

KADROVANJE

Proces kadrovanja

Kadrovanje predstavlja upravljački proces kod kog se kadrovi postavljaju na odgovarajuća radna mesta definisana organizacionom strukturom preduzeća.

Ljudski resursi jedne organizacije mogu da budu značajan izvor konkurentske prednosti.

Kadrovanje obuhvata:

- a) utvrđivanje potreba za kadrovima
- b) pronalaženje kadrova
- c) odabiranje i prijem kadrova
- d) obuku kadrova
- e) ocenu rada i nagrađivanje kadrova
- f) napredovanje i razvoj kadrova

Proces kadrovanja može nastupiti kada se:

- a) uvodi nova organizacija (formira novo preduzeće) ili
- b) ukaže potreba zbog povećanog obima poslova kod već postojeće organizacije

Planiranje ljudskih resursa

je proces u kome menadžeri obezbeđuju odgovarajući broj zaposlenih i pravih ljudi na pravom mestu u pravo vreme, koji su sposobni da efektivno i efikasno izvršavaju poverene zadatke.

Planiranje ljudskih resursa može da se predstavi:

- procenom postojećih ljudskih resursa
- procenom potrebnih budućih ljudskih resursa.

Procena postojeće situacije:

- Popis ljudskih resursa
- Analiza posla

Opis posla je pisani izveštaj o tome šta lice koje obavlja posao radi, kako to radi i zašto to radi.

Specifikacija posla sadrži znanje, veštine i stavove koji su potrebni da bi se posao efektivno obavljao.

Opcija	Opis
Otpuštanje	Stalni prisilni prestanak rada
Privremeno otpuštanje	Privremeni prisilni prestanak rada; može da traje samo nekoliko dana ili godinama
Iskorišćenost	Ne popunjavaju se radna mesta oslobođena dobrovoljnom ostavkom ili regularnim odlaskom u penziju
Transferi	Premeštanje zaposlenih na više ili niže položaje; obično se time ne smanjuju troškovi, ali može da se smanji nesklad unutar organizacije između ponude i potražnje
Smanjenje radne nedelje	Zaposleni rade manje sati nedeljno, dele poslove, ili obavljaju svoje poslove sa skraćenim radnim vremenom
Prevremeno penzionisanje	Podsticanje starijih radnika i onih na višim položajima da se penzionišu pre regularnog datuma penzionisanja
Podela posla	Više zaposlenih deli jedno radno mesto s punim radnim vremenom

Utvrđivanje potreba za kadrovima predstavlja utvrđivanje broja ljudi koje treba primiti po kvalifikacionoj strukturi, odnosno prema stručnoj spremi.

Najčešći slučajevi kada nastaju potrebe za kadrovima su:

- 1) formira se nova organizaciona jedinica OJ
- 2) povećava se obim poslovanja postojeće OJ
- 3) uvode se novi poslovi i zadaci u postojećim OJ
- 4) kadrovi napreduju ili prelaze na druga radna mesta
- 5) kadrovi odlaze / sele se u druga preduzeća, napreduju, odlaze u penziju isl.

Prednosti internih izvora pribavljanja kadrova
poznavanje načina poslovanja
poznavanje procedure i tehnike koje se koriste
bliskost radne sredine

Nedostaci internih izvora pribavljanja kadrova:
opasnost zatvaranja preduzeća u svoje uske okvire
uži izbor kadrova
konflikti i problemi usled zainteresovanosti većeg
broja kandidata za to RM.

Prednosti eksternih izvora pribavljanja kadrova:

- novi ljudi i nove ideje
- nova znanja
- želja za samodokazivanjem u novoj sredini

Nedostaci eksternih izvora pribavljanja kadrova:
nepoznavanje radne sredine preduzeća
nepoznavanje ljudi, procesa i procedura
otpor sredine i gubitak motivacije novoprimljenog
radnika i sl.

Selekcija

Selekcija je pokušaj da se predvidi koji će kandidat za posao biti uspешan u poslu.

RM Prodavac- koji će kandidat povećati obim prodaje.

RM administratora- koji će kandidat biti sposoban da efektivno nadzire računarsku mrežu organizacije i upravlja njome. ...

Izbor kadrova predstavlja jednu od najsloženijih faza u procesu kadrovanja. U ovoj fazi vrši se selekcija prijavljenih kandidata i izbor najboljih kadrova. Metode koje se koriste u izboru kadrova:

- metod intervjua
- metod testiranja
- kvantitativne metode (ponderacije i višekriterijumske analize).

Testiranje

Tipičan pismeni test uključuje test inteligencije, sklonosti, sposobnosti i interesovanja. Loše odluke o zapošljavanju su veoma skupe i dobro sastavljen test može da umanja verovatnoću donošenja loše odluke.

Intervju

Ne sme da se pita	Sme da se pita
• Kog datuma si rođen? ili Koliko imaš godina? • Koji je tvoj bračni status? ili Da li planiraš da stekneš porodicu? • Koji je tvoj maternji jezik? • Da li si hapšen?	• Da li imaš više od 18 godina? • Da li si spreman da se seliš? • Da li imaš dozvolu da radiš u Sjedinjenim Državama? • Da li si nekad bio (bila) optužen za (popuniti prazno mesto)? – Krivično delo mora biti opravdano povezano sa obavljanjem posla.

Obuka kadrova

Cilj obuke kadrova je da se što bolje pripreme za obavljanje radnih zadataka na svojim radnim mestima. Obuka kadrova predstavlja proces dodatnog sticanja i inoviranja znanja i veština primljenih kadrova. U tu svrhu koriste se razni priručnici i uputstva, kao i direktni razgovori sa odgovarajućim menadžerima.

Ocena rada i nagrađivanje kadrova

Standardna procedura za ocenu rada radnika sadrži tri osnovna elementa:

- određivanje kriterijuma za ocenu
- praćenje obavljanja posla
- davanje ocene

Zadatak za studente

Firma: „Eco Beauty" doo, Beograd

Radno mesto FINANSIJSKI MENADŽER

Uslovi: Ekonomski fakultet - finansije i računovodstvo

Obavezno znanje ruskog jezika

Obavezno radno iskustvo u finansijama, računovodstvu, knjigovodstvu

Fakultet - VII stepen (4-6 godine)

Više od 3 godine radnog iskustva

Opis posla: Izrada plana, bilansa, minimizacija troškova, rad na projektima

Napraviti:

Anketni upitnik na osnovu koga će se praviti selekcija potencijalnih kandidata
koji će biti pozvani na intervju (10 pitanja)

Smisliti pitanja za intervju