

УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И МЕНАЏМЕНТ ВО СКОПЈЕ
ФАКУЛТЕТ ЗА МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ
Втор циклус постдипломски студии



ЃОРЃИ ПЕТКОСКИ
МАГИСТЕРСКИ ТРУД

МЕНАЏИРАЊЕ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО
ФУНКЦИЈА НА ЗГОЛЕМЕНА ПРОФИТАБИЛНОСТ НА
ХОТЕЛСКАТА ОРГАНИЗАЦИЈА

Скопје, 2020 година

УНИВЕРЗИТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И МЕНАЏМЕНТ ВО СКОПЈЕ
ФАКУЛТЕТ ЗА МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ
ВТОР ЦИКЛУС ПОСТДИПЛОМСКИ СТУДИИ



Студент: **Ѓорѓи Петкоски**

Бр. на индекс 300752

Ментор: **доц. д-р Благица Новковска**

Скопје, 2020 година

ФАКУЛТЕТ ЗА МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Магистерски труд

Менаџирање на човечките ресурси во функција на зголемена профитабилност на хотелската организација

Автор:

Ѓорѓи Петкоски

Ментор:

Доц. д-р Благица Новковска

Комисија за одбрана на магистерскиот труд:

1. Проф. д-р Александра Стоилковска
2. Проф. д-р Виолета Миленковска
3. Доц. д-р Сашко Граматниковски

Менаџирање на човечките ресурси во функција на зголемена профитабилност на хотелската организација

Апстракт

Трудот претставува акционо истражување спроведено во функција на докажување на поврзаноста на менаџирањето на човечките ресурси со ефикасноста на работата и профитабилноста на организацијата.

Човечките ресурси имаат голема важност во модерните организации затоа што луѓето се тие кои ја прават разликата помеѓу успешните и неуспешните. Секоја сериозна организација на која и е важен имиџот ги истакнува своите вработени како најзначаен ресурс на организацијата, а во ресурсите треба да се вложува, треба да се чуваат.

Нивното знаење, пристапот кон работата, организираноста, мотивацијата, влијаат на успехот на работењето. Од тие причини не е сеедно кој и како се грижи за вработените. Денес тоа не е луксуз туку одржливо работење.

Кога станува збор за ангажирањето на аутсорсинг за човечките ресурси не се работи само за намалување на трошоците и заштеда на пари. Се работи и за многу побрзо и поефикасно пласирање на пазарот, побрзо од конкуренцијата, максимизирање на работната сила, флексибилност и можност за пристап кон вработените на подруг начин.

Истражувањето во трудот, е спроведено во 50 хотелски организации при што се користени анкетирање и интервјуирање како методи на истражување.

Во трудот е докажана претпоставката во генералната хипотеза за поврзаноста на менаџирањето на човечките ресурси со ефикасноста на работата и профитабилноста на организацијата.

Клучни зборови: менаџмент на човечки ресурси, работен фидбек, мотивација, лидерство кон ангажираност, работна ангажираност.

Human resource management in order to increase the profitability of the hotel organization

Abstract

The study presents an action-packed collaboration in the function of reaffirming the management of human resources with the efficiency of the work and the profitability of the organization.

Human resources are very important in modern organizations because people are the ones who make the difference between successful and unsuccessful. Every serious organization to which the image is important emphasizes its employees as the most important resource of the organization, and in the resources it should be invested, it should be kept.

Their knowledge, approach to work, organization, motivation, affect the success of the work. Therefore, it does not matter who and how takes care of the employees. Today it is not a luxury but a sustainable business.

When it comes to hiring outsourcing for human resources, it's not just about reducing costs and saving money. It is also about much faster and more efficient placement on the market, faster than the competition, maximizing the workforce, flexibility and access to employees in a different way.

The research was conducted in 50 hotel organizations and used survey and interviewing as research methods.

The study demonstrates the generality of the general hypothesis about the resilience of human resource management with the efficiency of work and the profitability of the organization.

Key words: human resource management, work feedback, motivation, leadership to engagement, work engagement.

СОДРЖИНА

ВОВЕД	1
ГЛАВА 1	3
ТЕОРЕТСКИ ПРИОД ВО ИСТРАЖУВАЊЕТО	3
1. Менаџмент на човечки ресурси	3
1.1. Концептот на менаџмент на човечки ресурси	3
1.2. Човечкиот фактор во организацијата	5
1.3. Цели на менаџментот на човечки ресурси	6
1.4. Функции на менаџментот на човечки ресурси	8
1.5. Човечките ресурси како извор на конкурентска предност на организациите	11
2. ПЛАНИРАЊЕ НА КАДРИ	14
2.1. Дефинирање на планирање на кадри	14
2.2. Теоретски гледишта на процесот на планирање на кадри	17
2.3. Фази и активности на планирањето на човечките ресурси	19
2.4. План на кадри и временски хоризонт на планирањето	21
2.5. Планирање на кадрите и стратегиско планирање	23
3. АУТСОРСИНГ	25
3.1. Аутсорсинг – теоретски осврт	25
3.2. Причини, цели и видови на аутсорсинг	27
3.3. Аутсорсинг v.s екстернализација	30
3.4. Предности и недостатоци на аутсорсингот	31
3.5. Области и активности во кои се применува аутсорсингот	34
3.6. Фази на аутсорсингот	35
3.7. Влијанието на аутсорсингот на составот на управување	37
ГЛАВА 2	39
МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД ВО ИСТРАЖУВАЊЕТО	39
4. Вовед во истражувањето	39
4.1. Предмет на истражување	39
4.2. Проблем на истражување	40
4.3. Појава (област) на истражување	40
4.4. Цели на истражување	40
4.5. Теоретско-категоријален апарат	41
4.6. Динамика и примерок на истражување	43
4.7. Техники на истражувањето и мерни инструменти	43
4.8. Очекувани резултати	43
4.9. Хипотетска рамка	44
ГЛАВА 3	48
КВАНТИФИКАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ	48
5. Истражување	48
5.1. Квантитативна анализа	48
5.2. Квалитативна анализа и доказ на хипотезите	80
Заклучок	92
Библиографија	94
Прилог	99