

SADRŽAJ

Apstrakt	1	1. Uvod	2
Menadžment ljudskim resursima (HRM)	3	3. Ljudski resursi	4
Menadžeri	4	3.2 Ponašanje individue u organizaciji	5
.....	5	4.1 Pojam motivacije	5
.....	6	4.2 Teorije motivacije	10
.....	11	5. HRM aktivnosti	10
.....	11	6. Planiranje ljudskih resursa	11
.....	12	7.1 Privlačenje, izbor, namještenje, promaknuće i ocjena zaposlenih	11
.....	12	7.1 Privlačenje	11
.....	12	7.2 Izbor i namještenje	11
.....	12	7.3 Promaknuće	12
.....	12	7.4 Ocjenjivanje zaposlenih	12
.....	13	8. Zaključak	14
.....	15	9. Literatura	15

UMIJEĆE UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA

FAKULTET ZA POSLOVNE STUDIJE

JOVANA DUČIĆA 23a

APSTRAKT:

Ljudski resursi je pojam čije se osnovno značenje u ekonomiji i političkoj ekonomiji odnosi na radnu snagu, jedan od tri faktora proizvodnje. U korporacijama i biznisu, pojam se odnosi na pojedince u okviru firme i njihove rezultate i sposobnosti, kao i na dio organizacije koji se bavi zapošljavanjem, otpuštanjem, treningom i drugim poslovima vezanim za osoblje.

KLJUČNE RJEČI: MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA, UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA, TEORIJE MOTIVACIJE, HUMAN RESURSE MANAGEMENT,

1. UVOD

Zadatak dobrog menadžera svake organizacije jeste da na pravi način doprinese maksimalnom iskorištavanju resursa u cilju ostvarivanja interesa i ciljeva organizacije.

Najvažniji resurs je čovjek. Ipak, upravljanju najvažnijeg resursa se dosad u praksi pridavalo najmanje pažnje. Naš zadatak je da to stanje promijenimo i da, što detaljnijim proučavanjem materije upravljanja ljudskim resursima, doprinesemo što boljem statusu radnika u organizacijama a time i boljem statusu radnika u društvu u cjelini.

Upravljanje ljudskim resursima (eng. Human Resources Management) je faza operativnog menadžmenta putem koje menadžment firme stvara cjelovite pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih resursa. Menadžment ljudskim resursima je proces kojim održavamo, raspoređujemo, upravljamo i razvijamo osobe koje su potrebne organizaciji za ispunjenje njene misije. Peter Drucker sugerira menadžerima da sebi postave tri važna pitanja o ljudskim resursima u organizaciji.

Da li privlačimo osobe kojima smo voljni povjeriti organizaciju?

Da li ih razvijamo na način da će oni postati bolji nego što smo mi bili?

Da li ih čuvamo, inspirišemo, i priznajemo? Da li mi, drugim riječima, gradimo sutra sa odlukama svog osoblja, ili ih jednostavno okupljamo za sada (danas)?

Kada kaže "odlukama osoblja" Drucker govori o značaju vizije, misije, i ciljeva organizacije, što nas navodi da postavimo tri osnovna pitanja. 1.) Da li je naša organizacija sačinila viziju i misiju? 2.) Da li naši dugoročni i kratkoročni ciljevi odražavaju viziju i misiju naše organizacije? 3.) da li strategije upravljanja ljudskim resursima uključuju odgovore na tri pitanja koja se odnose na vrijednosti, koje je Drucker naveo?

Ako ne, prvi korak u počinjanju jačanja našeg sistema Menadžmenta ljudskih resursa je da se vratimo nazad na samu nulu, i da razmotrimo vrijednosti koje definišu opštu viziju naše organizacije, njenu misiju i ciljeve, i kako se ona odražavaju na načine kojima upravljamo našim ljudskim resursima.

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

www.maturskiradovi.net

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