

SADRŽAJ:

Uvod	4
1. Osnovni podaci o preduzeću "Srpske pošte"	6
2. Analiza kadrovske strukture preduzeća "Srpske pošte"	9
2.1. Postojeće slabosti u kadrovskoj strukturi preduzeća	10
3. Uloga i važnost planiranja ljudskih potencijala	14
3.1. Ciljevi planiranja	17
3.2. Razlozi planiranja	19
3.3. Prednosti planiranja ljudskih potencijala	20
3.4. Organizacione posledice (ne) planiranja	21
4. Faktori koji utiču na planiranje ljudskih potencijala	22
4.1. Vanjski faktori	22
4.1.1 Neizvesnost okoline	22
4.1.2 Tržište rada	22
4.1.3. Zakonska regulativa	23
4.1.4. Sindikati	23
4.2. Unutrašnji faktori	23
4.2.1. Poslovna strategija	24
4.2.2. Vrste posla i stručna kvalifikacija	24
4.2.3. Vremenski horizont planiranja	24
4.2.4. Vrste i kvalitet informacija za planiranje	25
5. Proces i metode planiranja ljudskih potencijala	27
5.1. Kvanitativne metode	27
5.2. Kvalitativne metode	28
6. Planiranje potreba ljudskih potencijala	29

6.1. Metode planiranja potreba	29
6.2. Najčešći problemi u planiranju potreba	33
7. Rešavanje procesa planiranja ljudskih potencijala u preduzeću "Srpske pošte"	34
8. Planiranje ponude ljudskih potencijala	38
8.1. Predviđanje vanjske ponude – situacije na tržištu rada	38
8.2. Predviđanje unutrašnje ponude	42
8.3. Tranzicijska matrica – Markovljev model	43
8.4. Planiranje sukcesije menadžera	44
8.5. Izgradnja celovitog inf. sistema ljudskih potencijala	45
9. Usklađivanje potreba i ponude ljudskih potencijala	48
9.1. Strategije u slučaju potreba većeg broja zaposlenih	50
9.2. Fleksibilni oblici radnog angažmana	50
9.3. Strategija za rešavanje viška zaposlenih	51
10. Zaključak	52
<u>Literatura</u>	53