

## SADRŽAJ:

SADRŽAJ:.....	1
1.UVOD.....	2
1.1.Pojam, predmet i značaj upravljanja ljudskim resursima .....	2
2. KADROVSKA POLITIKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1. Planiranje, regrutovanje i selekcija kadrova u organizaciji USS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1. Planiranje ljudskih resursa u USS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2. Regrutovanje kadrova u USS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3. Selekcija (izbor kandidata) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. REGRUTOVANJE KANDIDATA - ANALIZA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1. Regrutovanje kandidata za posao.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2. Testiranje i selekcija kandidata .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. UPOTREBA SWOT ANALIZE PRI REGRUTOVANJU KANDIDATA.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1. SWOT ili TOWS analiza .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2. SWOT analiza u primeni regrutovanja kandidata u USS-u.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. ZAKLJUČAK .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. LITERATURA: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Prilog 1.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## 1.UVOD

*«Tehnološke, ekonomske i društvene promene dovode do toga da organizacije u ostvarivanju svojih ciljeva sve više i više zavise o ljudskom resursu.»*

*LoydBaird and Ilan Meshoulam*

Zaposleni nisu samo jedan od najznačajnijih resursa firme. Oni su također 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 konkurentskom 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 bogatstvo 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
- ljudski resursi imaju sposobnost razvoja
- ljudski resursi su povezani sa svim poslovnim funkcijama
- ulaganja u ljudske resurse je isplativije od ulaganja u bilo koje druge resurse

### **1.1.Pojam, predmet i značaj upravljanja ljudskim resursima**

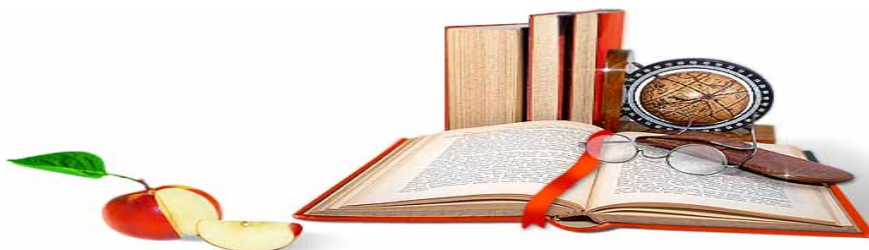
Organizaciono ponašanje i upravljanje ljudskim resursima su podsistemi upravljanja preduzećem. Upravljanjem preduzećem, u savremenim uslovima privređivanja, podrazumeva mnoštvo novih sadržaja, u sferi marketinga, istraživanja, razvoja, finansija, proizvodnje, informatike, organizacije rada, kadrovske politike, i sl.

Menadžment proces je veoma kompleksan, jer u sebi objedinjuje brojne funkcije,

---- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU [WWW.MATURSKI.NET](http://WWW.MATURSKI.NET) ----

[WWW.SEMINARSKIRAD.ORG](http://WWW.SEMINARSKIRAD.ORG)  
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA  
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

[WWW.SEMINARSKIRAD.ORG](http://WWW.SEMINARSKIRAD.ORG)  
[WWW.MAGISTARSKI.COM](http://WWW.MAGISTARSKI.COM)  
[WWW.MATURSKIRADOVI.NET](http://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](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)