

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Regrutacija i selekcija kadrova". Rad ima 30 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

EMBED CoreIDRAW.Graphic.12

SEMINARSKI RAD

IZ PREDMETA "UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA"

NAZIV SEMINARSKOG RADA:

"REGRUTACIJA I SELEKCIJA KADROVA"

III-421/08

Ocjena: 5 6 7 8 9 10

Banja Luka, maj 2010.

"REGRUTACIJA I SELEKCIJA KADROVA"

UNIVERZITET ZA POSLOVNE STUDIJE

JOVANA DUČIĆA 23a

Kvalitetan odnos zaposlenih i lojalnost zaposlenih radnika, ne može se kupiti sa strane.

UVOD

Kadrovski faktor je ključ za uspjeh jednog preduzeća. To je, ujedno, najbolja investicija za preduzeće. Iznalaženje i zadržavanje kvalitetnih radnika pruža garanciju preduzeću za veće rezultate i postizanje dobiti.

Kod izbora kadra treba biti selektivan i tražiti maksimalne rezultate u radu, konstruktivnu agresivnost radnika, dobru obučenosť i motivisanost radnika za rad u preduzeću, što su bitni uslovi da se bude bolji u odnosu na konkurenciju. Ni u kom slučaju nije poželjno da se zaposleni često mijenjaju, jer se time stvara loša reputacija za menadžera i za preduzeće.

I mala i velika preduzeća trebaju da budu veoma selektivna pri izboru radnika. Mala preduzeća trebaju izbjegavati prijem u radni odnos radnika po rođaćkoj liniji, pogotovu ako nisu kompetentni za dati posao. Velika preduzeća imaju mnogo veći izbor, jer sposobni, talentovani, obrazovani radnici imaju veću želju da rade u većim preduzećima, nego u manjim.

Činjenica je da su danas promjene evidentne na svakom koraku i toliko su česte, da se konstantno

moraju pratiti i, ukoliko preduzeće želi da opstane, mora se maksimalno prilagodjavati novonastalim promjenama, jer je, u suprotnom, propast neminovna. Prilagodjavanje se, osim na svim ostalim poljima,

mora odvijati i u ljudskim resursima, što znači da se zaposleni konstantno moraju informisati o raznim novim naučnim i tehničko-tehnološkim dostignućima, propisima, zakonima itd.

Danas se projekti za preduzeća prave za period od 3 do 5 godina, i to se mora imati u vidu prilikom zapošljenja radnika, jer je prošlo vrijeme kad je san svakog radnika bio da se zaposli u nekoj firmi i tu ostane narednih 30 godina, bez nekih većih promjena, i, u većini slučajeva, neke velike želje za učenjem i usavršavanjem.

Pošto je danas tržište radne snage neuporedivo veće nego prije 20, 30, 50 itd. godina, porasli su i kriterijumi za prijem u radni odnos. Razlog u velikom izboru radne snage leži u činjenici da je proces automatizacije mnogih poslova ostavio mnoge ljude bez posla; dostupnost knjiga, računari, Internet, pogodnosti za školovanja su razlog što je sve više ljudi edukovano, kao velika migracija stanovništva sa sela u gradove, u potrazi za "konkretnim" zaposlenjem. Velika ponuda, u svakom slučaju odgovara poslodavcima, jer tako mogu da diriguju cijenu i uslove rada.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com