6- Privredno okruženje 5
- 7- Kulturno okruženje 6
- 8- Političko-pravno okruženje 6
- 9- Paradigma kvaliteta 7

Instrumenti menadžmenta ljudskih resursa 7

- 1- Komunikacije u procesu MLJR 7
- 2- Ravnopravnost i jednake šanse u procesu MLJR 8
- 3- Selekcija u procesu MLJR 9
- 4- Performanse zaposlenih u procesu MLJR 10
- 5- Sistem nagrađivanja zaposlenih u procesu MLJR 11
- 6- Razvoj ljudi u procesu MLJR 12

Poslovno okruženje menadžmenta ljudskih resursa

- 1- Polazne osnove u razmatranju poslovnog okruženja

MLJR ostvaruje svoju funkciju delujući u poslovnom okruženju. Poslovno okruženje jeste kompleksna struktura sastavljena od internih i eksternih elemenata. Informacije o karakteristikama i trendovima u poslovnom okruženju predstavljaju polaznu osnovu odlučivanja i ostvarenja ciljeva.

Savremene kompanije vrše stalno i sistematsko istraživanje internog i eksternog okruženja, sa ciljem da uvide svoje snage i slabosti, kao i tržišne šanse i opasnosti.

Savremene kompanije primenjuju strategijski pristup i lako se prilagođavaju promenama.

Najvažniji elementi internog okruženja MLJR su:

Delatnost kompanije
Organizaciona struktura
Poslovna struktura

Osnovni elementi eksternog okruženja su:

Imperativ promena i globalizacija

Tržište

Demografske promene

Tehnologija

Privreda

Kultura

Politika i zakonodavstvo

Paradigma kvaliteta

Interni faktori i promene su pod kontrolom kompanije, dok su eksterni faktori i promene uslovi na koje kompanija može reagovati efikasnim menadžmentom.

- 2- Imperativ promena i globalizacija

Prihvatanje i kreiranje promena stvara stabilnost, dok otpor promenama izaziva kaos sa nesagledivim posledicama.

Uvođenjem promena mogu da se reše kompleksni problemi u velikim i malim kompanijama. četvorofazni model ukazuje liderima šta treba da rade da bi organizacione promene bile uspešne. Ovaj sistem ohrabruje postavljanje budućih ciljeva i pravaca.

Menadžeri stvaraju stabilnost mešajući rutinske postupke sa promenama. U dvosmislenim i nedefinisanim situacijama zaposleni čine strukturu, usmeravanje i stalno informisanje.

Četvorofazni model upravljanja promenama:

Identifikovanje potreba za promenama

Razmatranje kompanijskog konteksta

Planiranje i implementacija promena

Oцена rezultata

- 1- Identifikovanje promena

Određivanje vremena za identifikovanje promena je od suštinske važnosti. Očigledno rešenje nije uvek i najbolje.

Ova faza može da posluži u kriznim situacijama na dva načina:

Daje okvir menadžerima kada kasne sa hitnim odlukama, kada je kriza prošla i ima vremena za planiranje

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

www.maturskiradovi.net

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