

1. UVOD

Regrutovanje i selekcija su suštinske aktivnosti u upravljanju ljudskim resursima, gdje kvalitet sprovođenja i okončanja procesa neizbježno nameće napredak poslovanja organizacije, jer je kvalitet ljudi zaposlenih u organizaciji ono što organizaciju čini uspješnom ili neuspješnom, prosperitetnom ili ne.

Predmet istraživanja

Predmet istraživanja tokom pripreme ovog rada je bio proces regrutovanja i selekcije ljudskih resursa, a zatim i kako ishodi tih procesa utiču na poslovanje uopšte, te gdje se sve ogleda značaj kvalitetnog i dobro osmišljenog upravljanja tim procesima. Kod nas je uobičajeno da se ne poklanja mnogo pažnje privlačenju odgovarajućih kandidata za određeno radno mjesto, te da se proces samog odabira kandidata svede na klasično testiranje i razgovor, u kojem se ne rijetko postavljaju razna pitanja. U ovom radu je dat pregled svih faza ciklusa regrutovanja i selekcije, od planiranja ljudskih resursa pa sve do imenovanja. Tu je takođe objašnjena potreba inicijalne analize kako bi se ustanovilo da li je ili ne potrebno određeno radno mjesto popuniti interno, u smislu stalnog radnog odnosa i ugovora na neodređeno vrijeme, privremeno, ili eksterno preko agencije; u ovoj posljednjoj opciji, izbor o selekciji prave različiti poslodavci i zato je potrebno više pažnje obratiti na odabir agencije sa kojom bi se radilo. Ako je odlučeno da će radno mjesto biti popunjavano interno, onda bi opis posla i karakteristike ličnosti ili profili odgovornosti trebali biti vodič u procesu.

Cilj istraživanja

Ovo istraživanje sam vršio s ciljem ukazivanja na kompleksnost procesa regrutovanja i selekcije u okviru upravljanja ljudskim resursima, te s namjerom da ukažem na širinu horizonta u svakom od ovih procesa, jer smatram da su upravo ti procesi ključni za uspješno poslovanje preduzeća. Posao u preduzeću rade upravo zaposleni u tom preduzeću, te ukoliko nisu zaposlene prave osobe na pravom mjestu, jasno je da se to odražava na profitabilnost i uspjeh poslovanja preduzeća.