

САДРЖАЈ

| | |
|--|----|
| УВОД | 2 |
| 1. ОПШТЕ КАРАКТЕРИСТИКЕ | |
| УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА | 3 |
| 1.1. Планирање људских ресурса и регрутовање | 3 |
| 1.2. Појам регрутовања људских ресурса | 3 |
| 1.3. Циљ регрутовања људских ресурса | 4 |
| 2. ПРОЦЕС РЕГРУТОВАЊА | 5 |
| 2.1. Интерно регрутовање људских ресурса | 6 |
| 2.1.1. Интерно оглашавање посла | 7 |
| 2.1.2. Унапређења и премештаји | 7 |
| 2.1.3. Препоруке и предлози службе за људске ресурсе | 7 |
| 2.1.4. Пријатељи и родбина запослених | 8 |
| 2.1.5. Ранији запослени и ранији кандидати за посао | 8 |
| 2.2. Екстерно регрутовање људских ресурса | 8 |
| 2.2.1. Екстерно оглашавање | 9 |
| 2.2.2. Агенцијско посредовање | 9 |
| 2.2.3. Образовне институције | 10 |
| 2.2.4. Директно обраћање кандидатима | 10 |
| 2.2.5. Директне пријаве заинтересованих кандидата | 10 |
| 2.2.6. Остали извори и начини регрутовања | 11 |
| 2.3. Евалуација процеса регрутовања | 11 |
| 3. АНАЛИЗА СНАГА И СЛАБОСТИ | |
| ОРГАНИЗАЦИЈЕ У ПРОЦЕСУ | |
| РЕГРУТОВАЊА | 11 |
| ЗАКЉУЧАК | 12 |
| ЛИТЕРАТУРА | 13 |
| УВОД | |

Имати успешну организацију са високим профитом и високим степеном мотивације запослених, жеља је сваког власника компаније односно особе која се налази на челу компаније. Традиционални извори успеха - производи и технологије као и приступ финансијским изворима и надаље дају компаративну предност, али у далеко мањој мери него што је то било пре. Посматрајући конкурентне компаније и разлике међу њима запазићемо да се разлике све више смањују: производи су врло сличног изгледа; разлика у функционалности производа ако и постоји врло брзо нестају и изглед продајних простора све је сличнији. Оно по чему се компаније уистину разликују су сами запослени: њихово понашање према клијентима, брзина реаговања, начин на који се решавају проблематичне ситуације, мотивисаност и усмереност према остварењу циљева, способност учења, компетенције.

Људски елемент је једини елемент који конкуренција не може копирати. Стога се поставља питање: шта и како треба радити у управљању људским ресурсима? Кључ за откривање организацијских потенцијала и постизања конкурентне предности су људи. Како бисмо развили победнички тим, први корак је одабирање квалитетних радника. Али уз одабирање квалитетних радника нужно је познавати квалитет својих чланова тима, њихове предности, али и подручја на којима могу постићи даља побољшања. Сваки менаџер има само један основни задатак: остварити пословне резултате кроз ефикасно управљање радом чланова свог тима. Како би то и остварио, сваки добар вођа тима мора развити прикладне обрасце понашања у различитим ситуацијама, а сходно различитим карактеристикама и потребама чланова свог тима. Иако различите ситуације захтевају различито понашање, основни предуслов успешног управљања тимом је усмереност на остварење пословних резултата, континуирано усмеравање и праћење рада својих радника као и континуирано давање повратне информације о добро или лоше обављеним радним задацима.

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

www.maturskiradovi.net

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