



# Analiza radnih mjesta i poslova

- **Analiza radnih mjesta** – postupak kojim se utvrđuju:
  - a) Zadaci / poslovi kojima radnik treba udovoljavati
  - b) Uslovi u kojima se ti zadaci obavljaju
  - c) Psihičke i tjelesne osobine koje ti zadaci zahtijevaju od radnika.

Analiza radnih mjesta organizuje informacije o radnim mjestima, kao što su: znanje, vještine, sposobnosti i drugi atributi.

Informacije prikupljene prilikom analize radnih mjesta čine podlogu za:

- a) organizaciju posla – klasifikaciju
- b) odabir ljudi za radna mjesta – selekciju,
- c) usavršavanje – prilagođavanje,
- d) razvoj kriterijuma za procjenu učinka,
- e) određivanje odgovarajuće kompenzacije,
- f) unapređivanje ljudi.

- **Cilj** analize radnih mjesta – *utvrđivanje zahtjeva koje mora ispuniti pojedinac da bi mogao obavljati određeni posao.*
- **Zahtjevi:** *sposobnosti (fizičke, senzo-motorne, intelektualne), znanja i umjenja, motivisanost, opredijeljenost ili spremnost pojedinca za taj i takav posao.*
- **Upotreba** specifikacije radnog mjesta je u *oblikovanju postupka selekcije i utvrđivanju programa obučavanja kandidata za određeni posao.*
- *Analiza radnog mjesta je postupak kojim se sistematski, po unaprijed definisanim elementima, utvrđuju zahtjevi koje mora ispuniti čovjek na određenom radnom mjestu.*
- **Metodi:** *opservacija, intervjuisanje i anketiranje.*
- **Konvencionalne procedure** analize radnog mjesta su *određene formularima za prikupljanje podataka.*

- Analiza radnih mjesta *otvorenog tipa*

Formular obuhvata prikupljanje sledećih podataka:

- A – sadašnje metode i postupke u radu;
- B – priroda rada;
- C – odnos prema drugim učesnicima u radu;
- D – fizički uslovi;
- E – uslovi zapošljavanja.

Analiza radnih mjesta *zatvorenog tipa* – sve aktivnosti su programirane, tj.precizno i detaljno definisane.

**Radno mjesto** – skup zadataka i aktivnosti predviđenih organizacijskim dokumentima (za jednu osobu).

- **Bujaš – Upitnik za analizu radnog mjesta**

- I – Opšti podaci

- A – Naziv radnog mjesta (grupa, struka);

- B – Opis rada (...sve što se radi, svaki zadatak);

- C – Neke karakteristike rada (...napor, ritam...);

- D – Mašine, alati, uređaji, instrumenti;

- E – Uslovi za upućivanje na profesionalni trening;

- F – Osposobljavanje za rad (sadržaj, metode, način, trajanje);

- G – Početna plata, napredovanje;


II - Uslovi u kojima se radi (29 stavki);

III – Tjelesne aktivnosti koje rad uključuje (22 stavke);

IV – Psihičke i psihofizičke funkcije koje rad zahtijeva (27 stavki)

V – Kritičke tačke rada ( uzroci neuspjeha na radu, fluktuacije...)

ZAKLJUČAK - kao nestruktuiran tekst


- 
- **Postupci za analizu radnog mjesta (Blum & Naylor, 1968.)**
  - **upitnici,**
  - **čekliste,**
  - **individualni intervjui,**
  - **grupni intervjui,**
  - **dnevnici,**
  - **tehničke konferencije,**
  - **kritične tačke,**
  - **učestvovanje (sudjelovanje) u poslu,**
  - **snimanje radnog dana.**

- Osobe posebno klasifikovane za analizu radnih mjesta su:
  - supervizori,
  - kamere
  - fiziološki senzori – za snimanje fizičkih aktivnosti.

Posmatrač obično:

- a) precjenjuje uticaj buke, smrada i drugih neugodnih uslova radne okoline;
- b) precjenjuje potrebni stepen razumijevanja mehaničkih principa;
- c) Precjenjuje važnost spretnosti;
- d) Podcjenjuje važnost reagovanja na neke podražaje



- 
- Procjene radnog učinka služe:
  - **radniku,**
  - **organizaciji,**
  - **kao istraživačka metoda.**
  
  - Radni učinak procjenjuju:
    - a) **supervizori, tj. nadređene osobe,**
    - b) **kolege na poslu,**
    - c) **samo-procjenjivanje,**
    - d) **podređeni,**
    - e) **specijalistički timovi za procjenjivanje**



- Podaci o produktivnosti
- **I. Mjerenje produktivnosti – kvalitativno i kvantitativno**
- **2. Podaci o radnicima – “kadrovski kartoni”**
- **3. Metode procjene:**
  - Različite grafičke skale
  - Poređenje u parovima

Prednosti metoda procjena:

- Može se procjenjivati i kvalitet i kvantitet;
- Procjene za jednog radnika se mogu upoređivati s drugim radnicima na radnom mjestu ili standardima.
- Nedostatak:
  - subjektivnost – standardizovane skale

## IZVORI POGREŠKE PRI PROCJENAMA RADNOG UČINKA

POGREŠKA	Indikator pogreške	Mogući uzrok
Halo - efekat	Visoke inter-item korelacije	Koristi podatke iz jednog "itema" za procjenu drugog
Logična greška	Visoke inter-item korelacije	Procjenjuje slična pitanja jednako
Pogreška blizine	Visoke korelacije među susjednim pitanjima	Koristi podatke iz jednog pitanja za procjenu idućeg
Pogreška blagosti	Visoke procjene svih radnika	Ima niski standard učinka i/ili ne voli kritikovati
Pogreška strogosti	Niske procjene svih radnika	Ima visoki standard učinka
Centralna tendencija	Prosječne procjene svih radnika	Nije u stanju razlikovati radnike
Pogreška novosti	-	Procjene temelji samo na sadašnjem ponašanju radnika
Nedovoljno znanje	-	Ne poznaje posao i / ili radnika

**Hvala na pažnji!!!**

A scenic sunset over a large body of water. The sun is a bright yellow-orange orb positioned just above a dark silhouette of a forested shoreline. The sky is a gradient of warm colors, from deep orange near the horizon to a lighter, hazy yellow at the top. The sun's light creates a shimmering, golden path of reflection on the water's surface, extending from the horizon towards the foreground. The overall mood is peaceful and serene.