

MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA

Prof.dr Aleksandar Gračanac

Literatura: Management

S.P.Robbins/M.Coulter

New Yersy SAD-2008/2018

PREDAVANJA-----ON LINE

29-09-2020.

DEFINICIJA MENADŽMENTA

Menadžment je završavanje poslova preko „drugih ljudi,,-prema američkom udruženju menadžera. Današnja definicija

MENADŽMENT je rad sa drugim ljudima i postizanje cilja organizacije i njenih članova pomoću drugih ljudi...

Današnja definicija obuhvata 3 faktora:

-naglašava ljudski faktor u firmi

-fokusira pažnju na rezultate koje treba ostvariti-cilj je rezultat

-uvodi koncept da učesnici u firmi svoje aktivnosti podređuju cilju firme.

Teoretičar i praktičar Peter DRUCKER, opisao je Menadžment, upravljanjem u radu- „The Practice of Management,,, i Menadžer je u centru upravljanja, koji uskladjuje konflikte, gde kavalitet i rezultati utičui na opstanak biznisa, profit, i rast biznisa u preduzetništvu.

CILJEVI MENADŽMENTA PREMA DRUCKERU:

- Tržišno pozicioniranje
- Inovacije
- Radna snaga
- Fizičke i finansijske performanse
- Profitabilnost
- Upravljanje veštinama i znanjima za razvoj
- Društvena odgovornost

MENADŽMENT OBUHVATA FUNKCIJE

a.Planiranje b. Organizovanje c. Vodjenje d. Kontrola

6-10-2020...

VEŠTINE U MENADŽMENTU

- A. Konceptualne veštine-----Koordinacija postupanja menadžmenta u primeni stručnog pristupa pored opštih karakteristika menadžmenta
- B. Ljudske veštine----ovaj tip veština podrazumeva prirodne predispozicije pojedinca u Menadžmentu-Menadžera, i to:
 - Organizacione sposobnosti, Pregovaračke, Komunikacione, i posebno KORESPONDENCIJA SA ZAPOSLENIMA
- C. Tehničke veštine----Mnadžeri imaju u zavisnosti od delatnosti, tehničko-tehnološke veštine, kojima se ostvaruju sve neophodne funkcionalne sposobnosti...

TEORIJE MENADŽMENTA

Teoreičar principa Menadžmenta, otac naučnog menadžmenta je FREDERIC TAYLOR. Dokazao je 4 principa koja su suština i okosnica uloge Menadžmenta:

1. Strategija
2. Izabiranje najboljeg radnika-zaposlenog, razvijati sposobnosti zaposlenih
3. Saradnja sa zaposlenima na visoko nivou u interesu poslovanja
4. Podela poslovnih obaveza na:-Menadžere, -Zaposlene-(radnike)

Teoretičar-administrativnog pristupa....HENRY FAJOL- Kreirao je 14 principa Menadžmenta:

1. Podela rada-specijalizacija
2. Autoritet Menadžmenta Menadžera
3. Disciplina
4. Jedinstvo „Komande,,-naredjenja od jednog nadredjenog
5. Jedinstvo usmeravanja- Plan organizacije za menadžere i zaposlene
6. Podređenost ličnih interesa opštim interesima
7. Nagradjivanje
8. Centralizacija---pri donošenju odluka

9. Linija autoriteta od najviših do najnižih Menadžera
10. Red---ljudi i materijal u pravom trenutku i na pravom mestu
11. Pravičnost u poslovanju
12. Stabilnost u poslovanju
13. Inicijativa zaposlenih
14. Promovisanje timskog duha u radu

13.10-2020.

TIM BUILDING(BILDING)

-Sistem organizaovanja grupe ljudi oko jednog posla---
Organizovanje, ---Podela,---Biznis plan,----Sve organizacione i
poslovne funkcijena jednom mestu u cilju ostvarenja pozitivnog
finansijskog rezultata za vremenski period...

-Vreme i mesto su podredjeni grupi po sistemu „karantniskog
prirpemanja grupe za zacrtani Plan Projekta npr., širokog spektra
poslovanja, prirpema izvoza, istraživanja tržišta, kreiranja novih
proizvoda...

U tim su uključeni svi stručnjaci po specijalnostima... Timom
rukovode, organizacioni Menadžeri i za strategiju poslovne
politike firme.

20.10.2020.

