

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Radni kolektiv preduzeća". Rad ima 16 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

Садржај

Увод	3
1. Анализа кадрова	4
2. Радни колектив предузећа	7
2.1. Састав радног колектива	7
2.2. Интеграција радног колектива	9
2.3. Дејство радне средине на радника	11
2.4. Заштита рада	12
Закључак	14
Литература	16

Увод

Радна снага као елемент производње неодвојива је од личности човека. Зато се обезбеђивање радне снаге потребне за обављање делатности предузећа може остварити једино ангажовањем радника као њених носилаца. Из тога проистиче и нужност разматрања улоге радног колектива у економској структури предузећа.

Човек са свим својим способностима, које у одредјеном времену и условима долазе до изражаја у облику рада, представља први и основни фактор сваке економске делатности. У процесу рада, његово деловање се одвија у склопу деловања радног колектива, као носиоца читаве активности предузећа (и то и извршне и управљачке). С обзиром на чињеницу, да је анализа поменутих активности уствари анализа целокупног пословања предузећа, под анализом кадрова се подразумева само онај део те анализе који се односи на испитивање величине и структуре радног колектива, с једне стране, као и фактора који условљавају његово формирање, као радног потенцијала с друге стране.

Анализа кадрова

У анализи кадрова полази се најпре од оптималне величине и структуре кадрова као нормале. Оптимум се може дефинисати као таква величина и структура кадрова за које се сматра да на основу ускладјености са расположивим средствима и другим условима привредјивања на најбољи начин обезбеђују извршавање пословних задатака. Стална тежња ка приближавању оптималном

саставу радног колектива доприноси уједно и константном побољшању квалитета састава кадрова, што је и основни услов за подизање рационалности. Потребан радни колектив, иако представља нормалу и полазну основу за анализу, није константна величина. Промена обима пословања, као и услова пословања узроковаће и промену потребног радног колектива. Свако предузеће има на неки начин изражену сопствену потребу за кадровима, што не значи да је та потреба и нормална за анализу. Радни колектив није условљен само сопственим потребама, већ и могућностима ангажовања кадрова, и то: број становника у конкретном подручју, одговарајуће школе за оспособљавање потребних кадрова. Радни колектив је врло динамичан, тако да иако формиран, у фази је перманентног формирања. Поједине промене утичу на јачање, док друге делују на слабљење радног колектива. Суштина анализе састоји се у томе што је потребно испитати да ли мере које се тренутно предузимају, као и оне које се намеравају предузети, значе јачање радног колектива, или не.

Испитивање радног колектива као целине представља анализу обима кадрова, док испитивање радног колектива с аспекта саставних делова представља анализу структуре кадрова. Анализа обима и структуре кадрова може се вршити за краћи и за дужи временски период. Поменуте анализе у краћем временском периоду односе се на испитивање у току пословања и испитивање по завршетку пословне године, а оба поменута аспекта анализе су методолошки и по аналитичким поступцима врло слична. Анализа радног колектива у краћем временском периоду врши се на тај начин што се, најпре, укупан број запослених упореди са потребним бројем кадрова, при чему ће се, по логици ствари, јавити знатне разлике у виду вишка или мањка. Друга етапа у анализи, након утврђених одступања у величини радног колектива, представља испитивање узорка одступања, и то како оних који проистичу из могућности ангажовања кадрова, тако и оних који проистичу из одређених мера кадровске политике. Динамика укупног броја кадрова и структуре, односно појединих делова радног колектива представља предмет анализе радног колектива за дужи временски период. Третирана анализа се врши следећим упоредјивањем и то: величине и структуре радног колектива с потребним бројем кадрова, односно за задатком у виду планова предузећа у тим годинама, и, напоскон, радног колектива предузећа с радним колективима сродних предузећа, тј. групације у целини, такође по годинама које се анализирају. Три су компоненте анализе радног колектива у дужем временском периоду, и то: анализа тенденције динамике кадрова у протекл

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com