

Sadržaj:

Uvod.....	3
Analiza posla.....	7
Karakteristike testova i metoda za izbor kadrova.....	11
Valjanost.....	12
Pouzdanost.....	13
Osetljivost.....	14
Kriterijumi.....	15
Odlučivanje.....	19
Ograničenja.....	23
Individualne razlike.....	26
Zaključak.....	29
Literatura.....	30

UVOD

“Svet razvijenih već početkom sedamdesetih postaje svestan tri sindroma: zemlja je ograničena, finansije su ograničene, prirodna bogatstva su ograničena, samo ljudski potencijal nije ograničen”(Vujić, 2003.str.3) . Na taj način, ljudski potencijal predstavlja najveće bogatstvo jedne organizacije. Potrebno je staviti pravog čoveka na pravo mesto, što u krajnjem rezultatu daje i najveću produktivnost radne organizacije. Zaposleni poseduju sposobnosti, znanja, osobine ličnosti i unutrašnju motivaciju. Kada tome dodamo i ambijent u organizaciji dobijamo uspeh u radu, koji je krajnji cilj svake uspešne kompanije. Potrebno je uskladiti organizaciju i pojedinca.

Postoje dva pristupa rešavanju problema usklađivanja. Jedan je karakterističan za zapadne zemlje, a drugi za istočne. Metode su vrlo slične, ako ne i iste. Razlikuju se po tome što zapadnjaci u izboru kadrova polaze od posla, a istočnjaci polaze od pojedinca. A. Morita je ova dva načina nazvao zid od cigala i zid od kamena. On ističe da su planovi američkih kompanija uvek napravljeni unapred i da za svaku vrstu posla postoji okvir. Oblik zaposlenog se mora uklopiti u postojeći okvir u milimetar ili se uopšte ne uklapa, pa on tu strukturu naziva zidom od cigle. U Japanu, radnici se biraju na osnovu opštijih kriterijuma, a onda direktori gledaju kako najbolje da iskoriste njihove potencijale. Rukovodioci podižu zid, kombinujući svaki kamen na najbolji mogući način.

Postoje tri faze razvoja, odnosno tri pristupa problemu odabira kadrova (Guzina,1986. Str.38):

orijentacija na testove,odnosno stvaranje i usavršavanje testova pod uticajem biheviorizma i pozitivisticke filozofije, na tlu Amerike. U prvi plan se stavlja značaj objektivnosti psiholoških merenja i mogućnost kvantifikacije rezultata. U Evropi se od psiholoških instrumenata koristi posmatranje.Psiholozi se oslanjaju na impresiju pod uticajem fenomenološke, personalisticke i Geštalt psihologije. Ličnost se opisuje literarno. Posledica toga je stvaranje i primena individualnih testova, testova postignuca i projekivnih testova.

Intenzivniji rad na problemima kriterijuma uspeha na poslu, odnosno definisanje i izbor kriterijuma i nalaženje adekvatnih metoda merenja uspeha na poslu.

Interesovanje psihologa je više usmereno na proces i način donošenja konačne odluke u odabiru ljudi.

postoje značajne individualne razlike u stepenu posedovanja raznih osobina (sposobnosti, interesovanja, motivacije, važnih za uspeh na poslu

Moguće je meriti date osobine i upeh posjedince na poslu.

Moguće je odrediti odnos između rezultata postignutih na testu i uspeha na poslu, što znaci da na osnovu testova i drugih psiholoških instrumenata možemo da predvidimo radno ponašanje.

Ovaj klasični model selekcije je posmatran suviše statično. Postoji ne samo linearni, već i krivolinijski odnos, gde se značaj jedne osobine menja u zavisnosti od uloge i važnosti drugih. Merenje uspeha na poslu je mnogo složenije. Uspešnost posjedince na poslu se izražavala kao efikasnost u datom momentu i

zanemarivala se mogućnost promene u radnom ponašanju, usavršavanje, razvoj, odnosno pad i razni oblici negativnih promena radnog ponašanja.

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

www.maturskiradovi.net

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