ULOGA MENADŽERA

Teoretičar HENRY MINTZBERG, predvideo je sledeće karakteristike u praksi Menadžera:

1. Simbolika upravljanja- „Glava kuće,,
2. Lider
3. Osoba za kontakt sa okruženjem
4. Osoba za propagiranje imidža Firme
5. Portparol Firme
6. Donošenje odluka-PREDUZETNIK
7. Osoba za rešavanje poslovnih problema
8. Alokator finansijskih sredstava, pribavljanje finansijskih sredstava
9. Pregovarač za poslovne aktivnosti
10. Informaciona uloga (povezane sve poslovne funkcije)
11. Kontrolor svih poslovnih funkcija

NIVOI MENADŽERA

-----TOP MENADŽERI

-----MENADŽERI SREDNJEG NIVOJA

-----MENADŽERI PRVE LINIJE PROIZVODNJE

-----ZAPOSLENI

PROCES ORGANIZOVANJA MENADŽMENTA

-----ZAKONSKA REGULATIVA -----KONKURENCIJA-----SINDIKATI

DRUŠTVO ----UNUTRAŠNJE OKRUŽENJE---

-----ORGANIZACIONI CILJEVI-----

-----ODREĐJIVANJE VRSTE RADNIH AKTIVNOSTI

BIZNIS----

----AKCIONARI

JAVNO MNJENJE MEDIJI

-----KLIJENTI ----KUPCI-----DOBAVLJAČI-----

27.10.20.

ORGANIZACIJA POSLOVANJAOTVOREN SISTEM

ORGANIZACONA SHEMA.....

INPUTI-----	SISTEM-----	OUTPUT-----
-SIROVINE	-AKTIVNOSTI ZAPOSŁ.	–PROIZVODI I USŁUGE
-LJUDSKI RESURSI	-AKTIVNOSTI MENADŹM.	–FINANSIJSKI REZULT.
-KAPITAL	-TEHNOLOGIJA	--INFORMACIJE
-TEHNOLOGIJA	-OPERACIONE METODE	--REZULTATI KADROVA
-INFORMACIJE		

DIMENZIJE ORGANIZACIONE KULTURE

-INOVATIVNOST I PREUZIMANJE RIZIKA,- STABILNOST
ORGANIZACIJE,- KREATIVNA AGRESIVNOST, --TIMSKA
ORJENTACIJA, ---ORJENTACIJA PRERMA CILJU POZITIVNOM
POSLOVNOM REZULTATU

NAJVAŽNIJI TRENDVI U MENADŽMENTU

-GLOBALIZACIJA.....TREĆA FAZA PROCESA INTERNACIONALIZACIJE
KAPITALA I SOFISTICIRANIH TEHNOLOGIJA

PRVA FAZA-----TRAJE OD 1945-1960----OBELEŽAVA JE TRGOVINA

DRUGA FAZA-----OD 1960-1980---KARAKTERIŠE JE UČEŠĆE SDI(STRANE
DIREKTNE INVESTICIJE U RAZVOJU GLOBALNE PRIVREDE)..

TREĆA FAZA-----OD 1980 DO DANAŠNJIH DANA, I OBELEŽAVA JE
UČEŠĆE U RAZVOJU GLOBALNE PRIVREDE, SOFISTICIRANE
TEHNOLOGIJE INTERNETA, MULTINACIONALNE KORPORACIJE, BIZNIS
ALIJANSE, NAJVIŠI RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA U ISTORIJI BIZNISA.....

PREDUZETNIŠTVO

Preduzetništvo je proces pomoću kojeg pojedinac ili grupa pojedinaca,
koriste organizovani napor da bi koristili povoljne poslovne prilike i
stvorili novostvorene vrednosti u biznisu---profit.

Preduzetništvo ima tri važne oblasti-teme delovanja:

-Koristi povoljne poslovne prilike za preduzetništvo, uslovi poslovnja naklonjeni preduzetništvu.....mogućnosti brzopg otvaranja biznisa, smanjeni porezi,takse za državnu administraciju, smanjenivanje poslovnih troškova, usled optimalnih kapaciteta, iskorišćenosti resursa itd...

-Inovacije u poslovnom ambijentu

-Rast poslovnja i stvaranja

-ELEKTRONSKO POSLOVANJE

-INTERNET

-INTRANTE(INFORMATIČKO I ORGANIZACIONO POVEZIVANJE UNUTAR FIRME)

3.11.2020.

PROCES MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA

-----PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

-----REGRUTOVANJE OSOBLJA/NOVOZAPOSLNIH/

-----SELEKCIJA/ODABIRANJE KADROVA PREMA REFERENCAMA/

-----ORJENTACIJA-----OBUKE.....

