

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Kadrovanje". Rad ima 15 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.

РЕПУБЛИКА СРПСКА

УНИВЕРЗИТЕТ ИСТОЧНО САРАЈЕВО

ФАКУЛТЕТ ПОСЛОВНЕ ЕКОНОМИЈЕ

БИЈЕЉИНА

СЕМИНАРСКИ РАД

ТЕМА: КАДРОВАЊЕ

Адаптација и обука кадрова

Апсентизам

Напредовање кадрова

Бијељина, октобар 2009.

-САДРЖАЈ-

1. УВОД

Кадровски менаџмент као специјализована функција формално се појавио крајем 19. века. Пре тог времена запошљавање и плаћање радника зависило је од личне одлуке власника. У организационом смислу кадровску функцију осмишљава Фредерик W. Таулор, 1885. године, идентификујући начине како би учинак радника био ефикаснији, а сам рад мање напоран.

Кадрови су основни носиоци радне и пословне ефикасности организације. Управљање развојем кадрова представља основну менаџерску функцију организације, којом се усмеравају њени кадровски потенцијали. Развој организације, све више, зависи од развоја кадрова, од њиховог броја, структуре, радних способности и мотивације. Организација мора стално да усклађивати развој кадрова са својим материјалним, технолошким и организационим развојем. Област развоја кадрова постаје ограничавајући чинилац бржег раста и развоја савремених организација.

Адаптација организације на бројне промене и захтеве окружења, не може се постићи без ефикасног развоја кадрова. Да би обезбедила свој развој и дугорочну стабилност организација мора да има ефикасан систем управљања развојем кадрова. Он представља основну подршку менаџерском одлучивању о будућем развоју како предузећа тако и рада у предузећу. Систем управљања развојем кадрова омогућава организацији да у већем степену искористи расположиве потенцијале и повећа своју тржисну стабилност и конкурентску предност. Управљање развојем

кадрова значајно је и изван организације. Такође је значајно и за изучавање и предвиђање развоја националних, регионалних или индустријских кадровских и потенцијала, као и за изучавање развоја система образовања запошљавања.

Кадрови су најзначајнији улазни елемент предузећа. Кадрови својим знањем и радним способностима учествују у стварању производа, проналажењу информација и доношењу одлука. Они су покретачи и реализатори свих материјалних и нематеријалних токова организације. Кадрови планирају, организују и контролишу све виталне функције организације. Њима се приписују сви успеси и неуспеси. Најважнији организациони ресурс више није капитал, опрема или технологија већ управо кадрови. Да би се нешто урадило успешно и реализовали стратегијски и оперативни циљеви организације, треба имати праве људе на правом месту и у право време.

Да би се повећала радна и пословна ефикасност организације акценат треба ставити на функцију мотивације, обуке, пријема, селекције и заштите кадрова. Кадровски менаџмент је значајан за све менаџере. Највећи број менаџера реализује своје задатке ангажовањем других-подређених.

Да би се обезбедио ефикасан кадровски менаџмент организација мора да има:

ефикасну кадровску политику,

ефикасан систем планирања и праћења развоја кадрова,

ефикасну организацију кадровске службе са јасно дефинисаним задацима и тимом стручних кадрова.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com