

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА



UNIVERSITY OF KRAGUJEVAC
FACULTY OF MEDICAL SCIENCES

РЕГРУТОВАЊЕ КАНДИДАТА

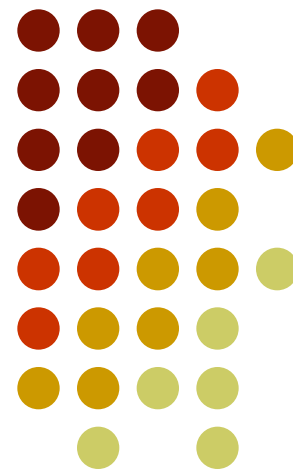
Проф. др Марко Славковић



УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



Крагујевац, 2020. година



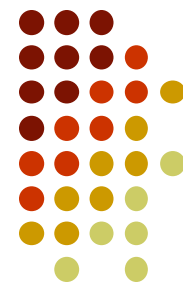
Регрутовање кандидата



Процес привлачења квалификованих кандидата у броју који омогућава **избор** најбољих појединаца за попуњавање упражњених радних места.

Регрутовање **утиче** на: 1) број људи који ће се пријавити, 2) тип људи који ће се пријавити, 3) вероватноћу да ће пријављени кандидат прихватити посао.

Сврха регрутовања



- Дефинисање потреба за регрутовањем кандидата у складу са планом људских ресурса.
- Привлачење што већег броја квалификованих кандидата уз прихватљиве трошкове.
- Повећање стопе успешног избора кандидата.
- Оцена различитих извора регрутовања.

Филозофије регрутовања



Два приступа:

- **Традиционални приступ**

Акценат је на **максимирању** броја пријављених кандидата за упражњено радно место и **низак** **рацио селекције**.

- **Савремени приступ**

Акценат је на **квалитету** пријављених кандидата за упражњено радно место и **реалним описима посла**.



Аспекти регрутовања

- **Политика регрутовања**

Њоме се одређују приступи и стандарди који ће се примењивати у привлачењу кандидата.

- **Рацио селекције (рацио приноса)**

Алат за предвиђање броја кандидата који је потребно да се пријави да би се ангажовао квалитетан кандидат (кандидати) за упражњено радно место (радна места).

- **Интерно vs. екстерно регрутовања**

Интерно регрутовање кандидата



- **Унапређење запослених на више хијерархијске позиције**

Повезано са **плановима сукцесије**.

- **Премештај запослених на друга радна места**

Премештај је **перманентног** карактера.

- **Ротирање послова између запослених**

Ротирање је **привременог** карактера.

Методи интерног регрутовања кандидата



- **Позив постојећим запосленима да се пријаве на упражњено радно место**
Има своје **предности** и **недостатке**.
- **Коришћење инвентара вештина (талената)**
Важан је **квалитет података** садржаних у бази.

Предности интерног регрутовања кандидата



- Познате су карактеристике и перформансе запослених што **смањује могућност грешке** у избору.
- Садржи **мотивациону компоненту**.
- **Уштеда новца и времена** за регрутовање, селекцију и обуку запослених.
- Јачање перцепције о **сигурности запослења**.

Недостаци интерног регрутовања кандидата



- Унапређивање запослених **без** **потребног искуства.**
- **Проблем попуњавања** упражњеног радног места.
- Промена организације посла која може довести **конфликта.**
- Затвореност организације што негативно утиче на **иновативности** и **флексибилност.**

Екстерно регрутовање кандидата



Регрутовање кандидата на **тржишту рада**.

2 опције:

- **Целокупно тржиште рада**
- **Сегмент тржишта рада** – фокус је на неформалним методима регрутовања

Методи екстерног регрутовања кандидата



1. **Оглашавање**

Важан је **квалитетан одзив**.

Објављивање **“слепих” огласа**

- **Интернет**
- **Специјализовани часописи**
- **Дневне новине**
- **Радио и телевизија**

Методи екстерног регрутовања кандидата



2. Агенције за запошљавање

- Државне агенције за запошљавање
- Приватне агенције за регрутовање
- Специјализоване приватне агенције за регрутовање менаџера и специјалиста

Методи екстерног регрутовања кандидата



3. Регрутовање преко школа и факултета

- Две форме: **привремено** ангажовање током распуста или **перманентно** након завршених студија.
- **Релативно јефтин** и **поуздан** начин доласка до квалитетних појединаца.
- Проблем – **недостатак искуства** и **геп** **успеха студирања** и **перформанси**.

Остали методи екстерног регрутовања кандидата



- **Афирмативно регрутовање**
- **Неформални методи екстерног регрутовања кандидата**
 - **Препоруке постојећих запослених**
 - **Запошљавање бивших запослених**
 - **Самоиницијативно пријављени кандидати**

Евалуација квалитета регрутовања



- **Евалуација рада специјалиста за регрутовање**
- **Евалуација извора регрутовања**
 - **Укупни трошкови**
 - **Укупан број пријављених кандидата**
 - **Трошкови по запосленом кандидату**
 - **Рацио селекције**
 - **Дужина останка кандидата у организацији**
 - **Перформансе примљеног кандидата**
- **Разлике у квалитету извора**

Хвала на пажњи!



Проф. др Марко Славковић

m Slavkovic@kg.ac.rs

markoslavkovic@gmail.com