-----MENADŽMENT PERFORMANSI ZAPOSLENIH....

-----KOMPENZACIJA I BENEFICIJE....

-----NAPREDOVANJE U KARIJERI.....

10.11.2020.

PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

---Procena postojeće situacije—stanja, položaja, obeležja...

-----Buduće potrebe ljudskih resursa

REGRUTOVANJE I OTPUŠTANJE RADNIKA

-----Regrutovanje(odabir iz baze raspoloživih kadrova)

--izvori: internet, preporuke, web sajt prezentacije, pronalaženje kadrova na univerzitetima, profesionalnim agencijama za kadrove....

17.11.2020.

SELEKCIJA

Proces identifikacije kandidata da bi dobili posao, oni koji najviše odgovaraju potrebama i zahtevima, prema referencama...

----Opravdanost i pouzdanost

---Način Selekcije....Formular,....Pismeni test...Intervju....

-----Istrživanje biografije, uporedjenje sa stvarnim podacima....

....Fizički pregeled....Kvalitet selekcije....

24.11.2020.

---ORJENTACIJA

Proces upoznavanja novozaposlenog sa poslom obavezama i organizacijom firme...

----OBUKA ZAPOSLENIH

..Vrste obuke....različite veštine, tehničke, menadžerske, lične, međuljudske, poslovne.....tradicionalne vrste obuka, na bazi novih tehnologija....

..Metodi obuke...utvrđivanje znanja...utvrđivanje procenjivanja učinka na radnom mestu...

...Pismeni ogledi, Kritični incidenti u toku procesa proizvodnje,,poslovanja...prednosti, slabosti...

---Utvrđene skale u ocenjivanju ponašanja zaposlenih...Poređenje višelica...Ostvarivanje ciljeva...Povratne informacije...

1.12.2020.

-----KOMPENZACIJE I KORISTI

Nivo kompenzacije i koristi.....veličina kompanije, profitabilnost kompanije, geografska lokacija, filozofija menadžmenta, vrste obavljenog posla, radna snaga i intenzivno korišćenje resursa, organizacija sindikata,.....

8.12.2020., 15.12.2020.,

----NAPREDOVANJE U KARIJERI

...Karijera, sekvenca života u kojoj se pojedinac nalazi, zaposlen u kompaniji, organizaciji, instituciji, preduzetnik... za vreme svog aktivnog radnog veka...

...POTENCIJALNE PREPORUKE ZA USPEŠNU KARIJERU

...Uživati u onom poslu koji obavljate

...Pokazati sve svoje sposobnosti i veštine

...Razvijati mrežu poslovnih prijatelja

...Nastaviti na usavršavanju svih veština i znanja

...Razmatrati ambicije u karijeri na optimalnim i realnim činjenicama

...Biti mobilan da se prebacite sa jednog na drugo radno mesto, kao i lokaciski....

...Davati podršku nadređenom, svojim RADOM I ANGAŽOVANJEM

...Otkriti mentora karijere, koji bi Vam kreirao planove karijere na osnovu iskustva i znanja...

...Nemojte se zadržavati na prvom radnom mestu, napraviće te prvu grešku u karijeri...

...Budite uočljivi i kreativni

...Prodobijajte kontrolne mehanizme firme u svoju korist, i tako stičete poverenje i poizdanost u vaše performance koje u kontinutetu unapredjuejte..

...Upoznate strukturu organizacije firme i rukovodeće principe menadžmenta..

...Pokažite i lični i kolektivni imidž svojim performansama

...Odlično obavljajte posao

...Svoj prvi posao, odaberite arbitrarno, a na osnovu kvalifikacija i veština

---URAVNOTEŽENOST RADNOG ŽIVOTA

Proces u kojem svaki pojedinac bira prioritete u razvoju karijere, a u isto vreme kreira privatni i društveni život. Važan segment kreiranja radnog života je opredeljenje prilikom odabira fakulteta, i optimalnih sposobnosti da se profesija u koju se ulazi, na maksimalan način realizuje kroz lične rezultate. Neophodno je prihvatiti činjenicu, da bi se uspešno uravnotežio život i karijera, potrebno je trajno prihvatiti, usavršavanje u svim segmentima znanja, veština, sposobnosti, ljudskih i organizacionih prednosti u odnosu na konkurenciju, učenje novih tehnoloških dostignuća u meri u kojoj neophodno i poznavati što veći broj jezika i tehničkih procedura korespondencije u 21 veku.....

22.12.2020, ili 29.12.2020

K O L O K V I J U M