

1. Uvod

Razlog odabira upravo ove teme je taj što postoji potreba za predstavljanjem pojma regrutovanja našim kolegama, kao i nama samima iz prostog razloga što većina nas nije do sada bila u radnom odnosu, pa je ovaj pojam na neki način nepoznanica.

2. Pojam regrutovanja

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

Pre samog procesa regrutovanja potrebno je unapred definisati:

1. opis radnog mesta – zadaci, nadležnost, odgovornost
2. opis položaja – zadaci rukovodioca i mesto u hijerarhiji
3. specifikacija – struka, obrazovni nivo, iskustvo, veštine

Važno je napraviti popis ljudskih resursa. Ocenjuje se postojeća struktura organizacije kao i stanje postojećih resursa. Potrebno je sprovesti i analizu posla – procenu kojom se definišu poslovi i način rada za obavljanje istih. To podrazumeva intervjuisanje, direktno posmatranje i prikupljanje izveštaja zaposlenih i njihovih menadžera. Zatim se vrši procena postojeće situacije koja obuhvata: opis posla (pisani izveštaj o tome šta lice koje obavlja posao radi, kako to radi i zašto to radi) i specifikaciju posla (izveštaj o minimalnim kvalifikacijama koje lice mora da poseduje da bi uspešno obavljalo povereni posao). Bitno je i analizirati eventualne buduće potrebe ljudskih resursa, da bi snabdevanje zaposlenih bilo zagarantovano.

2.1 Mesta (izvori) regrutovanja

Prilikom regrutovanja novih zaposlenih postoje 2 vrste izvora regrutovanja: eksterni i interni.

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:

1. Otvaranje preduzeća prema tržištu rada,
 2. Prenosnje iskustava i razmena informacija o tome kako se radi kod konkurencije, i
- Rizici kod korištenja eksternih izvora su nepoznanice i neizvesnosti u pogledu kvalifikacija, sposobnosti i osobina ličnosti budućih radnika.

2.1.1 preporuke zaposlenih,

2.1.3 direktna veza s fakultetima i školama,

2.1.4 zavod za tržište rada,

2.1.5 privatne agencije,

2.1.6 omladinske zadruge,

2.1.7 internet,

2.1.8 oglašavanje.

2.1.7 Internet je moćno sredstvo posredovanja u zapošljavanju zbog brzine dostupnosti informacija i širokoj geografskoj pokrivenosti. osnovne informacije o poslodavcu,

naziv posla,

sadržaj posla i uslove rada,

tražena znanja, iskustvo, veštine, osobine,

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

www.maturskiradovi.net

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