

## S A D R Ź A J

UVOD.....	2
1. PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA.....	3
1.1. POJAM I DEFINISANJE PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA.....	3
1.2. ULOGA I ZNAČAJ PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA .....	3
1.1.1. CILJEVI PLANIRANJA LJUDSKIH RESURSA .....	4
1.2.. PLANSKI PERIOD .....	4
1.3.. NOSIOCI PROCESA PLANIRANJA .....	5
1.4. FOKUS PLANIRANJA .....	5
2. PREDVIĐANJE POTREBE ZA LJUDSKIM RESURSIMA .....	6
2.1.-Kvalitativni metod.....	6
2.2-Kvantitativni metod.....	7
2.2.1 Jednostavne matematičke metode.....	7
2.2.2 Kompleksne matematičke metode.....	7
3. PREDVIĐANJE PONUDE LJUDSKIH RESURSA.....	9
3.1. Interna ponuda ljudskih resursa.....	9
3.1.1. Kvantitativni metod planiranja.....	10
3.1.2. Kvalitativni metod planiranja.....	10
3.2. Eksterna ponuda ljudskih resursa.....	11
4 . USKLAĐIVANJE PONUDE I TRAŽNJE LJUDSKIH RESURSA.....	12
4.1. PROGRAMI ZA REŠAVANJE SUFICITA.....	13
4.2.PROGRAMI ZA REŠAVANJE DEFICITA.....	13
5. EVALUACIJA KVALITETA PLANIRANJA.....	14
ZAKLJUČAK.....	15
LITERATURA.....	16

### UVOD

Menadžment ljudskih resursa je oblast nauke o organizaciji koja se bavi proučavanjem svih aspekata zaposlenosti u organizaciji. Ali menadžment ljudskih resursa ne označava samo posebnu naučnu disciplinu, pod njom se podrazumeva i organizaciono-upravljачka funkcija i praksa, kao i odnos prema ljudskom faktoru u organizaciji, tj. njena poslovna filozofija.

Pod menadžment ljudskih resursa se gledano sa stanovišta organizaciono-upravljачke funkcije i prakse, podrazumevaju se: mere i aktivnosti koje u procesu odnosno postupku planiranja, regrutovanja, selekcije, socijalizacije, obuke i usavršavanja, ocenjivanja performansi, nagrađivanja, motivisanja, zaštite zaposlenih i pravičnog primenjivanja propisa, preduzima menadžment organizacije, radi obezbeđivanja kadrova potrebnih sposobnosti, kvaliteta i potencijala i njihovog adekvatnog osposobljavanja i motivisanja za postizanje očekivanih rezultata i ostvarenja organizacionih i ličnih ciljeva.

Zbog toga što funkcija menadžment ljudskih resursa obuhvata različite aktivnosti koje su usmerene prema različitim aspektima zaposlenosti, razmatraju se sledeće aktivnosti:

Analiza poslova

Planiranje ponude i tražnje za ljudskim resursima

Obuka zaposlenih

Razvoj zaposlenih

Ocena performansi

Nagrađivanje zaposlenih

Radni odnosi

Zaštita zdravlja i sigurnosti zaposlenih

Upravljanje procesom napuštanja organizacije

Menadžment ljudskih resursa koji je počeo da se koristi osamdeseth godina XX veka izražava suštinsku promenu odnosa prema zaposlenima u organizaciji i načinu na koji će se ostvariti ključni ciljevi i zadaci: Pristup menadžmenta ljudskih resursa jeste nešto što se kvalitativno razlikuje od "pristupa personalnog menadžmenta"

Posebna tema u njihovom radu jeste stav da je personalni menadžment u osnovi usredsređen na radnu snagu, do j je menadžment ljudskih resursa usredsređen na resurse.

**----- 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)