

UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

RADNI MATERIJAL ZA ČITANJE

(sažetci predložene literature)

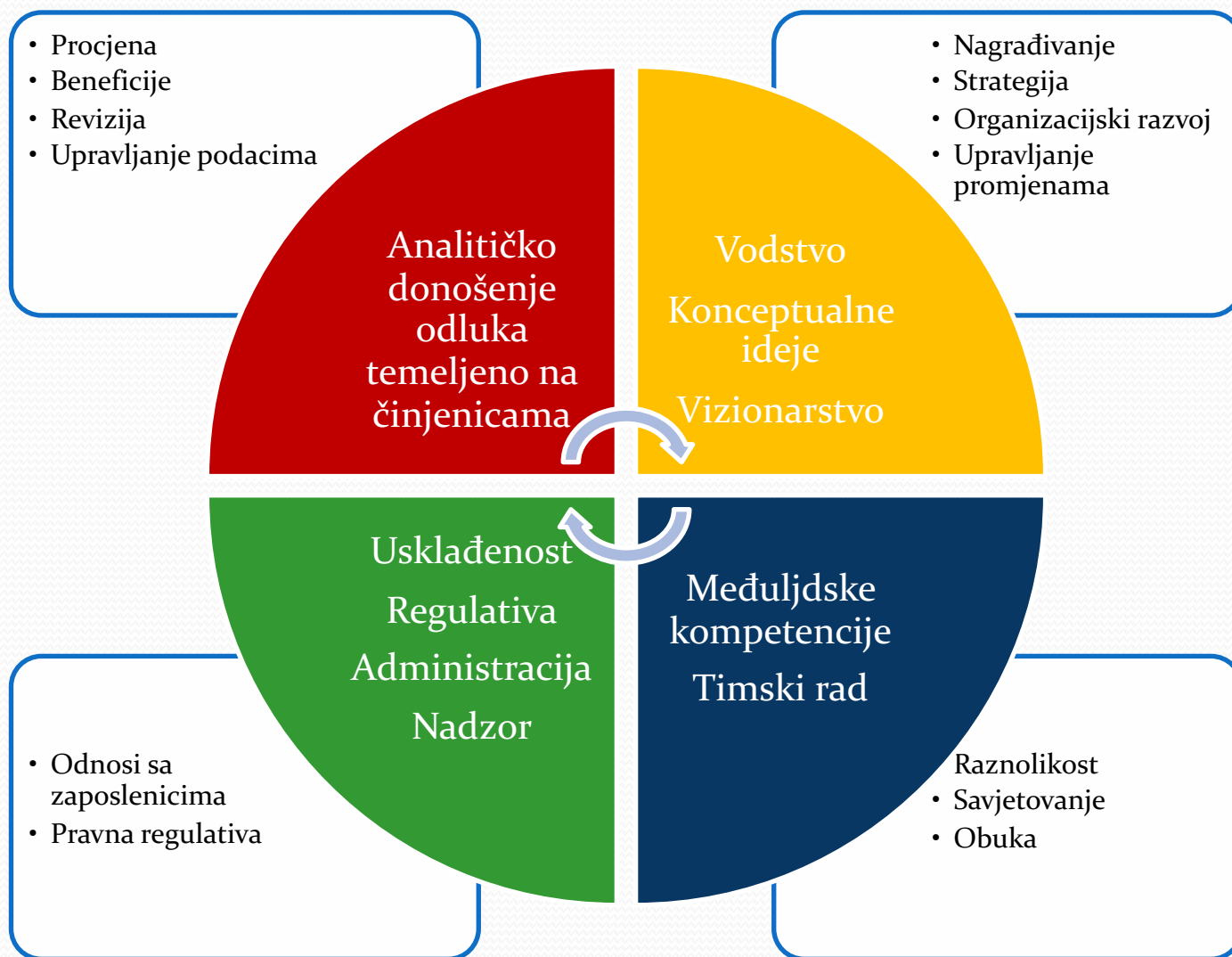
- Sposobnost poduzeća da zadrži i poveća tržišni udio unutar svoje industrije
- Povezana je sa djelotvornošću poduzeća koja je određena time koliko poduzeće zadovoljava interese:
 - Interesnih skupina i dioničara koji žele povrat uložених sredstava
 - Potrošača koji žele kvalitetne proizvode usluge, odnosno dobar omjer cijene i kvalitete
 - Zaposlenika koji žele zanimljiv posao i razumnu nagradu (plaću) za svoj rad
- Danas se na menadžera ljudskih potencijala gleda kao na sredstvo za postizanje konkurentnosti!

