

Sadržaj

UVOD.....	1
1. LJUDSKI RESURSI – OSNOVNI POJMOVI.....	2
1.1. Nastanak i upravljanje ljudskim resursima.....	2
1.2. Ciljevi upravljanja ljudskim resursima.....	4
1.3. Aktivnosti upravljanja ljudskim resursima.....	4
1.4. Novi trendovi u upravljanju ljudskim resursima.....	6
2. FACEBOOK KOMPANIJA.....	7
2.1. Značaj Facebook kompanije za upravljanje ljudskim resursima.....	7
2.2. Značaj upravljanja performansama u Facebook kompaniji.....	9
2.3. Ljudski resursi u Facebook kompaniji.....	10
3. LIDL KOMPANIJA.....	11
3.1. Principi upravljanja ljudskim resursima u Lidlu.....	12
3.1. Zapošljavanje kadrova u Lidlu.....	13
3.2. Briga za kadrove.....	13
3.3. Beneficije Lidl-a.....	14
4. NEOPHODNOST UPRAVLJANJA LJUDSKIM RESURSIMA.....	15
ZAKLJUČAK.....	16
LITERATURA.....	17

UVOD

U poslovnom okruženju osnovni resurs svake organizacije čine ljudi i njihove sposobnost kojima doprinose ostvarenju organizacionih ciljeva. Njihova kreativnost, inovativnost, motivisanost, informisanost, osobine su koje ih čine drugačijim od ostalih resursa u preduzeću. Prema tome, zaposleni predstavljaju najvažniji resurs u kreiranju dodatnih vrednosti preduzeća.

Upravljanje ljudskim resursima (eng. *Human Resource Management*) je posebna naučna disciplina menadžmenta, koja uključuje sve procese i aktivnosti koje imaju za cilj upravljanje ljudskim resursima neke organizacije. Oblast HRM obuhvata praktično sve aspekte odnosa sa zaposlenima u nekoj organizaciji. Takođe utiče i na sledeće oblasti:

- Sistem odabira pri zapošljavanju, analize zaposlenih
- Povećanje produktivnosti zaposlenih
- Sistemi podsticajnih programa, razvoj i edukacija
- Ponašanje zaposlenih, pravna regulativa, sindikati, zaštita zaposlenih itd.

Od klasičnih resursa (sirovine, mašine, kapital), danas ljudski potencijal dobija na značaju. Da bi odgovorile izazovima opstanka, savremene organizacije konkurentsku prednost stvaraju pomoću kvalifikovane, talentovane, kreativne radne snage, a ne na osnovu jeftine radne snage, kapitala, tehnologije ili pristupa sirovinama.

Ljudski potencijal postaje temelj dugoročnog uspeha. Zato se danas sve veći značaj pridaje izučavanju karakteristika, prirode i ponašanja ljudi.

Aktivnosti menadžmenta ljudskih resursa su osnovni alati kojima menadžer utiče na poslovni uspeh organizacije.

Efikasan menadžment ljudskih resursa koji teži optimalnoj proceni potrebnog ljudskog potencijala, obuci koja omogućava sticanje novih veština i znanja, permanentnom praćenju učinka izborom najefikasnijeg kriterijuma njegove ocene, postavljanju vrednosnog sistema koji zadržava radnike u firmi, motiviše zaposlene i jača međuljudske odnose, vodi ka ostvarivanju ciljeva organizacije i unapređenju performansi.