

Regrutovanje i selekcija ljudskih resursa

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 17 | Nivo: Ekonomski fakultet

SADRŽAJ:

1. REGRUTOVANJE LJUDSKIH RESURSA	2
1.1. Pojam I planiranje regrutovanja	2
1.2. Nacini regrutovanja	3
1.3. Evaluacija kvaliteta regrutovanja	6
2.1. Pojam I priroda selekcije	7
2.2. Proces selekcije	7
2.3. Metodi I instrumenti selekcije	8
2.3.1. Instrumenti za prikupljanje biografskih podataka	8
2.3.2. Instrumenti za prikupljanje informacija o sposobnostima i licnim karakteristikama	8
2.3.3. Intervju	14
3. ZAKLJUČAK	16
4. LITERATURA	17

REGRUTOVANJE LJUDSKIH RESURSA

Pojam I planiranje regrutovanja

Slika "Piramida korisnog ucinka" (Dessler, 1991.)

Nacini regrutovanja

- Interno regrutovanje -

Interni izvori regrutovanja su:

2. Premestaji zaposlenih na druga radna mesta – uglavnom u svrhu razvoja zaposlenih, sto moze biti dobar osnov za napredovanje

3. Privremeno rotiranje poslova

- Eksterno regrutovanje -

* Biljana Bogicevic Milikic – "Menadzment ljudskih resursa"

* Mica Jovanovic-Bozinov, Zivko Kulic, Tatjana Cvetkovski - "Menadzment ljudskih resursa"

Eksterni izvori regrutovanja se razlikuju prema tome da li se koriste formalne ili neformalne metode regrutovanja.

Kada se koriste formalne metode, izvori regrutovanja mogu biti:

1. Oglasavanje

-glavna svrha oglasa je kvalitetan odziv, a da bi se to postiglo-oglas treba da sadrzi sve relevantne informacije (opis posla, realan opis radnih uslova, zahtevane kvalifikacije, zaradu I eventualne pogodnosti).

-kada se koristi oglasavanje u medijima, poslodavci bi trebalo da postavljaju sebi nekoliko kljucnih pitanja, kao sto su: "Sta zelimo da postignemo?", "Koje ljude zelimo da pridobijemo?", "Sta bi trebalo da sadrzi reklamna ponuda?", "Kako bi trebalo prezentovati poruku?", "Na kojem mediju bi je trebalo pokrenuti?".

-najcesce korisceni mediji su: dnevne (nedeljne) novine, strucni casopisi, radio I TV, internet, direktna posta, bilbordi, posebni strucni bilteni I promotivni materijali.

2. Posredovanje agencija za zaposljavanje

-kompanije se uglavnom odlucuju na ovaj potez ako nemaju sopstveni sektor za ljudske resurse, ako je potrebno da se upraznjeno mesto brzo popuni ili ako su ranije imale poteskoca prilikom regrutovanja.

* Biljana Bogicevic Milikic – "Menadzment ljudskih resursa"

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

www.maturskiradovi.net

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