

HRM u Kini - Adaptivni HRM (ljudski resursi)

Vrsta: Diplomski | Broj strana: 49 | Nivo: FON

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| SADRŽAJ | |
| SADRŽAJ | 1 LISTA TABELA |
| | 3 LISTA SLIKA |
| | 3 1 CILJEVI STUDIJE |
| | 4 2 KINESKI KONTEKST |
| | 5 2.1 PEST |
| analiza | 5 2.1.1 Politički i pravni uticaji |
| | 6 2.1.2 Ekonomski uticaji |
| Društveni uticaji | 10 2.1.4 Tehnološki |
| uticaji | 14 2.2 Konvergencija ili |
| divergencija? | 16 3 HRM |
| TEORIJA | 18 3.1 HRM učenja |
| | 18 3.2 HR |
| istraživanja | 19 3.3 Posledice |
| | 21 4 HRM |
| REALNOST | 22 4.1 |
| Literatura | 23 4.1.1 Zapošljavanje i |
| selekcija | 23 4.1.2 Obuka i razvoj |
| 4.1.3 Naknade i beneficije | 26 4.1.4 Procena učinka |
| | 28 4.1.5 Sindikati i relacije me u zaposlenima |
| Istraživanje | 29 5 ZAKLJUČCI |
| | 32 6 |
| PRILOG | 35 6.1 Dodatne informacije |
| | 35 6.1.1 Poreklo kineske kulture |
| 6.1.2 Trenutna situacija MBA programa u Kini | 36 6.1.3 Kompleksni adaptivni |
| sistemi | 37 6.1.4 Strukture kompanija |
| Skraćenice | 38 6.3 Odabrani |
| članci | 38 6.3.1 Zapošljavanje |
| | 38 6.3.2 Nezaposlenost |
| | 39 6.3.3 Tehnologija |
| | 39 6.4 Slike i tabele |
| | 40 6.5 Istraživanje |
| | 44 6.5.1 Screenshoti onlajn |
| istraživanja | 45 6.5.2 Distribucija promena |
| LITERATURA | 48 7.1 |
| Reference | 48 7.2 |
| Izvori | 48 |
| 2 | |
| LISTA TABELA | |
| Tabela 1: Podsticaji za ostanak u kompaniji | 27 Tabela 2: Promene nastale ulaskom u |
| WTO | 32 Tabela 3: "Umetnost ratovanja za HRM": Preporuke za poboljšanje efikasnosti HR u |
| Kini | 34 Tabela 4: Glavni pokazatelji u Kini (u milijardama |
| juana) | 41 Tabela 5: Piramida populacije za Kinu 2004 |
| 41 Tabela 6: | 42 Tabela 6: |
| Piramida populacije za Kinu 2050 | 42 Tabela 7: Industrijska proizvodnja po tipovima |
| kompanija (milijarde juana) | 42 Tabela 8: HR prakse u Kini |
| 42 Tabela 8: HR prakse u Kini | 43 Tabela 9: Pitanja u HRM istraživanju |
| 44 | 44 |
| LISTA SLIKA | |
| Slika 1: PEST analiza | 5 Slika 2: Warner-ov konceptualni okvir HRM-a |
| u Kini | 20 Slika 3: HRM relanost kao posledica 5 HR dimenzija |
| 22 Slika 4: | 22 Slika 4: |
| Distribucija tipova kompanija u istraživanju | 29 Slika 5: Rezultati istraživanja po dimenzijama HR-a |
| 30 Slika 6: Darviportunizam (procenjene pozicije) | 33 Slika 7: Broj |
| kompanija i vlasnička struktura | 40 Slika 8: Kina |
| 40 Slika 8: Kina | 40 Slika 9: Jezičke grupe u Kini |
| 41 Slika 10: Kineska berza poslova, www.echinacareer.com | 41 Slika 10: Kineska berza poslova, www.echinacareer.com |
| 41 Slika 11: Procenat industrijske proizvodnje po tipovima kompanija | 43 Slika 12: Izgled |
| upitnika koji je bio dostupan kompanijama koje su učestvovala u | 43 Slika 12: Izgled |
| istraživanju | 45 Slika 13: Distribucija promena |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|----|
|46 Slika 14: Distribucija planiranih promena | |
|46 Slika 15: Distribucija promena koje nisu planirane..... | 47 |
| 3 | |

1 CILJEVI STUDIJE

Ova studija analizira promene u upravljanju ljudskim resursima (Human Resource Management – u daljem tekstu HRM) koje su se dogodile, a u vezi su sa ulaskom Kine u Svetsku Trgovinsku Organizaciju (World Trading Organization – u daljem tekstu WTO) 2001. godine. Studija definiše HRM kao pitanje vezano za kadrovski menadžment koje ne uključuje samo kadrovsku administraciju već uzima u obzir i strateški aspekt. Kadrovi predstavljaju

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

www.maturskiradovi.net

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