

UVOD

Zadatak dobrog menadžera svake organizacije jeste da na pravi način doprinese maksimalnom iskorišćenju resursa u cilju ostvarivanja interesa i ciljeva organizacije.

Najvažniji resurs je čovjek. Organizacija zadovoljava svoje potrebe za ljudskim potencijalima na dva načina: zapošljavanjem novih radnika i razvojem potencijala postojećih. Popunjavanje radnih mjesta je složen proces i počinje procesom, koji se obično naziva regrutovanje (privlačenje) ljudskih resursa. Nastavak procesa regrutovanja je proces selekcije koji treba da bude sinhronizovan sa drugim aktivnostima menadžmenta ljudskih resursa.

Utvrdjivanje potreba za osobljem predstavlja plansku aktivnost u kojoj menadžer treba znati koji se poslovi moraju obaviti da bi se ostvarili ciljevi organizacije, koje su veštine i sposobnosti potrebne za obavljanje tih poslova i koliko je ljudi potrebno za obavljanje tih poslova. Proces popunjavanja radnih mesta počinje regrutovanjem. To je se mogli izabrati najbolji.

2.1. Izvori regrutovanja

U popunjavanju radnih mesta imamo dva ključna izvora: interni i eksterni. Interni ili unutrašnji izvori odnose se na postojeće potencijale u organizaciji koji mogu da se bolje iskoriste drugačijim rasporedom ili dodatnom obukom. Prilikom popunjavanja upražnjenog radnog mjesta preduzeća se obično orijentišu primarno na unutrašnje potencijale, koje pomoću premeštanja, obuke ili stručnog usavršavanja dovode do nivoa zahteva radnih mesta koje treba popuniti. Time se stvara upražnjen prostor na nižim radnim mestima za regrutovanje iz eksternih izvora.

Prednosti popunjavanja radnih mesta iz internih izvora su višestruke:

- 1.) Veća pouzdanost u procjeni,
- 2.) Poznavanje njihovih sposobnosti i motivaciono dejstvo ponudjene šanse za unapredjenje,
- 4.) Razvoj potencijala zaposlenih pružanjem mogućnosti da savladaju veštine potrebne i na drugim poslovima,
- 5.) Brzina i niži troškovi regrutovanja i selekcija,
- 6.) Osjećaj pripadnosti i brige organizacije o dobrim radnicima.

2.2. Oblici internog pribavljanja u organizaciji

1.) Interni oglasi

Objavljuju se u različitim internim informativnim medijima (radio stanica, oglasna tabla, list preduzeća, računara i sl.)

2.) Preporuke rukovodilaca

3.) Preporuke stručne službe za ljudske resurse

U odnosu na preporuke rukovodilaca imaju prednost što obuhvataju celu organizaciju, a ne samo jedan organizacioni dio. Na ovaj način bitno se izbegava moguća subjektivnost rukovodilaca.

Eksterni izvori predstavljaju ukupnu ponudu rada izvan preduzeća, što se odnosi na nezaposlena lica, ali i na zaposlene u drugim preduzećima. Sa aspekta novca i vremena korišćenje eksternih izvora smatra se skupljim putem.

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

www.maturskiradovi.net

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