

Vrednovanje kadrova

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 9 | Nivo: Visoka Poslovna Škola Strukovnih Studija, Čačak

SADRŽAJ:

UVOD	2
FUNKCIJA VREDNOVANJA.....	3
VRSTE VREDNOVANJA.....	4
PRINCIPI DOBROG VREDNOVANJA KADROVA	4
GRESKE U OCENJIVANJU.....	5
METODE VREDNOVANJA KADROVA.....	6
PROCES VREDNOVANJA POVRATNIH INFORMACIJA.....	7
ZAKLJUČAK.....	8

UVOD
Do sada su kadrovi bili zapostavljeni (sporedni faktor), a to se nepovoljno odražavalo na njihovu ličnost i rezultate rada, narucito na kreativnost. To je dovelo do niza protivrečnosti i neusklađenosti u razvoju proizvodnih snaga, a odrazilo se i na pitanje redefinicije rukovodjenja u našim uslovima. Kako uspostaviti ravnotežu i sinhronizovati tokove razvoja kadrovskih i materijalnih potencijala, osnovni je zadatak naučne organizacije rada i njenih kreatora.

Prema tome, prva faza ocenjivanja kadrova u svim preduzećima i institucijama odnosila bi se na to, da li su oni adekvatno raspoređeni u procesu rada, i to svi, bez obzira na funkcije koje zauzimaju. Naravno, to će imati svoju svrshodnost i opravdati troškove samo ako su prethodno sistematizovana radna mesta i uspostavljeno merenje uspeha u radu, kao i kriterijumi za to. Sistem ocenjivanja uspešnosti kadrova nije značajan samo sa aspekta vrednovanja doprinosa u radu, već u prvom redu sa stanovišta optimalnosti uspeha, tj. Da li su pojedini kadrovi ostvarili uspeh adekvatan svojoj funkciji (realizacija optimalno planiranog rezultata). Taj je sistem, osim toga, veoma pogodan za pravilno napredovanje kadrova i za njihovu smenjivost sa pojedinih odgovornih funkcija.

Ocenjivanje uspešnosti kadrova je vrednovanje osobina i ponašanje kadrova, te merenje i analiza rezultata njihovog rada. Proces ocenjivanja sastoji se iz nekoliko faza: ocene ličnosti, procene aktivnosti, kao i analize i ocene uspešnosti u radu pojedinaca. Svaka kategorija kadrova zahteva i posebne metode za ocenjivanje, te njihovu adaptaciju uslovima rada, složenosti poslova i funkcija i, naravno, društvenim odnosima.

Vrednovanje je proces pomoću koga se procenjuje doprinos zaposlenog organizaciji u određenom periodu. Povratna informacija o vrednovanju omogućava zaposlenima da saznaju kako su radili u poređenju sa standardima organizacije. Vrednovanje i povratna informacija mogu biti neformalni, kad nadređeni slučajno komentariše dobro ili loše izvršenje podređenog. Formalni metod je godišnji pregled izvršenja u kome nadređeni ocenjuje izvršenje svakog zaposlenog koristeći jedan od zvaničnih metoda vrednovanja

FUNKCIJA VREDNOVANJA

Prema tome, prva faza ocenjivanja kadrova u svim preduzećima i institucijama odnosila bi se na to, da li su oni adekvatno raspoređeni u procesu rada, i to svi, bez obzira na funkcije koje zauzimaju. Naravno, to će imati svoju svrshodnost i opravdati troškove samo ako su prethodno sistematizovana radna mesta i uspostavljeno merenje uspeha u radu, kao i kriterijumi za to.

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

www.maturskiradovi.net

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