

## Menadžment na čovečki resursi (makedonski)

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 24

### ВОВЕД

Не постои покритична одговорност од одговорноста на менаџерот за човечките ресурси (Фалмер, Р., 1994). Една организација е толку силна колку што се силни нејзините луѓе. Способни луѓе можат да направат да успее слаб план, но исто така никаков тренинг нема да придонесе за успех ако персоналот е неспособен или не сака да се вложи во работата. И покрај тоа, човечките ресурси се една од најзаповеставените менаџерски функции. Проценката на луѓето и нивниот учинок тешко може да се сведе само на емпириски пресметки и графикони. Одлуките поврзани со оваа област често во себе содржат субјективни проценки и интуиција. И покрај сите тестови и оценки, интервјуа и процени, менаџерот мора да одлучи за луѓе, а не за бројки и проценти. Заради суптилноста на оваа област во последно време организациите и посветуваат се поголемо внимание. Се вели дека човечката актива е повредна од физичката актива во организациите. Сепак различни организации имаат различен пристап кон човечките ресурси. Едниот е приод од аспект на трошоците, при што компанијата пресметува колку ја чини одржувањето на постојниот персонал, а другиот се сведува на проценка на тековната вредност на членовите на персоналот, во случај на нивна замена.

Одделенијата за човечки ресурси, по големина и структура се различни во различни организации. Во поголеми организации, може во рамките на секој сектор да има одделение за човечки ресурси. Обично овие одделенија даваат совети или услуги на линиските и другите менаџери за се што е поврзано со човечки ресурси. Во исто време, секој менаџер, на било кое ниво, задржува дел од одговорноста за човечките ресурси

Според Фалмер, постојат седум чекори (области) што треба да го привлечат вниманието на менаџерот што се занимава со човечки ресурси:

1. Определување на потребите
2. Регрутирање и селекција
3. Ориентација и оспособување
4. Процена на учинокот
5. Компензација
6. Промоција
7. Завршување

### ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ

Во суштина станува збор за проценување на работните места. Постојат две методи како тоа да се направи:

- Споредбен метод, кој се смета за многу субјективен. Според овој метод, се компарира работното место со слично работно место во друга организација од истата дејност. Се разбира, на крај менаџерот ќе го има последниот збор.

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**