

Uputstvo za korišćenje materijala
Menadžment ljudskih resursa
Obezbeđivanje jednakih mogućnosti zapošljavanja
Analiza i projektovanje posla i radnih zadataka
Planiranje i regrutovanje kadrova
Selekcija kadrova
Orijentacija i trening kadrova
Razvoj kadrova i planiranje karijere
Vrednovanje kadrova
Nadoknade i nagrade
Beneficije
Zaštita i bezbednost na radu
Kolektivno pregovaranje i radni odnosi
Zadaci menadžmenta ljudskih resursa

U materijalu su vrlo sažeto obrađene gore pomenute teme. U mnogim temama su otvorena pojedina pitanja na koja nisu davani krajnji - decidni odgovori. Materijal u celini pruža mogućnost da se stekne jasan uvid u ključne probleme «Menadžmenta ljudskih resursa».

Želim Vam puno uspeha u radu na savladavanju sadržaja, izradi seminara, polaganju kolokvijuma kao i završnog ispita.

Sadržaj

1. Menadžment ljudskih resursa

1.1. Pojam i zadaci menadžmenta ljudskih resursa

Menadžment ljudskih resursa u organizaciji obuhvata izbor ciljeva, utvrđivanje politike, kao i planiranje, organizovanje, koordinaciju i kontrolu delatnosti u okviru područja ljudskih resursa i to preduzimanjem upravljačkih akcija, radi postizanja izabranih ciljeva i ostvarivanja same svrhe postojanja upravljačke funkcije kao podsistema funkcionisanja organizacije. Kao sinonim za menadžment u domaćoj stručnoj literaturi i praksi često se upotrebljava i termin upravljanje. Pojam upravljanja ljudskim resursima novijeg je datuma i u upotrebi je od osamdesetih godina 20. veka. Njime se označavaju različite upravljačke aktivnosti usmerene prema zaposlenima i njihovim potencijalima. Značaj upravljanja ljudskim resursima, kao upravljačke funkcije veliki je i ogleda se kroz ostvarenje njene operativne i strateške uloge u organizaciji.

Definisanje pojma upravljanja ljudskim resursima

Pod upravljanjem ljudskim resursima podrazumevaju se nova teorijsko naučna i nastavna disciplina, nova poslovna filozofija i upravljačke mere i aktivnosti koju u procesu analize posla, planiranja, regrutovanja selekcije, socijalizacije, obuke i usavršavanja, ocenjivanja radne uspešnosti, nagrađivanja i motivisanja, zaštita zdravlja i bezbednosti zaposlenih i primenjivanja radnopravnih propisa, preuzima menadžment organizacije radi obezbeđivanja kvalitetnih kadrova i njihovog adekvatnog osposobljavanja i motivisanja za postizanje očekivanih rezultata i ostvarivanje organizacionih i individualnih ciljeva.

Pod upravljanjem ljudskim resursima podrazumevaju se teorijsko-naučna i nastavna disciplina, kao i upravljačke mere i aktivnosti u kojima se obezbeđuju, razvijaju, usmeravaju, prilagođavaju i unapređuju znanja, veštine sposobnosti i drugi potencijali zaposlenog, radi njihovog racionalnog korišćenja i ostvarivanja individualnih i organizacionih ciljeva.

U suštini upravljanje ljudskim resursima može se posmatrati kao:

Nova naučna disciplina

Upravljačka funkcija

Nastavna disciplina

Nova poslovna filozofija

Nastanak pojma kadrovske menadžmenta

Kadrovske menadžment (personnel management) kao specijalizovana funkcija formalno se pojavio krajem 19. veka. Pre tog vremena zapošljavanje i plaćanje radnika zavisilo je isključivo od volje vlasnika. Kadrovske funkcije je osmislio Frederik W. Taylor, 1885. godine, identifikujući načine kako bi učinak radnika bio efikasniji, a sam rad manje naporan. Cilj je bio povećavanje efikasnosti rada.

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

www.maturskiradovi.net

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