

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

Osnovni zadaci menadžmenta ljudskih resursa su: planiranje, organizovanje, upravljanje znanjem, poboljšanje procesa i kvaliteta rada, kontrola i vrednovanje dostignuća i učinka zaposlenih, sastavljanje i analiza opisa posla, briga i poboljšanje bezbednosti na radu i uslova rada, motivacija zaposlenih, planiranje, selekcija i regrutovanje ljudskih potencijala.

Ljudski resursi obuhvataju svo iskustvo, veštine, procene, sposobnosti, znanja, kontakte, preduzete rizike i mudrosti pojednaca povezanih sa jednom organizacijom.

Pod pojmom upravljanje ljudskim resursima, u funkcionalnom odnosno praktičnom smislu podrazumevaju se mere i aktivnosti koje u procesu, odnosno postupku planiranja, regrutovanja, selekcije, socijalizacije, obuke i usavršavanja, ocenjivanja performansi, nagradjivanja, motivisanja, zaštite zaposlenih i primenjivanja radnopravnih propisa, preduzima menadžment organizacije radi obezbeđivanja ljudskih resursa potrebnih sposobnosti, kvaliteta i potencijala i njihovog adekvatnog osposobljavanja i motivisanja za postizanje očekivanih rezultata i ostvarivanje organizacionih i njihovih ličnih ciljeva.

Ljudski resursi se posmatraju kao izvor konkurentske prednosti...

LJUDSKI RESURSI → UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA → OSTVARIVANJE CILJA ORGANIZACIJE

EMBED Visio.Drawing.11

EMBED Visio.Drawing.11

Analiza posla (P1)

Analizom posla utvrđuju se dužnosti koje se obavljaju na određenom radnom mestu i osobine ljudi koje treba zaposliti na tim poslovima. Rezultat analize posla su podaci o aktivnostima i zahtevima vezanim za određeni posao. Ti podaci se koriste za izradu opisa posla i specifikacije posla. Analizu posla obično sprovodi supervizor ili stručnjak za ljudske resurse.

Podaci dobijeni analizom posla predstavljaju osnovu za nekoliko HR aktivnosti, kao što su na primer, izrada programa obuke, kakve ljude treba regrutovati i zaposliti. Analiza posla stoga ima centralnu ulogu u menadžmentu ljudskih resursa.

Obrada i prikupljanje podataka potrebnih za analizu posla (P1.1)

Menadžeri koriste različite tehnike za sprovođenje analize posla. Neke od najzastupljenijih tehnika su:

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

www.maturskiradovi.net

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