

Definisanje funkcije menadžmenta ljudskih resursa u organizaciji

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 9 | Nivo: Visoka poljoprivredna škola strukovnih studija, Šabac

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	2
2. DEFINISANJE FUNKCIJE MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA U ORGANIZACIJI.....	3
2.1 Istorijski razvoj.....	3
2.2 Nosioci funkcije menadžmenta ljudskih resursa.....	5
2.3 Konceptualni okvir.....	5
3. ZAKLJUČAK.....	9
LITERATURA.....	10
1. UVOD	

Menadžment ljudskih resursa u organizaciji obuhvata izbor ciljeva, utvrđivanje politike, kao i planiranje, organizovanje, koordinaciju i kontrolu delatnosti u okviru područja ljudskih resursa i to preduzimanjem upravljačkih akcija, radi postizanja izabranih ciljeva i ostvarivanja same svrhe postojanja upravljačke funkcije kao podsistema funkcionisanja organizacije.

Danas pojam menadžment ljudskih resursa ima četiri značenja:

Naučna disciplina

Menadžerska funkcija

Posebna poslovna funkcija u organizaciji

Specifična filozofija menadžmenta

2. DEFINISANJE FUNKCIJE MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA U ORGANIZACIJI

Menadžment ljudskih resursa, ne samo da predstavlja prepoznatljivu naučnu disciplinu, već istovremeno i važnu poslovnu funkciju u organizaciji. Funkciju menadžmenta ljudskih resursa čini niz raznovrsnih procesa, odnosno poslova i zadataka: planiranje ponude i tražnje za ljudskim resursima, analiza poslova, zapošljavanje kroz proces regrutovanja, selekcije i socijalizacije, obuka i razvoj zaposlenih, motivisanje, zaštita zdravlja, poštovanje zakonskih propisa u oblasti rada i zapošljavanja, itd.

Menadžment ljudskih resursa se može definisati kao sistem koji obuhvata sve menadžment odluke, strategije, politike i aktivnosti koje direktno utiču na zaposlene u organizaciji: njihovo ponašanje, rezultate, stavove, vrednosti i motivaciju.

2.1 Istorijski razvoj

U razvoju funkcije menadžmenta ljudskih resursa prepoznatljive su četiri osnovne faze:

Druga faza započinje 1964. godine sa usvajanjem Zakona o građanskim pravima u SAD. Fokus se pomera na povećanje odgovornosti države u oblasti zaposlenosti, pa su doneti zakoni o penzijskom osiguranju, zdravstvenom osiguranju, zakoni koji su štitili zaposlene protiv bilo kakve diskriminacije na radnom mestu. Novi zakoni su povećali značaj funkcije menadžmenta ljudskih resursa, jer je svaka oblast zaposlenosti bila regulisana odgovarajućim zakonskim aktima, pa je za organizacije postalo važno da na svaki mogući način izbegnu skupe sudske procese i lošu propagandu. U okviru odeljenja menadžmenta ljudskih resursa se pojavljuju novi poslovi i nova radna mesta: specijalista za nagrađivanje, specijalista za obuku i razvoj, specijalista za radne odnose itd.

Treća faza pokriva period 1970-ih i 1980-ih godina i nju karakteriše pomeranje fokusa na kontrolu troškova i veću efikasnost aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa. Akcenat je na kontinuiranoj obuci i dokvalifikaciji zaposlenih, alternativnim načinima upravljanja etnički diversifikovanom strukturom zaposlenih i kulturnim razlikama.

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

www.maturskiradovi.net

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