

Uloga menadžmenta u ljudskim resursima

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 12

Садржај стр.

Увод.....	3.
1. ЉУДСКИ РЕСУРСИ КАО САВРЕМЕНИ МЕНАЏМЕНТ КОНЦЕПТ.....	4.
1.1. Циљеви управљања људским ресурсима.....	5.
1.2. Појам, сврха и значај менаџмента људских ресурса.....	6.
2. ПОЈАМ, ЗНАЧАЈ И УЛОГА STAFFING КОНЦЕПЦИЈЕ У ФУНКЦИЈАМА МЕНАЏМЕНТА И АКТИВНОСТИ STAFFING СИСТЕМА.....	7.
2.1.Пројект менаџмент.....	8.
2.2. Менаџмент људских ресурса.....	9.
Закључак.....	11.
Литература.....	12.

Увод

У пословном окружењу основни ресурс сваке организације чине људи и њихове способности којима доприносе остварењу организационих циљева. Њихова креативност, иновативност, мотивисаност особине су које их чине другачијим од осталих ресурса у предузећу. Према томе, запослени представљају најважнији ресурс у креирању додатних вриједности у предузећу.

Управљање људским ресурсима (Human Resource Management - HRM), је посебна научна дисциплина менаџмента, која укључује све процесе и активности које имају за циљ управљање људским ресурсима неке организације.Област ХРМ обухвата практично све аспекте односа са запосленима у некој организацији.

Такође утиче и на следеће области:

- систем одабира при запошљавању, анализе запослених,
- повећање продуктивности запослених,
- системи подстицајних програма,
- развој и едукација,
- понашање запослених,
- правна регулатива, синдикати, заштита запослених итд.

Управо свеобухватан, системски приступ односима са запосленима омогућава највећи степен побољшања перформанси неке организације. Ове и сличне научне ставке, покушаћу да приложим кроз анализу у наредним страницама овог семинарског рада, као и утицаје, улогу менаџмента у људским ресурсима.

1. ЉУДСКИ РЕСУРСИ КАО САВРЕМЕНИ МЕНАЏМЕНТ КОНЦЕПТ

Под људским ресурсима се подразумевају укупан духовни и физички потенцијал запосленог, како скривени тако и коришћени потенцијал. Основу представљања људи као ресурса чини тежња да се овај потенцијал изједначи у третману са осталим пословним ресурсима предузећа. Пословање предузећа не може се замислити без одговарајућих производних ресурса, а људи, са свим својим способностима, представљају један од тих ресурса. Људски ресурси имају значајну улогу за предузеће, јер људи утичу на економску ефикасност предузећа. Они креирају и производе робе и услуге, контролишу квалитет, пласирају производе, управљају финансијским средствима, и утврђују општу стратегију и циљеве организације. Без ефективних људи предузеће не би никада могло остварити своје циљеве. Људски ресурси чине значајан трошак пословања. У западним земљама, посебно у великим предузећима, трошкови радне снаге чине 20-30% укупних трошкова, негде чак и до 50%. У привредама у транзицији, због нижих цијена радне снаге, овај проценат је нешто нижи, али није нимало занемарљив.

Људски ресурси располажу знањем које је неопходно за обављање радних активности и развој предузећа. Они поседују иноваторске квалитете, интелектуалне, биолошке и физиолошке потенцијале без којих се не може одвијати процес рада. Прибављање овог ресурса и његово радно ангажовање је кључни задатак менаџмента предузећа. Због тога се и читав концепт третирања запослених у предузећу као људског ресурса развио у оквиру менаџмента, и то у оној фази његовог развоја када је надлежност за обављање значајног дијела активности везаних за запослене, пренијета са кадровског менаџера на остале менаџере у предузећу. Управљање људским ресурсима (Human Resource Management) се у организационој теорији и пракси јавља с почетка 90-тих година, када се људски фактор почиње посматрати као предмет управљања. Управљање људским ресурсима се позиционира у сфери вођења, односно усмјеравања људи у организацији, а заснива се на кључним категоријама организационог понашања као што су: мотивисање, односи појединаца и група, организациона социјализација, организациона култура итд.

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

www.maturskiradovi.net

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