



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

МАШИНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

На основу члана 33. став 3. Правилника о основним академским студијама

## О Б А В Е Ш Т А В А

да ће студент **МИШИЋ НАТАЛИЈА**

дана **19.04.2023.** са почетком у **11,00** часова, у сали **401,**

Машинског факултета у Нишу, бранити дипломски рад под називом:

<b>ТЕМА</b>	<b>Анализа људских ресурса у компанији „Фереро“</b>
-------------	---

пред комисијом у саставу:

<b>Ментор</b>	проф. др Милош Милованчевић
<b>Члан</b>	доц. др Милена Рајић
<b>Члан</b>	доц. др Зорана Костић

### Резиме

Људски ресурси представљају најважнији и најзначајнији ресурс неке организације. Људски ресурси су незаменљиви, не могу се копирати и од тога колико они расту и развијају се, организација ће напредовати. Из тог разлога, менаџмент људских ресурса бави се проучавањем свих аспеката запослености и његовим унапређењем.

У почетним деловима рада упознаћемо се са активностима које менаџмент људских ресурса обухвата: планирање, запошљавање, селекцију, социјализацију, обуку, оцењивање и награђивање. Планирање људских ресурса је процес који укључује прикупљање података о интер-ном и екстерном окружењу, предвиђање понуде и тражње и како их ускладити, као и израду самог плана људских ресурса.

Запошљавање или регрутација представља реализацију активности планирања људских ресурса. Овај процес има двосмерну путању коју чине запошљавање из унутрашњих и/или спољашњих извора.

Селекција је активност која се бави избором правих кандидата којима ће се понудити посао и представља јединствен изазов и једну од најважнијих активности коју има менаџмент људских ресурса.

Социјализација представља активност менаџмента људских ресурса која се бави усклађивањем запослених са предузећем и њиховом што бржом интеграцијом у радно окружење и систем организације.

Обучавање, усавршавање и унапређивање знања запослених је активност којом се менаџмент за људске ресурсе бави како би баш ови ресурси на што бољи начин допринели предузећу.

При оцењивању перформанси се подразумева процес организованог и континуираног праћења, усмеравања и прилагођавања резултата запослених и њиховог радног понашања са императивом у постизању организационих циљева.

Када је реч о награђивању, оно може бити материјалне и нематеријалне природе, а има улогу да мотивише запослене да се понашају и раде на начин који обезбеђује реализацију организационих циљева и интереса.

На крају, на конкретном примеру биће представљен менаџмент људских ресурса у компанији Фереро, који су његови задаци и како их решава у сврху успешног и одрживог пословања.

Сврха овога рада била је истражити како људски ресурси утичу на целокупно посло-вање неке организације и да системи управљања људским ресурсима могу бити извори организационих способности. Такође, током читања рада увидеће се комплексност задатака менаџмента људских ресурса и шта је неопходно за њихово обављање.

**Кључне речи:** менаџмент, људски ресурси, организација, циљ, процес

**Ниш, 12.04.2023. године**