

## SADRŽAJ

1. Uvod .....	3
2. Zapošljavanje .....	3
3. Planiranje .....	4
4. Uvođenje u posao .....	4
4.1. Tri opšta tipa obučavanja .....	5
5. Motivacija uposlenih .....	6
6. Zaključak .....	7
7. Literatura .....	7

## UVOD

### ZAPOŠLJAVANJE

Ako se pođe od osnovnog objašnjenja pojma menadžmenta kao vještine obavljanja poslova pomoću pažljivo odabranog kadra za odgovarajući posao, onda ne treba posebno dokazivati značaj njegove funkcije koja se pojednostavljeno zove zapošljavanje. Naime, pod ovakvim nazivom moguće je obuhvatiti šire značenje ove važne funkcije menadžmenta, koja se odnosi na vođenje kadrovske politike u preduzeću, što podrazumijeva složenu aktivnost upravljanja ljudskim resursima.

Potrebe ljudskih potencijala ovisne su od vrste organizacije i posla kojom se one bave i tek na osnovu rezultata istraživanja potrebâ, prognoziraju se bruto-potrebe.

Procesi koji čine sistem zapošljavanja funkcije ljudskih potreba su:

Analiza radnih mjesta

Planiranje ljudskog potencijala

Pridobivanje ljudi za zapošljavanje

Odabir (selekcija) ljudi,

Uvođenje u posao i zapošljavanje.

Stvarna, operativna aktivnost u području ljudskih resursa započinje tek analizom radnih mjesta i poslova, radnikove ličnosti, te primjena rezultata na formiranje plata, obrazovanje uz rad i dr. Nakon popisa i opisa radnih mjesta vrši se bodovanje ili rangiranje radnih mjesta, te procjena ličnosti uposlenih koji čine važne elemente pri planiranju ljudskih resursa. Procjena radnih mjesta i ocjena ličnosti jedan su od važnih elemenata pri planiranju na području ljudskih resursa (potencijala).

Najvažnija pitanja menadžera oko planiranja razvoja ljudskih potencijala su:

Koliko i koja struktura kadrova je potrebna, kada i gdje?

Kako pribaviti zaposlenike?

Na koji se način osposobljavaju radnici?

Koji troškovi nastaju i kako uticati na njih?

### PLANIRANJE

Utvrdivanje potreba za kadrovima predstavlja deo planske aktivnosti menadžera. To je prvi zadatak kadrovske funkcije, koji menadžeri treba da obave na osnovu obezbeđenih odgovora na sledeća pitanja;

Koji su poslovi neophodni za ostvarivanje ciljeva preduzeća?

Koliko radnika je potrebno za obavljanje utvrđenih poslova u preduzeću?

Proces utvrđivanja potrebâ za kadrovima se odvija u tri faze;

Analiza poslova

predstavlja prikupljanje, beleženje i razmatranje informacijâ o poslovima.

sastoji se u određivanju obaveza i odgovornosti na svakom radnom mestu.

utvrđivanje potrebnih kvalifikacija za uspešno obavljanje datih zadataka.

Opis poslova

predstavlja sadržaj obaveza i odgovornosti za jedno radno mesto.

**----- 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)