

SADRŽAJ

1. Uvod.....	2
2. Presentacija kompanije.....	3
3. Analiza ljudskih resursa u kompaniji.....	5
4. Konkurs za radno mesto finansijski analitičar.....	8
5. CV.....	9
6. Tipizirani upitnik.....	11
7. Intervju sa kandidatom.....	12
8. Uvođenje u posao novoprimljenog kandidata.....	14
9. Kriterijum za ocenu zaposlenog radnika.....	16
10. Razvoj karijere i lične kompetencije.....	17
11. Komunikacija za zaposlene.....	19
12. Zaključak.....	20
13. Literatura.....	21

1. UVOD

Rad i organizacija rada predstavljaju životni okvir koji steže i pritiska ljude, možda isto toliko koliko imotvara nove vidike i nove mogućnosti¹

Zaposleni nisu samo jedan od najznačajnijih resursa firme. Oni su takođe 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.

Zadatak dobrog menadžera svake organizacije jeste da na pravi način doprinese maksimalnom iskorišćenju resursa u cilju ostvarivanja interesa i ciljeva organizacije. Najvažniji resurs je čovek.

Organizacija zadovoljava svoje potrebe za ljudskim potencijalima na dva načina:

- zapošljavanjem novih radnika
- razvojem potencijala postojećih.

Popunjavanje radnih mesta je složen proces i počinje procesom, koji se obično naziva regrutovanje (privlačenje) ljudskih resursa. Nastavak procesa regrutovanja je proces selekcije koji treba da bude sinhronizovan sa drugim aktivnostima menadžmenta ljudskih resursa.

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

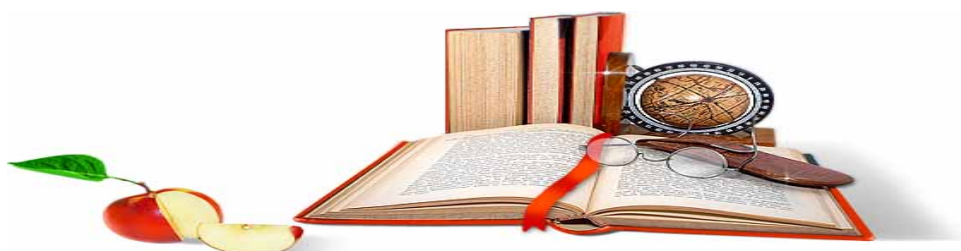
U nastavku rada prikazaću proces zapošljavanja u Naftnoj industriji Srbije za poziciju finansijski analitičar.

¹ Prof. Dr Branislav Čukić, Psihologija rada, usklađivanje čoveka i posla

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

**[BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST](http://WWW.SEMINARSKIRAD.ORG)
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.**

**WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET**



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO [SEMINARSKI](#), [DIPLOMSKI](#) ILI [MATURSKI](#) RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE [GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI](#) KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U [BAZI](#) NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU [IZRADA RADOVA](#). PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM [FORUMU](#) ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com