

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Značaj i proces analize posla". Rad ima 14 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

Seminarski rad

Predmet: Menadžment ljudskih resursa

Tema : Značaj i proces analize posla

Sadržaj

Uvod	3
Analiza posla	4
Definisanje analize posla.....	4
Opis posla	5
Specifikacija posla	7
Metode analize posla	8
Posmatranje	8
Intervju	9
Upitnik	9
Proces analize posla	10
Analiza posla i druge ljudsko resursne aktivnosti	11
Zaključak	13
Literatura	14

Uvod

Menadžment ljudskih resursa je neprekidan proces koji organizaciju snabdeva pravim ljudima na pravim položajima, kada se za to ukaže potreba.

Danas postoji jak lobi u biznisu koji propagira stav po kom je konkurentska prednost u poslu pre ljudski potencijal, nego recimo, dostupnost kapitala ili upotreba tehnologija. Zato je bitno obratiti pažnju na prirodu ovog resursa i njegovog menadžmenta jer će to imati uticaj na ponašanje i rad zaposlenih, a samim tim i na rad organizacije.

Danas je najvažnija veština koju možete razviti, sposobnost da zaposlite i zadržite najbolje ljude. Vaša sposobnost da to uradite imaće veći uticaj na vaš uspeh i prihode, od možda bilo koje druge pojedinačne veštine koju biste mogli steći. Često na upražnjenost nekog mesta gledamo kao na problem koji treba što pre rešiti, činjenica da je odabir pravih ljudi suština našeg posla.

Aktivnost kojom menadžeri moraju konstantno da se bave, koja je osnov za planiranje ljudskih resursa ali i za sve kasnije aktivnosti, jeste analiza poslova. Analiza posla je značajna funkcija upravljanja ljudskim resursima. Tokom vremena priroda poslova se menjala kako bi reflektovala konkurentsku tražnju sa kojom su se suočavale organizacije. Samim tim, menjali su se i zahtevi koje su pred zaposlene postavljali novi poslovi. Međutim, odgovori pojedinaca na zahteve posla takođe variraju. Posao može biti fascinantan za jednu osobu, ali ne i za neku drugu. U zavisnosti od toga kako su poslovi dizajnirani, oni mogu da obezbede više ili manje mogućnosti zaposlenima da zadovolje svoje potrebe povezane sa poslom.

Na primer, posao prodavca može da obezbedi zaposlenom zadovoljenje društvenih potreba, dok obuka može da zadovolji potrebu zaposlenog da postane ekspert u određenoj oblasti. Posao koji daje malu širinu može da deluje negativno na osobu koja pokušava da zadovolji kreativne ili potrebe za inovativnošću.

Zato što se priroda posla menja i zato što posao treba uskladiti sa mnogo različitih situacija, menadžeri i zaposleni jednako otkrivaju da analiza posla zahteva mnogo više pažnje nego u prošlosti.

Analiza posla

Definisanje analize posla

Organizacija se sastoji od radnih mesta koja treba popuniti. Analizom posla utvrđuju se dužnosti koje se obavljaju na određenom radnom mestu i osobine ljudi koje treba zaposliti na tim poslovima. Rezultat analize posla su podaci o aktivnostima i zahtevima vezanim za određeni posao. Ti podaci se koriste za izradu opisa posla/radnog mesta i specifikacije posla.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com