

UVOD

Za efikasnost menadžmenta strategije preduzeća, a posebno menadžmenta kadrova od značaja je uspešnost kadrova na svim nivoima upravljanja i rukovodjenja, potom i njihova promocija. I zato jedna posebna oblast kadrologije se bavi ocenjivanjem efikasnosti i uspešnosti kadrova, naročito rukovodećih. Kadrovi se, naime, u proizvodnim odnosima javljaju kao nosioci i činioци privrednog razvoja. Ustvari, oni su određujući faktor razvoja proizvodnih snaga i odnosa, jer su osnovni stvaraoci proširene reprodukcije i njenog organizovanja. Kadrovi kao ličnosti još uvek nisu dovoljno ispitno naučno područje. U vezi s tim, nisu sagledani ni faktori koji utiču na njihovo ponašanje, aktivnosti i uspešnost.

I.1 Suština ocenjivanja

Do sada su kadrovi bili zapostavljeni (sporedni faktor), a to se nepovoljno odražavalo na njihovu ličnost i rezultate rada, osobito na kreativnost. To je dovelo do niza protivurečnosti i neuskладjenosti u razvoju proizvodnih snaga, a odrazilo se i na pitanje rdefinicije rukovodjenja u našim uslovima. Kako uspostaviti ravnotežu i sinhronizovati tokove razvoja kadrovskih i materijalnih potencijala, osnovni je zadatak naučne organizacije rada i njenih kreatora.

Jedan od osnovnih preduslova za pristup ocenjivanju uspešnosti bilo kojih profila kadrova je u tome, da se zadovolji glavno načelo naučne organizacije rada *”adekvatni kadrovi za adekvatnu tehnologiju”* tj. Svaki čovek na *”svoje”* pravo mesto.

Prema tome, prva faza ocenjivanja kadrova u svim preduzećima i institucijama odnosila bi se na to, da li su oni adekvatno rasporedjeni u procesu rada, i to svi, bez obzira na funkcije koje zauzimaju. Naravno, to će imati svoju svrsishodnost i opravdati troškove samo ako su prethodno sistematizovana radna mesta i uspostavljeno merenje uspeha u radu, kao i kriterijumi za to.

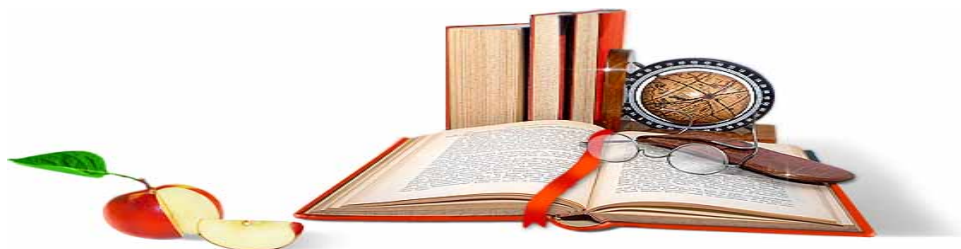
Sistem ocenjivanja uspešnosti kadrova nije značajan samo sa aspekta vrednovanja doprinosa u radu, već u prvom redu sa stanovišta optimalnosti uspeha, tj. Da li su pojedini kadrovi ostvarili uspeh adekvatan svojoj funkciji (realizacija optimalno planiranog rezultata). Taj je sistem, osim toga, veoma pogodan za pravilno napredovanje kadrova i za njihovu smenjivost sa pojedinih odgovornih funkcija.

Ocenjivanje uspešnosti kadrova je vrednovanje osobina i ponašanje kadrova, te merenje i analiza rezultata njihovog rada. Proces ocenjivanja sastoji se iz nekoliko faza: ocene ličnosti, procene aktivnosti, kao i analize i ocene uspešnosti u radu pojedinaca. Svaka kategorija kadrova zahteva i posebne metode za ocenjivanje, te njihovu adaptaciju uslovima rada, složenosti poslova i funkcija i, naravno, društvenim odnosima.

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

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST
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 NA LINKU **[IZRADA RADOVA](#)**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **[FORUMU](#)** ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com