

Sadržaj	
Uvod .....	1
1.1. Pojam regrutovanja.....	2
1.1.1. Filozofije regrutovanja.....	2
1.1.2. Cilj regrutovanja.....	3
1.1.3. Planiranje početka regrutovanja.....	4
1.2. Izvori regrutovanja.....	4
1.2.3. Alternativni metodi regrutovanja.....	12
1.3. Evaluacija kvaliteta regrutovanja.....	13
1.3.1. Evaluacija rada stručnjaka za regrutovanje.....	13
1.3.2. Evaluacija izvora regrutovanja.....	14
2. Uloga MLJR-a u selekciji.....	15
2.1. Specijalisi za ljudske resurse.....	15
2.2. Uticaj procesa selekcije na ugled preduzeća.....	15
3.1. Metode selekcije.....	19
3.1.2. Psihološki testovi.....	20
3.1.3. Intervju.....	21
3.1.4. Metode i tehnike selekcije vezane za posao.....	24
3.1.5. Nekonvencionalne metode u procesu selekcije.....	25
3.2. Ponuda posla.....	26
3.3. Evaluacija.....	26
Zaključak.....	27
Literatura.....	28

#### Uvod

Faza u kojoj se nalazi svetska privreda danas predstavlja prelaz iz industrijskog društva prema ekonomijama koje se baziraju na znanju. Ekonomije bazirane na znanju svoje inpute nalaze u idejama i informacijama, a ne u tradicionalnim faktorima proizvodnje (rad, kapital, sredstva za proizvodnju), koji su bili osnovni input industrijskog društva. U današnjem, globalnom okruženju uspešne organizacije su one koje imaju sposobnost da brzo uče i koriste raspoložive resurse kako bi stvorile inovativne proizvode i usluge i doprinosile povećanju sopstvene konkurentnosti u promenljivom okruženju. Sposobnost kojom pojedinci i organizacije prihvataju, savlađuju i primenjuju nova znanja postaje ključna komparativna prenost svake organizacije i njenog menadžmenta ljudskih resursa. U takvim okolnostima, jedan od ciljeva organizacije i njenog menadžmenta ljudskih resursa je investiranje u nauku i obrazovanje, formiranje i usavršavanje informativne infrastrukture, razvijati individualnu i grupnu kreativnost zaposlenih i posvećivanje razvoju njihovih veština. Veoma je važno da poslovna strategija organizacije bude usaglašena sa strategijom razvoja ljudskog potencijala koja je u domenu menadžmenta ljudskih resursa, posmatrano sa aspekta kratkog i dugog roka koji bi organizaciji omogućila da opstane u globalnom okruženju.

Razmišljati na nov način, imati drugačiji pristup obavljanju poslova, uspostavljati odnose na novim osnovama, jedini je put koji garantuje opstanak pojedinca i organizacije.

Savremeni menadžment ljudskih resursa mora znati kako upravljati ljudskim potencijalom u današnjim uslovima, obzirom na razvijenu informacionu infrastrukturu, globalizaciju tržišta i i sve veće potrebe da se stalno uči i ovladava novim znanjem.

#### 1.1. POJAM REGRUTOVANJA

Svet današnjeg poslodavca u vreme turbulentnog okruženja prilikom regrutovanja i selekcije svoju bazu temelji na tri postulata:

Hoće li izvršiti posao

Hoće li se uklopiti

**----- 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)**