

SADRŽAJ

1. UVOD

2.1. IZVORI REGRUTOVANJA

3.1. SELEKCIJSKE METODE I INSTRUMENTI

4. ZAKLJUČAK.

4. LITERATURA

Menadžment ljudskih resursa

1. 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 čovjek. Organizacija zadovoljava svoje potrebe za ljudskim potencijalima na dva načina: zapošljavanjem novih radnika i razvojem potencijala postojećih. Popunjavanje radnih mjesta 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.

2.1. 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,
- Sjećaj pripadnosti i brige organizacije o dobrim radnicima.

Oblici internog pribavljanja u organizaciji su:

Interni oglasi

Objavljuju se u različitim internim informativnim medijima (radio stanica, oglasna tabla, list preduzeća, računara i sl.)

Preporuke rukovodilaca

Preporuke stručne službe za ljudske resurse

U odnosu na preporuke rukovodilaca imaju prednost što obuhvataju cijelu organizaciju, a ne samo jedan organizacioni dio. Na ovaj način bitno se izbjegava moguća subjektivnost rukovodilaca. 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.

Prednosti eksternih izvora su:

- Otvaranje preduzeća prema tržištu rada,
- Prenošćenje iskustava i razmjena informacija o tome kako se radi kod konkurencije, i

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

www.maturskiradovi.net

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