

UVOD

Menadžment ljudskih resursa se može definisati kao upravljacka aktivnost koja podrazumeva obezbeđivanje, razvoj, održavanje, prilagodavanje, usmeravanje i korišćenje ljudskih potencijala u skladu sa ciljevima organizacije, uz istovremeno respektovanje individualnih potreba i ciljeva zaposlenih."

Menadžment ljudskih resursa, kao i svaki menadžment uopšte, predstavlja upravljacku aktivnost koja ima svoje podaktivnosti od kojih su glavne planiranje, organizovanje, vodenje (upravljanje) i kontrolu. Da bi se bilo koja poslovna operacija ili proces obavio, potrebno je unapred isplanirati tu aktivnost, potrebne resurse, moguće alternative razvoja, pozitivne i negativne efekte, prevenciju negativnih efekata...Planiranje je veoma kompleksno i ukoliko je adekvatno i tačno uz odgovarajuću kontrolu garantuje uspesno izvedenu poslovnu operaciju.

Upravo planiranje aktivnosti menadžmenta koja je „primus inter pares" među osnovnim menadžment aktivnostima. Kompanije koje svoje poslovanje usmeravaju na smanjenje troškova i na postizanje što konkurentnije cene, ne vodeći računa o kvalitetu su odavno izgubile konkurentsku trku. Trziste se neprekidno usavršava i postaje sve zahtevnije.

2.0. PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

2.1. Znacaj Planiranja Ljudskih Resursa

Moderan menadžment ljudskih resursa pokušava da izgradi i održi dobre odnose između poslodavca i zaposlenih, jer samo na taj način će biti kreirana atmosfera poverenja i podrške bez koje nije moguće postići i održati uspeh na tržištu.

Ljudske resurse nije moguće stvoriti preko noći, a najčešće ni pribaviti spolja. Sa druge strane, sasvim je jasno da se u savremenim uslovima privredjivanja, kvalitet i uspeh u poslovanju ne mogu postići bez odgovarajućeg kadra koji raspolaze znanjima, sposobnostima i licnim osobinama, neophodnim za ostvarivanje definisanih poslovnih ciljeva i zadovoljenje zahteva tržišta. Dakle, posebno je važno strateško planiranje ljudskih resursa.

Da bi se uradio kvalitetan plan ljudskih resursa, neposredni rukovodilac i rukovodilac funkcije ljudskih resursa moraju da prepoznaju poslove koje je neophodno obaviti u planskom periodu kako bi se realizovali definisani ciljevi organizacije, potom koja su znanja, veštine i sposobnosti potrebne da bi se ti poslovi obavljali i koliko je ljudi potrebno za obavljanje tih po

.....**NAMERNO UKLONJEN DEO TEKSTA**.....

ali više kao podrška strateškom menadžmentu ljudskih resursa, nego kao nešto što bi ga u potpunosti zamenilo.

Trziste postaje sve zahtevnije, i trka sa konkurencijom neprestano traje. Planiranje ljudskih resursa je jedan od elemenata na kojima kompanija može da gradi svoju konkurentsku prednost. Konkurentska prednost se ogleda u pažljivom i efikasnom planiranju budućih poslovnih aktivnosti i neophodnih resursa koji su potrebni za sprovođenje tih aktivnosti. Samim tim ako se precizno isplaniraju neophodni resursi, pre svega ljudski ali i materijalni, isplanira se njihova količina koja će biti potrebna u budućnosti; kompanija smanjuje neizvesnost i rizik svojeg poslovanja.

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

www.maturskiradovi.net

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