

## Definiranje na regurtiranjeto, pristapi, celi i aktivnosti (makedonski)

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 14 | Nivo: Ekonomski fakultet

Содржина:

1. Вовед .....	2
2. Поим и дефинирање на регрутирањето.....	3
2.1 Предности и недостатоци на интерните извори на регрутирање.....	4
2.2 Предности и недостатоци на екстерните извори на регрутирање.....	7
3. Пристапи на регрутирањето.....	9
4. Цели на регрутирањето.....	10
5. Активности на регрутирањето.....	12
6. Заклучок.....	14
7. Користена литература.....	15

### 1. Вовед

За да ги имаме посакуваните резултати од една најобична активност која вклучува учество на повеќе личности, потребно е да се случат многу работи меѓу нив за да сè оди како што треба. Процесите од формирањето на тимот, преку работата на тимот па до неговото распуштање е главна преокупација на менаџментот на човекови ресурси.

Менаџментот на човекови ресурси ги вклучува сите активности што менаџерите ги преземаат да ги привлечат и задржат вработените и да се обезбедат дека ја извршуваат работата на високо ниво и придонесуваат за постигнувањата на организационите цели. Овие активности го обликуваат менаџмент системот за човекови ресурси на организацијата, систем кој има пет главни компоненти: регрутирање и селекција, обука и развој, надградување на работата и повратна информација, плата и бенефиции и односи меѓу вработените.

Пред самото регрутирање и селекција на вработените, менаџерите треба да се вклучат во две важни активности: планирање на човекови ресурси и анализа на работните места

Компонентите на системот за менаџмент на човекови ресурси, за регрутирање и селекција и обука и развој, служат да покажат дека вработените имаат познавање и вештини потребни да бидат ефективни сега и во иднина. Оценувањето на изведбата и повратната информација ги надолнуваат регрутирањето, изборот, обуката и развојот. Оценувањето на изведбата претставува оценување на извршената работа на вработените и на нивниот придонес за организацијата.

Повратната информација за изведба е процес преку кој менаџерите со своите подредени ги споделуваат информациите за оценувањето на изведбата, им даваат можност на подредените да размислат за својата изведба, а потоа со нив прават план за иднина. За да постои повратна информација за изведбата, мора прво да се направи оценување на изведбата. Тоа не може да се направи без да се добијат повратни информации за изведбата, но мудрите менаџери се внимателни кога даваат повратни информации бидејќи тоа може да влијае врз мотивацијата и изведбата на вработениот.

### 2. Поим и дефинирање на регрутирањето

Регрутирањето е активност на привлекување на заинтересираните лица за вработување. Всушност, е процес на привлекување на квалификувани кандидати во таков број, кој што на организацијата и овозможува да ги избере најдобрите за пополнување на празните работни места.

Регрутирањето претставува активност кои ги преземаат менаџерите за да развијат фонд на квалификувани кандидати за отворени работни места.

Процесот на регрутација и избор на кандидатите се состои од неколку чекори, а тие се:

- Дефинирање на барањата - подготвување опис на работата и спецификации на личност, определување термини и услови на

**----- 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)**