

Sadržaj:

1. Uvod	3
2. Upravljanje ljudskim potencijalima (pojam)	4
3. Ljudski resursi	5
4. Motivacija	7
5. HRM aktivnosti	10
6. Planiranje ljudskih potencijala	11
7. Privlačenje, izbor, namještenje, promaknuće i ocjena zaposlenih	11
8. Razvoj i korištenje zaposlenih	13
9. Zaključak	15

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 (Human Resources Management) je faza operativnog menadžmenta putem koje menadžment firme stvara cjelovite pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih resursa.

HRM

Definicija HRM

Menadžment ljudskim potencijalima (Human Resources Management) je funkcija koja pomaže organizaciji u ostvarivanju ciljeva postizanjem i održavanjem efektivnosti zaposlenih. Pored termina HRM, u upotrebi su i personalni menadžment, personalna administracija , personalne i industrijske relacije.

HRM je strateška menadžerska funkcija u okviru koje organizacijski top menadžeri stvaraju cjelovite menadžerske pretpostavke za visok stepen zadovoljstva angažovanih ljudskih resursa. 1

Danas, sam pojam HRM-a ima 4 značenja:

Naučna disciplina

Menadžerska funkcija

Posebna poslovna funkcija u organizaciji

Specifična filozofija menadžmenta

Aspekti HRM-a

HRM obuhvata sljedeće skupine aktivnosti koje utiču na prirodu odnosa između zaposlenih i organizacije:

Uticao zaposlenih su zapravo svi načini uključenosti u procesu poslovnog odlučivanja. Postoji pet načina uticaja zaposlenih:

shop-flow percepcija

radnički konzilij

zakon o kodeterminaciji

financijska participacija

kolektivno pregovaranje

Tok ljudskih resursa su sve odluke koje se odnose na zaposlene prilikom njihovog ulaska, boravka i izlaska iz organizacije

Sistemi nagrađivanja koji se odnose na sisteme materijalnih i nematerijalnih nagrađivanja

Sistemi rada su uslovi rada i način organizacije rada na nivou radnog mjesta

Usaglašenost sva četiri aspekta u sprovođenju HRM-a 2

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

www.maturskiradovi.net

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