

## SADRŽAJ

1. Uvod .....	
2. Planiranje ljudskih resursa .....	
3. Povezanost planiranja ljudskih resursa sa strategijskim i taktičkim planiranjem .....	
4. Ciljevi upravljanja ljudskim resursima .....	
4.1. Akcioni planovi .....	
4.2. Kontrola i vrednovanje .....	
5. Teškoće u planiranju ljudskih resursa .....	
6. Zaključak .....	
7. Literatura .....	2
3	
3	
5	
6	
6	
7	
8	
9	
1. Uvod	

Poslovanje nijednog preduzeća se ne može zamisliti bez odgovarajućih proizvodnih resursa, a ljudi svim svojim sposobnostima predstavljaju jedan od tih resursa koji se naziva ljudski resurs. Ljudski resursi su važni za preduzeća iz dva razloga: ljudi utiču na ekonomsku efikasnost preduzeća (oni kreiraju i proizvode robe i usluge, kontrolišu kvalitet, plasiraju proizvode, upravljaju finansijskim sredstvima i utvrđuju opštu strategiju i ciljeve organizacije) i čine značajan izdatak ili trošak poslovanja. U prošlosti su se potrebe za kadrovima određivale nakon definisanja budićeg procesa poslovanja. Današnje ozbiljne promene u poslovanju i okruženju zahtevaju aktivno ponašanje organizacije u smislu integracije plana ljudskih resursa sa dugoročnim poslovnim planiranjem. Svakako, česte i burne promene u internom i eksternom okruženju zahtevaju pažnju i u kratkoročnom planiranju. Nagle promene u tehnologiji uzrokuju bitne promene u obavljanju određenih poslova; tako je bilo u prošlosti, tako će biti i u buduću. Stručnjaci za upravljanje ljudskim resursima treba da vode računa o poslovima orijentisanim na budućnost jer se u njima mogu pronaći korisne informacije za strategijske i taktičke planove, kao i za planove ljudskih resursa.

### 2. Planiranje ljudskih resursa

Planiranje ljudskih resursa utiče na celokupno poslovanje preduzeća, stoga menadžeri treba da ga smatraju jednom od svojih najvažnijih radnih obaveza. Ova vrsta planiranja fokusira se na pitanja kao što su: kako izabrana poslovna strategija utiče na ljudske resurse kompanije? Sa kakvim internim i eksternim izazovima će se kompanija suočiti u budućnosti? Na primer, promene vezane za kolektivni ugovor predstavljaju interne, dok nedostatak diplomiranih stručnjaka na tržištu radne snage predstavlja eksternu opasnost. Planiranje ljudskih resursa treba da definiše načine za reagovanje na opisane unutrašnje i spoljne izazove. Cilj kompanije je da pronađe načine zahvaljujući kojima će se najefikasnije iskoristiti talenat svojih zaposlenih.

**----- 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)**