

SADRŽAJ:  
UVOD  
CILJ RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA  
RAZVOJ ZAPOSLENIH  
OBRAZOVANJE I OBUKA  
TRENING  
TIPOVI OBUKE  
OSNOVNO OBRAZOVANJE  
TRENING ZA RAZVOJ TEHNIČKIH ILI RADNIH VJEŠTINA  
TRENING ZA RJEŠAVANJE MEĐULJUDSKIH PROBLEMA  
ETIČKI TRENING  
OBUKA NA RADNOM MJESTU  
OBUKA VAN RADNOG MJESTA  
OBUKE KAO RELATIVNO SKUPA INVESTICIJA  
KORISTI OBUKE  
ZAKLJUČAK  
LITERATURA  
UVOD

Razvoj ljudskih resursa (RLJR) je termin koji se često koristi u opisivanju potreba za obukom i razvojem u okviru i van organizacije. Rosemary Harrison (2000) kaže:

“RLJR bolje izražava smisao razvojne politike koja može da obuhvati ne samo zaposlene u organizaciji, već i druge, koji zakonski nisu zaposleni, ali ipak daju esencijalni doprinos uspjehu organizacije, npr. volontere, radnike i dobavljače po ugovoru o djelu.”

Obrazovanje se definiše kao “aktivnost koja ima za cilj razvoj naučnih vještina, moralnih vrijednosti i shvatanja potrebnih u svim životnim aspektima,

Obuka prema Rosemary Harisonu je planirano instrukciono vježbanje.

Obuka je po drugoj definiciji planirani proces modifikacije u prezento vanju stava, znanja ili vještina kroz iskustveno učenje u cilju postizanja efektivnih rezultata u izvođenju neke vježbe ili serije vježbi. Svrha obuke u radnoj situaciji je da razvije sposobnosti pojedinca i da zadovolji trenutne i buduće potrebe organizacije. Stalno obrazovanje i sistem stalnog usavršavanja predstavlja najisplativiji način postizanja konkurentske prednosti.

#### CILJEVI RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA

Permanentno prilagođavanje kvalifikacija zaposlenih promjenama zahtjeva rada.

Obezbeđenje i korišćenje kvalitetnih potencijala iz internih izvora.

Obezbeđenje i povećanje konkurentske prednosti.

Marketinški efekti na eksternom tržištu rada.

Veće mogućnosti zadovoljavanja potreba za novim znanjima i vještinama iz internih izvora.

Motivisanje zaposlenih.

Investicija u budući uspjeh sa malim materijalnim ulaganjem.

Podsticanje mobilnosti unutar preduzeća i multifunkcionalnosti.

Uticaj razvoja ljudskih resursa na uspješnost organizacije

Povećava nivo znanja i sposobnosti zaposlenih i ukupan potencijal organizacije, a time i njenu konkurentsku prednost

Jača motivaciju zadovoljavanjem potreba za samoaktualizacijom, poštovanjem, socijalnim kontaktima i sigurnošću

Pospješuje identifikaciju zaposlenih sa ciljevima organizacije tako što se ulaganje u individualni razvoj obično doživljava kao briga o zaposlenom i dugoročna investicija.

#### RAZVOJ ZAPOSLENIH

Ljudi su najznačajniji resurs neke organizacije, tako da je ekstremno važno da u radu postignu svoj optimum. Značajan doprinos tome daje razvoj zaposlenih da bi bio što efikasniji mora biti dio strategijskog plana organizacije i trebada obuhvatiti ciljeve organizacije. Razvoj ljudskih resursa se može predstaviti kao sticanje vještina zaposlenih za naše buduće potrebe i planove koji mogu nastupiti. Razvoj predstavlja dugoročno

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)