

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Pribavljanje i odabir (regrutacija) personala". 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.

Fakultet za obrazovanje diplomiranih pravnika i diplomiranih ekonomista za rukovodeće kadrove

Seminarski rad iz predmeta Upravljanje ljudskim resursima

Tema : Pribavljanje i odabir (regrutacija) personala

Dr Dragan Subotić Dusan Karišik

Novembar 2009. godine

Sadržaj

1. Uvod	3
1.1. Nastanak i pojam menadžmenta ljudskih resursa	4
2. Pribavljanje kadrova	5
2.1. Faze utvrđivanja potreba za kadrovima	7
3. Proces odabira personala	9
4. Završne aktivnosti u procesu selekcije	12
4.1. Socijalizacija i orijentacija novozaposlenih	13
5. Zaključak	14
6. Literatura	15

1. Uvod

Zaposleni nisu samo jedan od najznačajnijih resursa firme. Oni su takodje najskuplji i najproblematičniji resursi. Obzirom da je značaj ljudskih resursa sve veći, upravljanje ovim resursima se posmatra kao strateški interes organizacije kojim se bave viši nivoi menadžmenta. Ljudski kapital predstavlja ukupnu vrednost ljudskih resursa organizacije.

Ljudski kapital je direktno vezan sa performansama organizacije i njenom konkurenskom prednošću. Upravljanje ljudskim resursima može biti efektivno i neefektivno. Ljudski resursi obuhvataju svo iskustvo, veštine i procene sposobnosti kontakte, preduzete rizike i mudrosti pojedinaca sa jednom organizacijom. Eksperti za ljudski kapital su predvideli u budućnosti deficit veština kod ljudskih resursa koji bi doneo štetu konkurentskoj poziciji organizacija ukoliko se ne bude investiralo više u ljudski kapital.

Pojam ljudski resursi je novijeg datuma jer je uz mnogo osporavanja i kritika u novije vreme ušao u upotrebu. Kritičari takvog načina polaze od pretpostavke da je on ponižavajući za čoveka, jer ga

izjednačava sa objektom upravljanja. Pošto su ljudi najveće bogatsvo organizacije nedopustivo je da ih bilo ko dovodi u istu ravan sa novcem, mašinom i informacijom. Pristalice poistovećivanja ljudi sa resursima ističu da se time konačno sprečava praksa prema kojoj su svi drugi resursi značajniji od ljudi. Pojam ljudski resursi poprima i novo značenje, njime se ne označavaju samo zaposleni nego i njihovi sveukupni potencijali. Drugim rečima ljudski resursi se posmatraju kroz prizmu ukupnih ljudskih vrednosti i potencijala.

Bez ljudi i njihovih potencijala nema ni organizacije i njenih uspeha. Iako su svi resursi organizacije važni, ljudski resursi su najvažniji.

Specifičnost ljudskih resursa i njihov značaj ogledaju se u sledećem:

- ljudski resursi mogu da stave u funkciju sve umne, fizičke i sve druge potencijale sa kojima raspolažu
- ukupne rezultate rada čine većim od pojedinačnih ostvarenih rezultata
- rezultati rada zavise i od motivisanosti zaposlenih i menadžera
- jedino čovek može oblikovati viziju
- ljudski resursi imaju dugoročan uticaj na poslovanje organizacije
- odnos organizacije prema ljudskim resursima ima višestruko dejstvo

...

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL:

maturskiradovi.net@gmail.com