



Uloge ljudskih resursa

Koja su očekivanja od ljudskih resursa

Uspješno poslovanje ovisi o nizu čimbenika, a apsolutni uspjeh je zagarantiran s uspješnim odjelom ljudskih resursa. Sve veća su očekivanja od ljudskih resursa da postanu:

- **Strateg u poslovanju:** kontinuirano razumijevanje osnova poslovanja i stvaranje dobrih vrijenosti
- **Zagovaratelj promjena:** ljudski resursi trebaju iznova predlagati inovativne tehnike promjena i omogućiti lakše provođenje istih
- **U službi zaposlenika:** ljudski resursi su most između zaposlenika i poslodavca koji kreira sustav koji će zadovoljiti sve potrebe
- **Dio administrativne podrške:** ljudski resursi žive u simbiozi s kadrovskom službom te na taj način pružaju efikasan administrativni sustav koji je točan i dostupan

Kako bi lakše realizirali potrebe i očekivanja, nastala su glavna područja rada ljudskih resursa:

- **Pribava** - osluškivanje potreba organizacije, kreiranje posla, razvoj strategije privlačenja zaposlenika, poboljšanje selekcijskih metoda, razrada sustava baze životopisa, vođenje selekcijskog procesa
- **Kontinuirani razvoj zaposlenika** - razvoj i implementacija strategije razvoja zaposlenika, pomoć u ostvarivanju potencijala zaposlenika, traženje talenta, planiranje edukacija, evaluacija zaposlenika
- **Nagrađivanje zaposlenika** - stvaranje sustava nagrađivanja, stvaranje motivacije među zaposlenicima, planiranje plaća
- **Organizacijska kultura** - stvaranje sustava upravljanja organizacijskom kulturom, usmjeravanje organizacijske kulture
- **Pravni odnosi** - stvaranje propisa koji reguliraju radne odnose (ugovor o radu, kolektivni ugovori, mirovinska dokumentacija, zdravstveno osiguranje, ugovor o djelu, autorski ugovor), odnos sa sindikatima i ministarstvima