

SADRŽAJ:	
UVOD.....	3
DEFINISANJE CILJEVA OBUKE.....	4
PRIPREMA ZA OBUKU.....	5
OSNOVNA NAČELA U PROJEKTOVANJU OBUKE.....	6
IDENTIFIKOVANJE POTREBE ZA OBUKOM.....	8
METODE OBUKE.....	10
TIPOVI OBUKE.....	10
Klasifikacija tipova obuke po sadržaju	11
Osnovno obrazovanje.....	11
Trening za razvoj tehničkih (radnih) vještina.....	11
Trening u međuljudskim odnosima.....	12
Trening za rješavanje problema.....	12
Etički trning.....	13
Tipovi obuke po kriteriju mjesta realizacije.....	13
Obuka na radnom mjestu.....	13
Obuka van radnog mjesta.....	14
EVALUACIJA OBUKE.....	16
PRAKTIČAN PRIMJER.....	17
ZAKLJUČAK.....	20
LITERATURA.....	21

UVOD

Obuka predstavlja planirano nastojanje preduzeća da olakša zaposlenima savladavanje određenih sposobnosti i vještina kako bi uspješnije obavljali posao unutar preduzeća.

Mnoga preduzeća postavljaju pitanje da li je njihovom preduzeću potrebna obuka zaposlenih i da li će imati koristi ako se opredjele za neku od mnogobrojnih tipova obuke.

S toga, predmet ovog istraživanja će biti identifikovanje potrebe za obukom.

Cilj je da se pokažu prednosti i nedostaci obuke u preduzeću, kao i sve veća potreba za obukom u današnjem savremenom društvu. Opisaću zavisnost dobro obučanih zaposlenih i uspješnosti preduzeća, kroz navođenje tipova obuke i kroz praktičan primjer u jednom preduzeću.

Krenućemo od definisanja ciljeva obuke, gdje ću objasniti šta je obuka i osnovne ciljeve obuke. Zatim, priprema za obuku i osnovna načela u projektovanju obuke. Poseban naglasak je na identifikovanju potreba za obukom. Napisane su i metode i tipovi obuke.

Sedmi dio u ovom radu je evaluacija obuke. Na kraju je praktičan primjer. Urađena je anketa u preduzeću d.o.o. RM.

DEFINISANJE CILJEVA OBUKE

Obuka ili trening zaposlenih se može definisati kao planski napor organizacije da poboljša performanse zaposlenih na njihovom radnom mjestu ili na nekom povezanom radnom mjestu.

Prvi i osnovni preduslov uspješne obuke je jasna identifikacija potreba. Ona može doći kao rezultat inicijative pokrenute u čitavoj organizaciji kao što su uvođenje novog računarskog sistema, ono se može javiti i kao posljedica intervjua kojim se vrši procjena učinka pojedinca gdje se obuka preporučuje da bi se omogućilo napredovanje u službi ili planiranje kadrovske obnove, ili može doći kao rezultat promjene zakona i potrebe usklađivanja sa zakonom. Bez obzira na razlog, potrebu za obukom treba jasno definisati.

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

www.maturskiradovi.net

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