

Selekcija kadrova

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 10 | Nivo: Fakultet za uslužni biznis

Uvod

(o samom predmetu Upravljanje ljudskim resursima)

Menadžment ljudskih resursa je interdisciplinarna teorija koja zahteva širok spektar znanja iz različitih naučnih oblasti radi sagledavanja i izučavanja svog predmeta: korišćenja, održavanja i razvoja ljudskog potencijala u organizaciji. On integriše i celovito sagledava sve aspekte sa stanovništva organizacione efikasnosti, pri čemu polazi od zadovoljavanja ljudskih potreba. Zato se Menadžment ljudskih resursa može okarakterisati kao:

Interdisciplinarna

Humanistička

Društvena

Primenjena naučna disciplina

Humanistički karakter menadžmenta ljudskih resursa proizilazi iz njegovih osnovnih ciljeva i principa koji se baziraju na usaglašavanju individualnih i organizacionih ciljeva i respektovanju ljudskih potreba.

Menadžment ljudskih resursa kao odnos prema ljudskom faktoru organizaciji ili poslovna filozofija, izražava odgovarajuće stavove i shvatanja menadžmenta. Savremena shvatanja i filozofija nastala pod uticajem promena okruženja, tehnologije i ukupnih uslova poslovanja postavljaju kvalitativno drugačije zahteve pred čoveka i organizaciju. Ti zahtevi otvaraju novo područje delovanja za menadžment ljudskih resursa, u kojem je fokus pažnje usmeren na.

Individualnu odgovornost i uvažavanje ličnosti

Decentralizaciju i participaciju

Fleksibilnost

Kreativnost i inovativnost

Kvalitet

Znanje

Selekcija i izbor kadrova za zaposlenje

Za organizaciju i njene ljudske potencijale selekcija od primarne važnosti, ali njeni efekti mogu biti ograničeni ukoliko nije sinhronizovana sa drugim aktivnostima menadžmenta ljudskih resursa. Selekcija predstavlja nastavak procesa regrutovanja, a osnovne impute dobija iz planova ljudskih resursa, analize posla i ocene performansi. Istovremeno, selekcija predstavlja osnov orijentacije, obuke i razvoja.

Slika: Odnos selekcije prema drugim funkcijama menadžmenta ljudskih resursa

Izvor: Stone/Meltz: Human Resource Management in Canada, Toronto, 1991.

Primaran cilj preduzeća postaje minimiziranje rizika kod traženja i izbora osoblja na svim hijerarhijskim nivoima. Razlog su visoki troškovi i posledice promašaja i grešaka.

Iskustvo pokazuje da je procena karakteristika ljudi i njihovih sposobnosti jedan od najtežih problema s kojim su se suočavali ljudi još od najdavnijih vremena. Razlog leži u visokom stepenu kompleksnosti čoveka, u mnoštvu njegovih mogućnosti i mnogostrukosti uticaja i međuzavisnosti psiholoških, socioloških i bioloških faktora, kao i uslova okruženja, na koje ljudi reaguju veoma različito, pokazujući ponekad potpuno ekstremno nerazumno ponašanje. Zato se u proceni moramo skoncentrisati na elemente koji su nam dostupni i merljivi.

Svaki posao ima određene zahteve u pogledu znanja, sposobnosti i ličnosti izvršioca. Zahteve je potrebno identifikovati-kriterijima putokaz u selekciji.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com