

SADRŽAJ	
UVOD.....	2
1. FILOZOFIJA MENADŽMENTA.....	3
2. ULOGE I CILJEVI MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA.....	3
2.1. STRATEŠKA ULOGA.....	3
2.2. DRUŠTVENI CILJ.....	4
2.3. PREDUZETNIČKI CILJ.....	4
2.4. FUNKCIONALNI CILJ.....	4
2.5. LIČNI CILJ.....	5
2.6. OPERATIVNA ULOGA.....	5
3. HRM KAO UPRAVLJAČKA FUNKCIJA.....	6
3.1. LJUDSKI RESURSI.....	6
4. UPRAVLJANJE LJUDSKI KADROVIMA KAO NAJZNAČAJNIJIM RESURSIMA KOMPANIJE.....	6-7
5. CILJEVI UPRAVLJANJA KADROVIMA.....	7-8
6. VERZIJA MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA.....	9
6.1. TVRDO UPRAVLJANJE HR.....	
6.2. MEKO UPRAVLJANJE HR.....	9
7. AKTIVNOSTI UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA.....	9-10
7.1. OSNOVNE AKTIVNOSTI KOJIMA SE BAVI HRM.....	10-12
ZAKLJUČAK.....	13

#### UVOD

Menadžment je dio nauke o organizaciji i star je koliko i organizovani ljudski rad. Uporedo sa organizacijom ljudskog rada, menadžment se modifikovao, poprimajući oblik vremena i doba u kom se odvijao. Istoriju menadžmenta vezujemo za period Sumera (5000 godina p.n.e.), ali menadžment kao naučna disciplina pojavljuje se neposredno poslije Drugog svjetskog rata. Da se menadžment nije pojavio kao sistematska naučna disciplina danas ne bismo imali organizovanu društvenu stvarnost u razvijenim zemljama.

Menadžment ljudskih resursa nastao je kao posebna oblast opšte teorijske misli o menadžmentu i njegov razvoj korepondira sa razvojem teorije menadžmenta. Današnja saznanja o njemu su rezultat evolutivnog razvoja, od tzv. naučnog upravljanja, preko pokreta za ljudske odnose i strategijskog menadžmenta, pa do uticaja japanskog menadžmenta.

Sam menadžment ima zadatak upravljanja bilo kojim oblikom organizacije, dok su ljudi prisutni u svim njenim segmentima. Potrebno je dobro organizovano upravljanje da bi svaka postojeća kompanija, odnosno svaki poslovni sistem funkcionisao na ispravan i uspješan način.

#### 1. Filozofija menadžmenta

Personalni menadžment osamdesetih godina 20. vijeka mjenja naziv u menadžment ljudskih resursa i ta promjena označava novu fazu u razvoju same discipline, gdje se fokus sa kontrole troškova pomjera na shvatanje ljudskog resursa i njegove sposobnosti kao važnog resursa u organizaciji i davanje strateškog značaja i uloge upravljanja tim resursom. Filozofija menadžmenta ljudskih resursa (HRM) polazi od toga, da će jedino zadovoljavanjem potreba svakog ponaosob preduzeće ispuniti organizacione ciljeve neophodne za organizacioni uspjeh i samo će doprinosom organizacionom spjehu svako ponaosob moći da zadovolji sopstvene radne potrebe. Kad se prihvati uzajamnost i recipročna zavisnost između poslodavca i zaposlenih, ili posla sa jedne i sposobnosti sa druge strane, tad HRM postaje centralna faza poslovnog uspjeha .

...

**----- 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)**