

1. UVOD

Rekrutovanje 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 rekrutovanja 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 rekrutovanja 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 rekrutovanja 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.

Hipoteza

Odluke o primjeni adekvatnog procesa rekrutovanja i optimalne kombinacije metoda selekcije su od ključnog značaja za uspješno poslovanje organizacije, zasnovano na motivisanim zaposlenima i kreiranju izražajne poruke za javnost o prednostima poslovanja sa tom organizacijom. Zašto?

Posljedice slabog ili nedovoljno dobrog odlučivanja o selekciji mogu biti katastrofalne za poslovanje u cjelini. Mogu biti skupe u smislu vremena koje je potrebno menadžmentu da obrađuje disciplinske slučajeve, u ponovnom obučavanju zaposlenih koji slabo rade, i zato što se onda moraju zamijeniti zaposleni koji su pogrešno odabrani i /ili koji odmah na početku

podnose ostavku. Potencijalni uticaji na uslugu klijentima ili kvalitet proizvoda su takođe značajni, bilo da su zaposleni na radnim mjestima u supermarketu, ili u građevinskoj firmi, ili u hotelu. Problemi mogu da se pojave ne samo u slučaju zapošljavanja nekoga ko nije dovoljno kvalifikovan, ili ne sarađuje već i ako je novi zaposleni neko ko je prekvalifikovan i/ili uskoro mu postane dosadno na poslu. Ovim radom bih želio da potvrdim da je odabir *prave* osobe za zadatak i za organizaciju je u stvari ono što je zaista važno za uspješno i profitabilno poslovanje organizacije.

Metode istraživanja i izvori saznanja

Oblast upravljanja ljudskim resursima, pa tako i područja regrutovanja i selekcije se već duže vrijeme istražuju u Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama, pa sam tako i ja u svrhu pripreme ovog rada posvetio vrijeme proučavanju literature pripremljene u tim zemljama. Pravila ponude i potražnje su univerzalna, te ne bi trebalo da bude većih razlika u tim odnosima koji vladaju u zapadanim zemljama u odnosu na stanje kod nas. Rad je pripreman koristeći primjere navedene u dostupnoj literaturi, koji su zavisno od okolnosti, primjenjivi i kod nas.

S obzirom da je planiranje ljudskih resursa neophodna osnova za proces regrutovanja ili selekcije kandidata, u ovom radu je pažnja posvećena i aktivnostima u toj oblasti. Tako su detaljno objašnjene i primjerima potkrijepljene i oblasti analize posla te pripreme okvira sposobnosti. Opšte je poznato da su te aktivnosti neophodne kako bi svaka organizacija ili veća kompanija imala uvid u opise zadataka i svrhu radnih mjesta, ali i vještina zaposlenih na tim radnim mjestima. Te informacije su neophodne kako bi se pravilno isplanirao proces regrutovanja i selekcije, te predstavljaju osnovu za konačan odabir zaposlenih na raspoloživim radnim mjestima.