

САДРЖАЈ:

Увод.....	1
Појам и предмет управљања људским ресурсима.....	2
Дефинисање менаџмента људских ресурса.....	3
Циљеви менаџмента људских ресурса.....	4
Развој персоналног/ХР менаџмента.....	5
Промена фокуса активности ХРМ-а.....	6
ХРМ као стратегијска функција.....	7
Верзије менаџмента људских ресурса.....	9
Основне улоге менаџмента људских ресурса.....	10
DANASNJA Организација HRM-A.....	11
Активности људских ресурса у организацијама.....	13
Виртуелне организације.....	22
Менаџери људских ресурса.....	23
Закључак.....	31
Литература.....	32

I. УВОД

Данашње организације се суочавају са бројним изазовима подстакнутим променама које се, пре свега, односе на појаву нових технологија, нових начина пословања и појаве све веће конкурентности.

Организације морају реаговати брзо и ефикасно на све промене у окружењу да би опстале у свету рада. Наравно, организацију чине пре свега људи и само ако су они задовољни организација може постићи жељени успех.

Многи кажу да је најтеже радити са људима, а још теже их усмеравати, мотивисати, обучавати да одређене активности у интересу организације обаве на што бољи начин.

Зато, данас свака организација у свом саставу има одељење људских ресурса. Менаџмент људских ресурса је тај који може много помоћи када се ради о променама које смо наводили. Менаџмент људских ресурса, као сажети израз нове филозофије и праксе менаџмента, резултат је убрзаних промена у савременом свету и значаја који се придаје људима и њиховим потенцијалима. Људски ресурси су најзначајнији ресурси организације и према њима се мора исказивати највиши степен пажње и интересовања. Људи, њихов развој, могућности и мотивација, као и начин на који се управља, постају одлучујући фактор конкурентске способности и развоја сваке организације.

Појам „менаџмент људских ресурса“ (Human Resource Management) у теорији се појављује осамдесетих година прошлог века. До његовог појављивања углавном се говорило о персоналном менаџменту, односно о персоналној или кадровској функцији.

Персонални менаџмент тј. персонални стручњаци проводе време обучавајући запослене, објашњавајући и правдајући рад менаџмента, труде се да ускладе рад менаџмента како не би дошло до негативних реакција запослених.

Персонални менаџмент подразумева низ активности које, најпре радним људима и организацији која користи њихове способности, пружају могућност да постигну договор о циљевима и природи радног односа, а да потом тај договор спроведу у дело.¹

Ова дефиниција и данас представља филозофију менаџмента људских ресурса.

Међутим, данас је менаџмент људских ресурса много више усмерен на менаџмент и његове циљеве као и потребе за људским ресурсима, него на саму радну снагу.²

То значи да се пред данашњи ХРМ постављају знатно већи захтеви, пре свега у смислу ефикасности, стратешке усклађености и подстицаја стварања додатне

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

www.maturskiradovi.net

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