

## Kadrovska politika sa aspekta napredovanja

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 12 | Nivo: Megatrend

### UVOD

Savremena ekonomija je nesumnjivo višestruko i višeslojno izuzetno složen sistem. Mehanizmi, način funkcionisanja, privredni tokovi, poslovni odnosi, jednom recju ukupan ambijent poslovanja cine jedan od aspekata složenosti funkcionisanja savremene mešovite ekonomije. Paralelno, modernu ekonomiju opterećuju, daleko više nego sto je to ranije bio slučaj, odnosi između privrednih i vanprivrednih subjekata. U uslovima takvog turbuletnog privređivanja nesumnjivo posebnu pažnju treba posvetiti analizi kao i odabiranju odgovarajućih kadrova za realizaciju postavljenih ciljeva organizacije. Kadrovanje kao jedna od funkcija menadžmenta zasniva se na poštovanju kako subjektivnih tako i objektivnih faktora, a sve u cilju što bolje realizacije posla, ali i zadovoljstva menadžmenta koji kreira ciljeve i usmerava zaposlene ka izvršavanju. Skladna koordinacija zadataka kao i harmonijski odnos u organizaciji jedan su od bitnih preduslova za opstanak privrednog subjekta na izuzetno turbulentnom kako domaćem tako i inostranom tržištu.

Kadrovska politika predstavlja značajan segment organizacionog menadžmenta. Ona obuhvata skup mera za pronalaženje, izbor kadrova i upravljanje kadrovskim razvojem organizacije. Da bi povećala svoju efikasnost, svaka organizacija mora da ima razvijen sistem za istraživanje, planiranje i praćenje razvoja kadrova. Istraživanje razvoja kadrova treba da obuhvati: prilive-zapošljavanje, obuku, motivaciju, radno angažovanje, stručno napredovanje, promociju, inovaciju znanja i fluktaciju kadrova.

Ciljevi razvoja organizacije mogu se realizovati samo adekvatnom strukturom i kvalitetom kadrova. Kadrovi određuju potencijal svakog elementa organizacione strukture. Ukupnost kvantitativne i kvalitativne strukture kadrova, raspoređenih u okviru pojedinih elemenata formalne strukture organizacije, čini kadrovski sistem organizacije. On se sastoji od međusobno povezanog skupa pojedinaca i grupa, raspoređenih na određene poslove i radne zadatke.

U svakoj organizaciji obavlja se veliki broj poslova, koji su različiti po obimu, složenosti, odgovornosti i vremenu potrebnom za njihovo obavljanje. Za obavljanje poslova potreban je odgovarajući broj, struktura i radne sposobnosti kadrova.

Potrebe za kadrovima su sintetički izraz ukupnog razvoja organizacije. Struktura potreba za kadrovima zavisi od brojnih činilaca, kao što su: razvoj tehnologije, razvoj organizacije rada, struktura proizvoda ili usluga, razvoj obrazovnog procesa, stance nezaposlenosti i dr. Struktura potreba za kadrovima zavisi od ciljeva razvoja organizacije, ostvarenog i planiranog razvoja rada.

### NAPREDOVANJE I INOVACIJA

Poznavanje struke i stručno iskustvo povećavaju samopouzdanje, spokojstvo, sigurnost, kako pri obavljanju posla, tako i za perspektivu. Mladim ljudskim resursima potrebnije je napredovanje.

Prilikom napredovanja treba da budu određeni

1. uslovi za napredovanje
2. redosled napredovanja
3. brzina napredovanja

Poznata su 3 vida napredovanja ljudskih resursa u odnosu na karijeru i imanovanje na položaj

1. prema sposobnostima
2. po vezi - čovek napreduje do svoje nesposobnosti

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**