

Analiza posla

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 17 | Nivo: Visoka škola strukovnih studija za menadžment u saobraćaju

SADRŽAJ

Strana

1. UVOD.....	3.
2. ANALIZA POSLA.....	4.
2.1 Priroda analize posla.....	5.
2.2 Šta je posao?	6.
3.METODI SAKUPLJANJA PODATAKA POTREBNIH ZA ANALIZU POSLA.....	7.
3.1 Razgovori.....	7.
3.2 Upitnici.....	7..
3.3 Posmatranje.....	8.
3.4 Vođenje dnevnika/evidencije.....	8.
3.5 Specijalizovane metode za analizu posla.....	8.
4.0 DIZAJNIRANJE POSLA.....	9.
4.1 Ciljevi dizajniranja posla.....	9.
4.2 Faktori koji utiču na dizajniranje posla.....	9.
5.0 RAZLIKA IZMEĐU ANALIZE POSLA I DIZAJNIRANJA POSLA.....	10.
6.0 REZULTATI ANALIZE POSLA.....	10.
7.0 MOTIVACIJA ZAPOSLENIH.....	12.
8.0 PROCES ANALIZE POSLA.....	13.
9.0 ZAKLJUČAK.....	16.
Literatura.....	17.

1. UVOD

Upravljanje ljudskim resursima je jedna od najvažnijih poslovnih funkcija u organizaciji i tu spadaju razne aktivnosti. Na primer, česte promene u okruženju, globalizacija konkurencije (podrazumeva udruživanje različitih zemalja u cilju povećanja konkurentnosti na svetskom tržištu na svetskom nivou), prenos socijalnih funkcija sa države na određenu organizaciju (kvalitetan tretman invalida, obolelih od side, nacionalnih manjina i etničkih grupa, itd.), povećanje prosečne starosti zaposlenika, ekonomske migracije...Radi se o ozbiljnim i sve učestalijim izazovima koji imaju zavidan uticaj pri kreiranju upravljačkih aktivnosti.

Na nekoliko načina se razstavaju aktivnosti u oblasti upravljanja ljudskim resursima. Mogu se grupisati na : 1) zapošljavanje, 2) razvoj ljudskih resursa 3) zaštita zaposlenih. Pod pojam zapošljavanje ulaze aktivnosti kojima se vrši analiza posla, planiranje ljudskih resursa, regrutovanje i selekcija. Pod pojam razvoj ljudskih resursa ulaze aktivnosti koje nastaju prilikom ocenjivanja uspešnosti rada, obuke, usavršavanja, nagrađivanja i upravljanja karijerom, a pod zaštitom zaposlenih spadaju delatnosti koje su povezane sa zaštitom zdravlja, bezbednosti na radu, kolektivnim pregovaranjem i uređenjem odnosa između poslodavaca i zaposlenih.

2. ANALIZA POSLA

Analizu posla najčešće vrši supervizor ili stručnjak za ljudske resurse. Podaci se tiču vršenja dužnosti koje se obavljaju (čišćenje, prodaja, podučavanje ili slikanje) . Na osnovu rezultata jednog istraživanja dolazi se do zaključka da podaci koje su u sklopu analize posla saopštili zaposlenici najmanje pouzdani, ali zato podaci koje su skupili i saopštili stručnjaci za analizu posla su najčešće najpouzdaniji.

Podaci dobijeni analizom posla predstavljaju osnovu za nekoliko HR aktivnosti. Na primer, podaci o poslovnim dužnostima mogu da posluže kao osnova za izradu programa obuke, a podaci ličnim karakteristikama potrebnim za obavljanje određenog posla koriste se kada se odlučuje kakve ljude treba zaposliti. Analiza posla stoga ima centralnu ulogu u menadžmentu ljudskih resursa. Opšte direktive

američkih federalnih agencija u vezi sa selekcijom zaposlenih ističu da analiza radnog mesta predstavlja ključni korak prilikom procene ispravnosti svih važnijih personalnih aktivnosti .

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

www.maturskiradovi.net

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