

S a d r Ź a j : strana

Uvod 2

I. Regrutovanje i selekcija ljudskih resursa 3

1.1. Izvori regrutovanja 3

II. Razvoj ljudskih resursa 9

2.1. Pojam i definisanje razvoja zaposlenih 9

2.2. Pristupi u razvoju zaposlenih 9

2.3. Razvoj i upravljanje karijerom 11

III. Plata i stimulacija 13

3.1. Pojam i definisanje sistema zarada 13

3.2. Strateški izbori politike zarada 13

3.3. Interna pravednost: određivanje osnovnih plata 14

3.4. Eksterna konkurentnost: definisanje nivoa osnovnih plata 15

3.5. Upravljanje budžetom zarada 16

IV. Bezbednost i zdravlje 18

Uvod

Uopšteno govoreći, bavljenje ljudskim resursima posljednjih deset godina je znatno evoluiralo. Na početku prošlog vijeka prevladavala je važnost tehnologije i apsolutne nezainteresiranosti za ljudske potrebe i specifičnosti. Danas je nezamislivo da se proizvodnja, globalizacija, konkurentnost i promjene ne mogu realizovati bez preciznog, sveobuhvatnog poznavanja ljudskih resursa. Čovjek više nije marginalni organizacijski resurs već značajno izvoriste nove vrijednosti.

Promjene postaju bitan činilac o kojem ovisi poslovna strategija, uspjeh na tržištu i dugoročni razvoj. Kompanije koje će ostvariti vrhunske performace u svojim proizvodima i uslugama su one koje su otkrile kako otvoriti put idejama i sposobnostima ljudi na svim organizacionim nivoima.

#### I. REGRUTOVANJE I SELEKCIJA LJUDSKIH RESURSA

Izvori regrutovanja

U popunjavanju radnih mjesta 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 premještanja, obuke ili stručnog usavršavanja dovode do nivoa zahtjeva radnih mjesta koje treba popuniti. Time se stvara upražnjen prostor na nižim radnim mjestima za regrutovanje iz eksternih izvora.

Prednosti popunjavanja radnih mjesta iz internih izvora su višestruke:

Veća pouzdanost u procjeni,

Poznavanje njihovih sposobnosti i motivaciono dejstvo ponudjene šanse za unapredjenje,

Razvoj potencijala zaposlenih pružanjem mogućnosti da savladaju vještine potrebne i na drugim poslovima,

Brzina i niži troškovi regrutovanja i selekcija,

Osjećaj pripadnosti i brige organizacije o dobrim radnicima.

Oblici internog pribavljanja u organizaciji su:

Interni oglasi

Preporuke rukovodilaca

Preporuke stručne službe za ljudske resurse

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 korištenje eksternih izvora smatra se skupljim putem.

**----- 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)**