

SADRŽAJ

Strana

1. UVOD.....	3
2.1. IZVORI REGRUTOVANJA.....	4
3.1. SELEKCIJSKE METODE I INSTRUMENTI	
4. ZAKLJUČAK.....	17
4. LITERATURA.....	18

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.

Pribavljanje kadrova ostvaruje se kroz tri glavna procesa:

planiranje kadrova

regrutovanje

selekcija

Ljudski faktor, u teoriji i praksi upravljanja (menadžmenta), predstavlja značajan činilac i predmet upravljanja i razvoja organizacije. U okviru trendova i procesa savremenog poslovanja, poseban značaj ima upravljanje, kao proces planiranja, organizovanja, vođenja, motivisanja i kontrole materijalnih, finansijskih, organizacionih, ljudskih, informacionih i drugih resursa u organizaciji, radi ostvarivanja ciljeva i efektivnog i efikasnog poslovanja. Pojam ljudski resursi odnosi se na "ukupnost ljudskih potencijala u organizaciji, koji čine znanja, sposobnosti, veštine, kreativnost, motivaciju i radnu energiju potrebnu za ostvarivanje organizacionih ciljeva.

Utvrdjivanje potreba za osobljem predstavlja plansku aktivnost u kojoj menadžer treba znati koji se poslovi moraju obaviti da bi se ostvarili ciljevi organizacije, koje su vještine i sposobnosti potrebne za obavljanje tih poslova i koliko je ljudi potrebno za obavljanje tih poslova?

2.1. Izvori regrutovanja

U popunjavanju radnih mesta 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 mesta preduzeća se obično orijentišu primarno na unutrašnje potencijale, koje pomoću premeštanja, obuke ili stručnog usavršavanja dovode do nivoa zahteva radnih mesta koje treba popuniti. Time se stvara upražnjen prostor na nižim radnim mestima za regrutovanje iz eksternih izvora.

Prednosti popunjavanja radnih mesta iz internih izvora su višestruke:

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

www.maturskiradovi.net

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