

Садржај	
Увод	4
1. Људски ресурси као фактор конкурентске предности	6
1.1. Знање и учење	8
1.2. Људски ресурси и управљање променама	11
2. Људски капитал	12
2.1. Нематеријална актива	13
2.2. Људски капитал као део нематеријалне активе	16
3 Људски ресурси у пословној стратегији	20
3.1. Утицај пословне стратегије на стратегију људских ресурса	20
3.2. Коришћење Усклађене листе за стратегију људских ресурса	26
3.3. Развој компетенција	31
4. Менаџмент људских ресурса	35
4.1. Планирање људских ресурса	36
4.1.1. Анализа окружења	37
4.1.2. Предвиђање потреба за радном снагом	38
4.1.3. Предвиђање понуде радне снаге	38
4.1.4. Усклађивање потреба и понуде радне снаге	41
4.2. Послови регрутације и селекције	42
4.3. Обука и развој запослених	44
4.4. Привлачење, избор, намештање, унапређење и оцена запослених	45
4.5. Однос са запосленима и синдикатом	47
Закључак	49
Литература	51

Увод

Термин "људски ресурси" говори нам о људима у организацији, о њиховом потенцијалу, као и свим способностима које могу да пруже организацији у циљу остварења њених потреба. Раније се сматрало да је овај појам превелико груб да би се њиме означавали људи као жива бића, јер се полазило од тога да је сама реч ресурс нешто што би пре означавало опрему у организацији али никако и људски потенцијал. Међутим, испоставило се да самим појмом "ресурс" људи управо добијају веома важно место, јер га тиме стављају у равноправан положај са осталим ресурсима, можда чак и бољи, јер за њихово квалитетно управљање потребне су одређене способности и знања.

Значај менаџмента људских ресурса полази од чињенице да су људи основни фактор који је заједнички у свакој организацији, па су на основу тога они креатори организационих стратегија предузећа. На основу тога, сваки менаџер биће укључен у активности везане за људске ресурсе и настојати ће да олакша сарадњу међу људима, како би се успешније остварила стратегија и реализовали планови организације. Људски ресурси доприносе на различите начине успеху организације, али се морају придржавати стратегији компаније.

Глобална конкуренција подстиче организације на стални развој и напредак, како би успеле да опстану пред новим захтевима које поставља глобализација. Уколико поседујемо добар људски потенцијал, тј. квалитетне и образоване људске ресурсе, могуће је одговорити на изазове и захтеве пред којима са којима се стално суочавамо. Образовање људских ресурса у организације од великог је значаја за њен развој и напредак.

У стратегијском менаџменту је одавно прихваћено да је знање (и са њим повезани феномени) са којим располажу запослени најзначајнији ресурс предузећа и кључни извор конкурентске предности. Знање је суштински елемент такозване „нематеријалне активе“. Значај нематеријалне активе расте тако да код пропульзивних предузећа она вишеструко превазилази вредност материјалне активе. Стога се у предузећу стратегијски менаџмент може дефинисати и као процес учења који је усмерен на развијање и одржавање кључних компетентности његових запослених. Суштину успешно формулисаних и имплементираних стратегија представља способност учења, односно, прикупљање, стварање и коришћење знања. Учење је сталан процес, а од запослених се захтевају бројне промене које су условљене захтевом за увећање фонда знања. Нематеријалну активу чине људски капитал, технолошки капитал (интелектуална својина), организациони капитал и

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

www.maturskiradovi.net

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