

Uvod

Zadatak dobrog menadžera svake organizacije jeste da na pravi način doprinese maksimalnom iskorišćenju resursa u cilju ostvarivanja interesa i ciljeva organizacije.

Najvažniji resurs je čovek. Organizacija zadovoljava svoje potrebe za ljudskim potencijalima na dva načina: zapošljavanjem novih radnika i razvojem potencijala postojećih. Popunjavanje radnih mesta je složen proces i počinje procesom, koji se obično naziva regrutovanje (privlačenje) ljudskih resursa. Nastavak procesa regrutovanja je proces selekcije koji treba da bude sinhronizovan sa drugim aktivnostima menadžmenta ljudskih resursa.

I deo: REGRUTACIJA

1. Pojam i definisanje procesa regrutovanja:

Postoje 3 tipa potrebe regrutovanja:

planirane - potrebe koje nastaju iz promena u organizaciji i penzionoj politici

anticipirane - to su potrebe u kretanju osoblja, koje organizacija može predvideti proučavanjem trendova u internom i eksternom okruženju

neočekivane - otkaz, smrt, nesreće i bolesti stvaraju ove potrebe

2. Značaj i svrha regrutovanja:

· određivanje sadašnjih i budućih potreba organizacije u skladu sa njenim aktivnostima planiranja ljudskih resursa i analize posla
· ispunjava pravne i društvene obaveze organizacije, u pogledu sastava njene radne snage

3. Proces regrutovanja:

Proces regrutacije sadrži:

§ identifikovanje upražnjenog radnog mesta

§ pripremu opisa posla i specifikacija pojedinca

§ smeštanje i razvoj izvora traženog broja i tipa zaposlenih

§ kratko popisivanje i identifikovanje potencijalnih zaposlenih sa traženim karakteristikama

§ sprovođenje intervjua i donošenje odluke

4. Izvori regrutacije:

4.1. Interni izvori regrutovanja:

1. Premeštaji zaposlenih na druga radna mesta:

Zaposleni su premešteni sa jednog odeljenja na drugo, u skladu sa njihovom efikasnošću i iskustvom.

2. Unapredjenja zaposlenih na hijerarhijski više pozicije:

Zaposleni su unapredjeni na hijerarhijski više pozicije iz jednog odeljenja u drugo, sa mnogo više pogodnosti, ali i odgovornosti, baziranim na efikasnosti i iskustvu.

3. Unapredjenja i unazadjenje postojećih zaposlenih prema njihovim performansama

4. Penzionisani zaposleni mogu takodje biti regrutovani ponovo u slučaju nedostatka kvalifikovane radne snage ili porasta obima posla; regrutacija ovih ljudi štedi vreme i smanjuje troškove organizacije, jer su oni već upoznati sa organizacionom kulturom, kao i procesa i procedura.

5. Izdržavani i rođjaci preminulih ili onesposobljenih zaposlenih su takodje uzeti u obzir u procesu regrutovanja, kako članovi porodice ne bi postali zavisni od drugih.

- Prednosti internih izvora:

ü veća pouzdanost u proceni

ü poznavanje njihovih sposobnosti i motivaciono dejstvo ponudjene šanse za unapredjenje

ü razvoj potencijala zaposlenih pružanjem mogućnosti da savladaju veštine potrebne i na drugim poslovima

ü brzina i niži troškovi regrutovanja i selekcija

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

www.maturskiradovi.net

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