

Aktivnosti menadžera

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 11 | Nivo: Fakultet za poslovne studije

-UVOD-

Menadžeri ljudskih resursa su poznavaoi osnova psihologije rada, pravnih propisa s područja rada i radnih odnosa, zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite, socijalne zaštite i zaštite na radu. Moraju poznavati zakone i zakonske propise, interne propise preduzeća ili organizacije u kojoj su zaposleni (statut, pravilnike, ugovore, kolektivne ugovore).

- Menadžer je neko ko završava zadatke uz pomoć drugih ljudi.

-Menadžer procjenjuje, nadgleda i analizira.

Uloge menadžera se odnose na međuljudske odnose, donošenje odluka i informacije. Fokus menadžera treba biti usmjeren ka zadatku, timu i pojedincima. Ne postoji tačna formula kako se popeti na vrh ljestvice menadžmenta, ali tu su najmanje tri osnovna preduslova za postizanje trajnog uspjeha u menadžmentu:

-vještina(ability-A)

-motivacija(motivation-M) i

-šansa (opportunity-O)

Zajedno stavljaju osnovnu formulu za uspjeh menadžera(manegerial succes-S):= $A \times M \times O$

-Važnost analize posla za menadžere ljudskih resursa-

Analiza posla je tako vazna djelatnost za menadžere ljudskih resursa da je nazivaju temeljem svega sto kadrovska služba radi. Ova se izjava odnosi na činjenice da je za gotovo svaki program ljudskih resursa potrebna neka vrsta informacija koja je dobivena iz analize posla: selekcija, procjena radne uspješnosti, obuka i razvoj, procjena posla, planiranje karijere, preoblikovanje posla i planiranje ljudskih resursa.

-Planiranje ljudskih resursa-

Pri planiranju ljudskih resursa planeri analiziraju potrebe oraganizacije za ljudskim resursima u dinamičnom okruženju i razvijaju djelatnosti koje će preduzeću pomoći da se prilagodi promjeni. Ovaj proces planiranja traži tačne informacije o raznim vještinama potrebnih za razne poslove kako bi postojala sigurnost da je u organizaciji dostupan dovoljan broj pojedinaca za potrebe ljudskih resursa koje se tiču strategijskog plana.

-Selekcija-

-Obuka-

Gotovo svaki zaposlenik kojeg organizacija zaposli treba će neku obuku o svom poslu.

-Procjena uspješnosti -

Procjena radne uspješnosti bavi se skupljanjem informacija o tome koliko dobro svaki zaposlenik obavlja svoj posao, s ciljem da se nagrade uspješni, pripremi pismeno obrazloženje za kažnjavanje onih koji loše rade.

-Planiranje karijere-

Planiranje karijere uključuje uskladjivanje vještine i ambicija pojedinaca s prilikama koje su dostupne ili mogu postati dostupne u organizaciji.

-Procjena posla-

Proces procjene posla uključuje procjenu koliko je novčana vrijednost svakog posla za oraganizaciju kako bi se postavile interno pravedne platne strukture.

-Sposobnosti menadžera za ljudkse resurse-

Današnji menadžeri za ljudske resurse moraju biti sposobni u poslu, imati temeljno značenje o ljudskim resursima biti u stanju da upravljaju promjenam i da budu pouzdani.

-Kao prvo, pošto je njihova uloga blisko usklađena sa aktuelnim poslovanjem organizacije, i sa njenim strateškim ciljevima, menadžeri ljudskih resursa moraju razumjeti poslovanje i iznutra i spolja. Dio ove poslovne stručnosti je interni, a dio je eksterni. Menaderi ljudskih resursa moraju takođe poznavati kupca. Moraju istraživati promjenjiva očekivanja kupaca i promjenjive trendove u industrijskom okruženju.

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

www.maturskiradovi.net

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