

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Menadžment ljudskih resursa". Rad ima 15 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

VISOKA POSLOVNA ŠKOLA

STRUKOVNIH STUDIJA

ČAČAK

SEMINARSKI RAD

PREDMET: MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA

SADRŽAJ

Uvod-----	3
1. Definicija menadžmenta ljudskih resursa-----	4
1.1. Ljudski resursi-----	6
1.2. Ljudski resursi kao izvor bogatstva-----	9
2. Aspekt HRM-a-----	10
2.1. Menadžeri-----	10
2.2. Menadžerske veštine su-----	11
2.3. Ponašanje individue u radnom okruženju-----	11
3. Motivacija-----	12
Zaključak-----	13
Literatura-----	15

UVOD

Upravljanje ljudskim resursima (Human Resource Management) se, pod ovim imenom, javlja u organizacionoj teoriji i praksi s početka devedesetih godina dvadesetog veka. Menadžment ljudskih resursa je deo sfere rukovođenja, a zasniva se na teorijsko-praktičnim znanjima iz oblasti psihologije rada. Pitanje koje se često postavlja jeste da li je ova grana organizacionih nauka samo novo carevo odelo, to jest novi naziv za nekadašnju službu kadrovskih poslova.

Osnovni cilj psihologije rada definiše se kao ostvarivanje optimalnog radnog efekta – produktivnosti, ali uz maksimalno poštovanje radnog čoveka i njegovog zadovoljstva, očuvanje njegovog zdravlja i poštovanje njegove ličnosti. Ovaj cilj se ostvaruje kroz dva komplementarna procesa – prilagođavanje čoveka radu (industrijalizacija čoveka) i prilagođavanje rada čoveku (humanizacija rada).

Koliko su ljudi bitan ekonomski faktor svake radne organizacije i svake države uopšte, pokazuje podatak da u zapadnim zemljama troškovi radne snage čine 20-30% ukupnih troškova, negde čak i do 50%. U zemljama u tranziciji, zbog nižih cena radne snage, ovaj procenat je nešto manji, ali i dalje nije zanemarljiv. Ljudski resursi raspolažu znanjem, inovatorskim potencijalom, intelektualnim i fizičkim kapacitetom. Ljudi su ti koji kreiraju i proizvode i usluge, koji kontrolišu kvalitet, plasiraju proizvode, upravljaju procesom proizvodnje i finansijama, utvrđuju strategiju i ciljeve kompanije. Bez ovog resursa, svaki rad bio bi nemoguć.

Efikasno upravljanje ljudskim resursom zahteva određena teorijska znanja, kao i specifične metode i strategije kako bi se pun ljudski potencijal iskoristio. Upotreba i razvoj ljudskih resursa primarno je usmeren na realizaciju ciljeva preduzeća, ali je nemoguće ostvariti efektivnost i efikasnost ljudi bez uzimanja u obzir njihovih interesa. Onoliko koliko se ljudi koriste za ostvarivanje ciljeva kompanije, toliko i ljudi rad koriste za ostvarenje svojih interesa. Pored zarade, tu spadaju i već poznati drugi ljudski motivi – afirmacija, iskustvo, rad sam po sebi, postignuće, samoaktuelizacija, socijalne potrebe i slično. Činjenica da je zadovoljstvo ljudi poslom i radnom oganizacijom od ključnog značaja za interese preduzeća, shvaćena je odavno, a među prvima su to isticali psiholozi Abraham Maslov i Daglas Mek Gregor, čija se imena pominju u svim varijantama teorije i prakse menadžmenta ljudskim resursima. Zadovoljan radnik je produktivan radnik.

1. Definicija menadžmenta ljudskih resursa

Menadžment ljudskim resursima (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.

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

www.maturskiradovi.net

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