

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Ocenjivanje radne uspešnosti". Rad ima 33 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.

Увод

Да би организација била способна да конкурише на тржишту производа и услуга, потребно је да добро познаје своје унутрашње снаге и слабости и активно ради на јачању сопствених способности. Управљање радним понашањем и радним резултатима запослених подразумева идентификовање, праћење и усмеравање појединачних резултата запослених. Ради се о управљачком процесу, који треба да буде саставни део менаџмента перформанси организације. Он подразумева праћење и вредновање резултата, постигнућа и укупне радне успешности запослених и доношење на основу тога квалитетних одлука које треба да побољшају ефикасност организације. Управљање успешношћу односи се на све менаџерске активности и инструменте, укључујући и процену успешности, који осигуравају постизање циљева успешности и стратегијских циљева организације .

У управљању успешношћу битно је повезати организацијске циљеве и резултате са индивидуалним циљевима и резултатима рада. Стога је праћење и оцењивање индивидуалне радне успешности важан сегмент праћења и побољшавања укупне организацијске успешности. То је важан сегмент стратегијског менаџмента кроз који се постављају систем и методе које предводе стратегијске циљеве у индивидуалне задатке и стандарде радне успешности. Праћење и оцењивање радне успешности има две битне функције: евалуативну и развојну. Те функције и улогу управљања и праћења успешности приказује слика 1:

Делотворна процена је, по мишљењу многих аутора, кључни инструмент менаџмента људских потенцијала за управљање успешношћу и развојем. Уопштено се сматра да је праћење и процењивање успешности камен темељац делотворног система људских ресурса, од виталне важности у сваком систему који жели повезати успешност организације и успешност људи.

Темељни је циљ праћења и оцењивања радне успешности подизање опште организацијске способности и остваривање стратешких циљева. Низ је пак циљева специфичније везано за менаџмент људских потенцијала, приказано на слици 2:

Процена успешности служи за доношење квалитетних одлука у вези с награђивањем. На темељу ње се утврђује варијабилни део плате и различити мотивациони облици награђивања. Како редовно садржи и сегмент процене индивидуалних потенцијала, омогућује стварање слике о потенцијалима организације и њеној конкурентској способности. Такође се темељем ње прави портфолио људских потенцијала. Информације које се добијају проценом служе и за професионално усмеравање и распоређивање људи на она радна места које боље одговарају њиховим могућностима. Веома важан сегмент је утврђивање има ли особа чији се рад и успешност процењује, способности које захтева успешно обављање посла, али и развој каријере. Без процене успешности немогуће је планирати развој индивидуалне каријере. Висока успешност у обављању актуелнога посла најчешћа је основа за промотивне одлуке. Осим тога, из процене се утврђују и додатни потенцијали за промоцију. Проблеми успешности врло често

упућују на недостатак потребних знања и вештина, па праћење и процена успешности служе за утврђивање образовних потреба. Саставни део процењивања је и утврђивање плана образовања и усавршавања у наредном периоду. Процењивање успешности захтева постављање стандарда и критеријума радне успешности. Оно је подлога за утврђивање на темељу повезаности између успеха у послу и успеха на тестовима и другим инструментима селекције, односно предикторима. Према томе, од праћења и оцењивања успешности знатно зависи квалитет селекције. Она има важну и стратегијску димензију јер су стратегија и циљеви организације основа утврђивања критеријума и стандарда успешности. Повећање успешности свих, а тиме и укупне организацијске успешности, битна је претпоставка веће конкурентске способности и стратегијски је циљ менаџмента људских ресурса.. С њом је, како се види, повезан и читав низ осталих активности унутар те делатности. Процена успешности такође даје релевантне информације о јазу између постојећих вештина и оних потребних у будућности. Саставни је део процењивања у већини организација и спремност за усвајање, стално учење и промене.

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

www.maturskiradovi.net

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