

## Razvoj zaposlenih

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 12

### SADRŽAJ

#### NASLOV STRANA

#### RAZVOJ ZAPOSLENIH 2

1.1 Tradicionalni oblici obrazovanja 3

1.2. Procena razvojnog potencijala zaposlenih 4

1.3. Radno iskustvo 5

1.4. Interpersonalni odnosi 6

1.5. Razvoj i upravljanje karijerom 6

1.5.1 Razvoj karijere 7

1.5.2 Upravljanje karijerom 9

1.5.3 Planiranje i upravljanje karijerom 9

1.5.4 Životni ciklus karijere 10

1.5.5 Saveti za napredovanje u karijeri 11

Litertura 12

#### RAZVOJ ZAPOSLENIH

Razvoj i učenje su tesno povezani i smatraju se „osnovnom i iskonskom funkcijom menadžmenta ljudskih resursa” (Pržulj 2007, 197).

Razvoj zaposlenih je kontinuiran proces koji se provodi u cilju pripreme zaposlenih za obavljanje budućih poslova, a uključuje različite aktivnosti: formalno obrazovanje, radno iskustvo, odnose sa drugim ljudima i ocenu ličnosti i sposobnosti zaposlenih. S obzirom na to da je razvoj usmeren prema budućnosti, on podrazumeva i učenje koje ne mora da ima dodirne tačke sa trenutnim radnim mestom zaposlenog. Učenje i razvoj su komplementarni pojmovi, budući da je učenje osnova razvoja. Pod učenjem se podrazumeva relativno konstantna promena ponašanja, koja nastaje kao rezultat iskustva. A iskustvo nije ništa drugo do saznanje koje pojedinac stiče i koristi u daljem ponašanju (Pržulj 2007, 197).

Razvoj se, prema tome, bitno razlikuje od procesa obuke (treninga) o kome je govoreno u VI poglavlju. Dok je cilj obuke osposobljavanje zaposlenog da obavlja svoj posao na što bolji način, razvoj je orijentisan prema osposobljavanju zaposlenog za obavljanje budućih poslova, za rad na drugim radnim mestima, pa i na radnim mestima koja još uvek ne postoje. U tom smislu, obuka je obavezna za sve zaposlene, dok se razvoj vezuje uglavnom za zaposlene koji imaju potencijal za menadžerske pozicije. Između obuke i razvoja nije moguće uvek lako povući granicu; posebno u organizacijama u kojima se obuci pridaje strateški značaj. U tabeli 8.1 su zbog toga istaknute osnovne razlike između obuke i razvoja zaposlenih.

Planiranje razvoja zaposlenih može se sagledavati kao proces u kojem su uključene sledeće aktivnosti:

- (1) identifikovanje razvojnih potreba zaposlenih;
- (2) izbor razvojnih ciljeva;
- (3) definisanje aktivnosti neophodnih da bi se ostvarili postavljeni ciljevi;
- (4) definisanje kvantitativnih indikatora progressa u ostvarenju ciljeva;
- (5) formulisanje vremenskog rasporeda aktivnosti.

Premda proces razvoja zaposlenih podrazumeva vidnu ulogu rukovodilaca (u smislu procene sposobnosti i slabosti zaposlenih,

njihovih interesovanja i aspiracija), uobičajeno je da se u praksi proces razvoja zaposlenih dešava kao rezultat inicijative zaposlenih.

Razvojni pristup počiva na individualnim potrebama i ciljevima.

Preko razvoja zaposlenih postižu se tri značajna cilja:

(1) zadržavanje kvalitetnih ljudi;

(2) unapređivanje kvaliteta i konkurentnosti i

**----- 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)**