

Sadržaj:

Uvod	<u>2</u>
Pojam, predmet i definicija upravljanja ljudskim resursima	3
Ljudski kapital	3
Kako i zašto su ljudi postali „ljudski resursi”	3
Specifičnosti ljudskih resursa	4
Definisanje menadžmenta ljudskih resursa	5
Ciljevi, model i uloge upravljanja ljudskim resursima	6
Ciljevi upravljanja ljudskim resursima	6
Verzije menadžmenta ljudskih resursa	7
Osnovna uloga menadžmenta ljudskih resursa	7
Menadžment ljudskih resursa i upravljanje kadrovima	8
Menadžment ljudskih resursa i upravljanje kadrovima	8
Aktivnosti upravljanja ljudskim resursima	9
Šta je posao?	10
Analiza posla	10
Priroda analize posla	11
Dizajniranje posla	12
Ciljevi dizajniranja posla	12
Faktori koji utiču na dizajniranje posla	12
Razlika između analize posla i dizajniranje posla	13
Zaključak	14
Ključna reč	15
Rezime	16
Literatura	17

UVOD

Upravljanje ljudskim resursima je podsistem upravljanja preduzećem. Kao sadržaj menadžment procesa, u kompetenciji je menadžerskog tima koji vodi preduzeće i koji je njegov ključni oslonac. Upravljanje preduzećem i njegovim resursima, uključujući i ljudske resurse, u savremenim uslovima privređivanja, podrazumeva mnoštvo novih sadržaja, kako u oblasti marketinga, istraživanja, razvoja, finansija i proizvodnje, tako i u sferi informatike, organizacije rada, menadžmenta ljudskih potencijala i slično. Menadžment proces je veoma kompleksan, jer u sebi objedinjuje brojne funkcije, od planiranja i organizovanja, do vođenja i kontrole materijalnih, finansijskih, informacionih i ljudskih resursa u organizaciji. Broj aktivnosti koji se vezuju za menadžment kadrova potencijalno je veliki i zavisi od veličine organizacije i njenih potreba. Model menadžmenta kadrova pokazuje vezu aktivnosti menadžmenta kadrova sa okruženjem preduzeća, zaposlenima, radom, rezultatima rada i organizacionim rezultatima. Na sve ove unutrašnje elemente deluje kompletno spoljno okruženje organizacije.

Vrlo specifične odlike svetskog menadžmenta sadrže:

- Viziju kadrova orijentisanu na strateške potrebe organizacije.
- Filozofiju i vrednosti u skladu sa filozofijom i vrednostima organizacije.
- Svest o poslovnoj jedinici unutar firme koja funkcioniše na isti način kao i druge jedinice.
- Organizovanost na način koji donosi maksimalnu uslugu klijentu i maksimalnu motivaciju osoblja.
- Najbolje proizvode kadrova dostupne klijentima.
- Snažnu podršku programima kadrova.
- Učešće u diskusijama o ključnim pitanjima biznisa.
- Uspešno stvaranje odličnog mesta za rad.

U teoriji postoje razlike u tretiranju menadžmenta ljudskih resursa. Razlike između personalnog (Personal) i kadrovskog (Human Resource) menadžmenta nije mala za definisanje zbog različitosti sadržaja oba termina. Imajući u vidu da je u našim preduzećima personalna evidencija bila često jedini trag upravljanja kadrovima, to se radije treba opredeliti za termin » kadrovski menadžment « tj. menadžment ljudskih resursa.

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

**[BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST](http://WWW.SEMINARSKIRAD.ORG)
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.**

**WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET**



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO [SEMINARSKI](#), [DIPLOMSKI](#) ILI [MATURSKI](#) RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE [GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI](#) KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U [BAZI](#) NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD NA LINKU [IZRADA RADOVA](#). PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM [FORUMU](#) ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com