

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Interni izvori regrutovanja". Rad ima 8 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.

SADRŽAJ

Uvod.....	3
Interni izvori regrutovanja.....	4
Interno oglašavanje posla.....	5
Unapređenja i premeštaji.....	7
Preporuke i predlozi službe za ljudske resurse.....	8
Prijatelji i rodbina zaposlenih.....	8
Zaključak.....	10
Literatura.....	11

UVOD

U ovom seminarskom radu pokušaću da pokažem sve prednosti i mane internih izvora regrutovanja, šta su dobre, a šta loše strane ovog načina zapošljavanja.

Interni izvori regrutovanja

Prednosti popunjavanja upražnjenih radnih mesta putem internog regrutovanja su brojne:

veća pouzdanost u proceni,

motivaciono dejstvo ponuđene šanse za napredovanje,

razvoj potencijala zaposlenih pružanjem mogućnosti da savladaju veštine potrebne i na drugim poslovima,

brzina i manji troškovi regrutovanja i selekcije i

osećaj pripadnosti i brige organizacije o dobrim radnicima.

Unutrašnji izvori regrutovanja, osim navedenih prednosti, imaju i određene nedostatke:

organizacija postaje zatvorena za nove ljude i nove ideje, što u dužem roku može dovesti do veoma ozbiljnih posledica;

pojavljuju se problemi u vezi sa dobijanjem dozvole od pretpostavljenih za odsustvo sa posla zbog intervjuisanja, testiranja i slično.

Kao osnovne oblike internog regrutovanja možemo navesti:

- 1) interno oglašavanje,
- 2) unapređenje i transfer zaposlenih (najčešće na preporuke neposrednih menadžera),
- 3) preporuke i predlozi službe za ljudske resurse,
- 4) prijatelji i rodbina zaposlenih (koji dolaze na preporuku zaposlenih),

Interno oglašavanje posla

Osnovno sredstvo za regrutovanje zaposlenih za druge poslove unutar organizacije, jeste sistem oglašavanja posla. Oglašavanje posla je sistem u kome poslodavac obezbeđuje obaveštenje o otvorenim radnim mestima i poziva zaposlene da se prijave za specifična slobodna radna mesta. Što je kompanija bogatija ljudskim potencijalima, veći su izgledi da će se povodom popune upražnjenih poslova opredeliti za interno oglašavanje, odnosno regrutovanje.

Interno oglašavanje se vrši na različite načine:

- preko oglasne table preduzeća,
- putem radio-stanice,
- posredstvom posebnih biltena,
- putem računara (elektronske pošte),
- preko telefona i slično.

Sistem oglašavanja daje svakom zaposlenom šansu da pređe na bolji posao unutar organizacije. Najčešći metod koji poslodavci koriste za obaveštavanje zaposlenih o slobodnim mestima je pisano obaveštenje na oglasnim tablama, na lokacijama kao što su prostorije koje zaposleni koriste u pauzi, kafeterije i u blizini liftova.

U novije vreme organizacije se sve više opredeljuju za oglašavanje putem računara i telefona, odnosno putem elektronske pošte. Prednosti takvog načina oglašavanja su očigledne:

- 1) troškovi regrutovanja se smanjuju i do tri puta,
- 2) skraćuje se vreme za popunjavanje slobodnih radnih mesta,
- 3) povećano zadovoljstvo zaposlenih zbog njegove fleksibilnosti, korektnosti i povećanih mogućnosti za praćenje i kontrolisanje čitavog postupka i slično.

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com