Uspješnost tvrtke



Prakse
menadžmenta
ljudskih
potencijala

Koje vještine trebaju imati stručnjaci ljudskih potencijala



Konkurentski izazovi koji utječu na menadžment ljudskih potencijala

1. Globalni izazov

- Razvoj globalnog tržišta(najuspješniji u svijetu: General Electrics, Coca Cola, Microsoft, Walt Disney, Toyota Motors...)
- Priprema zaposlenika za međunarodna zaduženja (primjerice Pravni fakultet Osijek je razvio program cjeloživotnog obrazovanja Pravnici lingvisti)

2. Izazov zadovoljenja potreba internih skupina

- a) Dioničari
- b) Potrošači
- c) Zaposlenici
- d) Zaštita okoliša u lokalnoj zajednici

a) Dioničari

Balanced Scorecard (uravnoteženi susatv bodovanja)

Mjerenje uspješnosti za interesne skupine

PERSPEKTIV A	PITANJA	PRIMJERI KRITIČKIH POKAZATELJA
POTROŠAČKA	Kako nas vide potrošači?	Vrijeme, kvaliteta, usluga, cijena
UNUTARNJA	U čemu moramo biti bolji?	Procesi koji utječu na zadovoljstvo potrošača, dostupnost informacije o usluzi i/ili procesima proizvodnje
INOVACIJA I UČENJE	Možemo li stalno poboljšavati i stavirati vrijednost?	Poboljšanje operativne uspješnosti, lansiranje novih proizvoda, stalni napredak, opunomoćavanje radne snage
FINANCIJSKA	Kako izgledamo dioničarima?	Profitabilnost, rast

b) Potrošači

Zadovoljenje potreba klijenata/potrošača za kvalitetom
(TQM – upravljanje totalnom kvalitetom)

6 osnovnih principa:

1. USREDOTOČENOST NA POTROŠAČE
2. USREDOTOČENOST NA PROCES I REZULTATE
3. PREVENCIJA NASUPROT KONTROLI
4. KORIŠTENJE STRUČNOSTI ZAPOSLENIKA
5. DONOŠENJE ODLUKA NA TEMELJU ČINJENICA
6. POVRATNE INFORMACIJE

c) Zaposlenici

Zadovoljenje interesa radne snage

Struktura radne snage

- Unutarnje radne snage
- Vanjske radne snage

Ekonomska struktura

- Iz postojeće ekonomske strukture i iz strategije gospodarskog razvoja zemlje

Nestašica vještina u svijetu

- Programi s faksa na posao

Promjene ugovora o zapošljavanju

- Nestalna radna snaga (zaposlenici nomadi, privremeni zaposlenici, samozaposlenici, distribuirani rad – posao od kuće, na putu...)

Sustav vrijednosti zaposlenika

- Ovisno o dobi, spolu, kulturi

Zakonodavstvo

- Posebice ravnopravna mogućnost zapošljavanja, sigurnost i zdravlje zaposlenika, plaće i beneficije, privatnost i sigurnost na poslu

Etička razmatranja

- Karakteristike etično uspješnih poduzeća: naglašavanje uzajamne koristi u odnosu s potrošačima, zaposlenici preuzimaju odgovornost za akcije poduzeća, zaposlenici imaju utjecaj vizije u svakodnevnom radu, interesi drugih ljudi važni su im kao i njihovi

Prakse menadžera ljudskih resursa

- Rezultiraju dobrobiti za što veći broj ljudi
- Poštuju osnovna ljudska prava i slobode
- Odnose se prema potrošačima i zaposlenicima nepristrano i pravedno

Izazov visokodjelotvornih radnih sustava

- Visokodjelotvorni radni sustav optimizira socijalni i tehnički sustav poduzeća
- Tehnologija omogućava bolji uvid u raspoložive baze ljudskih potencijala
- Tehnologija dovodi do:
 - Promjenjenje uloge zaposlenika i potreba razvoja novih vještina (informatička znanja, komunikacija, snalaženje u konfliktima, vještine rješavanja problema)
 - Sve češćeg rada u timovima
 - Promjena u prirodi menadžerskog posla koji moraju znati kada i kako davati naloge, a kada kroz upravljanje i podršku doći do delegiranja, tj. osnaživanja pojedinaca i timova

- 
- Promjene u strukturi poduzeća: sve je manje klasičnih struktura, a sve više fleksibilnijih oblika
 - Povećanje dostupnosti informacijskih baza o ljudskim potencijalima: informacijski sustav ljudskih potencijala (HRIS), koristi se za nabavu, pohranjivanje, manipuliranje, analizu, obnavljanje i distribuciju informacija povezanih s ljudskim potencijalima tvrtki