

## SADRŽAJ:

Uvod.....	3
Planiranje ljudskih resursa.....	4
1.1. Procena sadašnje i prognoza budućih potreba za kadrovima.....	5
Obezbeđenje i odabir kadrova.....	6
2.1. Selekcija, uži izbor, intervju i testovi.....	7
3. Obuka kadrova.....	8
3.1. Upoznavanje novih kadrova sa njihovom novom okolinom i dužnostima.....	9
3.2. Delovi dobrog programa obuke i vrste obuke.....	10
3.3. Metodi obuke.....	11
3.4. Ocena obuke.....	12
4. Zaključak.....	13
Literatura.....	14

## UVOD

Kadrovski faktor je ključ za uspeh jednog preduzeća. To je 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 obučenost i motivisanog radnika za rad u preduzeću. Dinamično razvojni preduzeće traži kvalitetan kadar, jer mu je to jedan od uslova da bude bolji u odnosu na konkurenciju. Kadrovi daju impuls razvoja preduzeća.

Preduzeće može da dođe do kvalitetnog kadra ukoliko ima agresivnu propagandu, odnosno traži prave ljude za pravi posao.

Nije poželjno da se zaposleni često menjaju, jer se time stvara loša reputacija za menadžera i za preduzeće. Menadžer treba da traga za kvalitetnim kadrom jer javno oglašavanje, odnosno konkurs, ne pruža uvek zadovoljavajuće rezultate da bi se na osnovu prispelih molbi mogao izvršiti najkvalitetniji izbor.

## PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA

Ljudski resursi je pojam čije se osnovno značenje u ekonomiji odnosi na radnu snagu, jedan je od tri faktora proizvodnje.

U korporacijama i biznisu, pojam se odnosi na pojedince u okviru firme i njihove rezultate i sposobnosti, kao i na deo organizacije koja se bavi zapošljavanjem, otpuštanjem, treningom (obukom) i drugim poslovima vezanim za samo osoblje.

Planiranje ljudskih resursa može se posmatrati sa više aspekata od kojih su najznačajniji;

Planiranje radi buduće uravnoteženosti (vrši se poređenjem broja potrebnih sa brojem zaposlenih za koje se predpostavlja da će ostati u organizaciji)

Planiranje privremenog ili trajnog otpuštanja radnika, zbog modernizacije (tehnološki višak)

Planiranje odliva radne snage (penzija, duže odsustvo ili odlazak)

Planiranje prijema novih radnika

Planiranje obuke i usavršavanja zaposlenih

Planiranje ljudskih resursa omogućava menadžmentu pronalazak i postavljanje pravog osoblja, na prava mesta i u pravo vreme.

Planiranje predstavlja sistemski pristup odabira osoblja koje obezbeđuje odgovor na pitanje:

„Kako organizacija može obezbediti ljude pravog tipa, adekvatno organizovane, efektivno rukovođene i fokusirane na zadovoljavanje kupaca?“

Odgovor možemo dobiti sistemskim pristupom i to;

prvo: proceniti sadašnje potrebe odabira osoblja;

drugo: uraditi prognozu budućih potreba ljudskih resursa;

treće: napraviti kombinovanu strategiju odabira osoblja.

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

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**