

Što su ljudski resursi

Razumijevanje poslovne funkcije ljudskih resursa

Što su ljudski resursi?

Termin ljudski resursi najčešće se koristi u organizacijskom kontekstu i, odnosi se na sve zaposlenike (djelatnike ili osoblje) neke organizacije, bez obzira na veličinu te organizacije.

U širem smislu, o ljudskim resursima može se govoriti i na razini neke države. U tom slučaju, ljudske resurse čine svi stanovnici/stanovnice neke države (državljani).

Koja je razlika između 'ljudskih resursa' i 'ljudskih potencijala'?

U praktičnom smislu, nema velike razlike između ova dva naziva. Oni se odnose na istu stvar: osoblje u organizaciji i/ili državljane (ako se promatraju na razini države).

Jasne razlike nema niti kada se govori o 'upravljanju ljudskim resursima' ili o 'upravljanju ljudskim potencijalima'. U nekim organizacijama odjel ili funkcija nazivaju se 'upravljanje ljudskim potencijalima', a u drugima 'upravljanje ljudskim resursima'. U praktičnom smislu, tu nema značajnih razlika jer, i jedni i drugi bave se identičnim poslom.

Međutim, u pojmovnom smislu moglo bi se govoriti o nekim razlikama. Kada se koristi termin 'potencijali' on bi se trebao odnositi na nešto 'što još nije razvijeno' ili na nešto 'što posjeduje kapacitet' koji bi se mogao/trebao razvijati i razviti. U tom smislu, pojam 'potencijal' navodi na nešto (osobu ili obilježje) što bi se trebalo razvijati.

A, tek nakon što se ta osoba razvije ili ‘ostvari svoj potencijal’ ili ‘realizira svoj potencijal’, bilo bi prikladnije govoriti o ljudskim ‘resursima’. Sukladno tome, ljudski resursi bili bi osobe ili obilježja osoba koji su razvili svoje potencijale i, koji realiziraju ili primjenjuju svoje potencijale. To bi bile osobe koje na temelju svojih razvijenih potencijala ostvaruju osobne ili organizacijske ciljeve/rezultate.

Upravljanje ljudskim resursima kao dio ‘organizacijske strukture’ ili kao dio ‘organizacijskih funkcija’ ?

U nekim organizacijama dio organizacijske strukture čini ‘odjel za upravljanje ljudskim potencijalima/resursima’. Taj odjel bavi se planiranjem i realizacijom temeljnih ‘funkcija’ u upravljanju ljudskim potencijalima.

U tom kontekstu, opće funkcije u upravljanju ljudskim resursima su:

a. pribava osoblja – planiranje potreba, ‘recruitment’, odabir osoblja i uvođenje u posao
b. razvoj osoblja - planiranje potreba za razvojem, implementacija osposobljavanja i treninga
c. sustavi i metode procjena radne uspješnosti – ‘performance management’
d. sustavi i modeli motiviranja i nagrađivanja – plaće, bonusi i napredovanja
e. praćenje i poboljšavanje zadovoljstva i angažmana zaposlenika
f. praćenje i poboljšavanje organizacijskih vrijednosti, kulture i organizacijske klime

Što s organizacijama koje nemaju ni odjel niti uspostavljene funkcije upravljanja ljudskim potencijalima/resursima?

U takvim organizacijama navedene FUNKCIJE ostvaruje menadžment, pošto postoji veliko preklapanje ključnih funkcija upravljanja ljudskim potencijalima/resursima i ključnih MENADŽERSKIH KOMPETENCIJA.

U tim organizacijama menadžeri pribavljaju osoblje, razvijaju osoblje, obavljaju procjene ostvarivanja poslovnih rezultata, motiviraju i nagrađuju, prate zadovoljstvo i angažman zaposlenika, direktno ili indirektno uspostavljaju i održavaju organizacijske vrijednosti te, utječu na organizacijsku kulturu i klimu.

Organizacije koje imaju uspostavljene odjele i/ili funkcije upravljanja ljudskim potencijalima su u prednosti, jer se time bave i stručnjaci specijalisti u upravljanju ljudskim resursima i menadžment kroz realizaciju svojih menadžerskih kompetencija (primarno kroz

kompetencije rukovođenja i vodstva – *leadership*).

U situacijama u kojima u samoj organizaciji nema dovoljno internog znanja, angažiraju se vanjski KONZULTANTI ili vanjske konzultantske agencije (stručnjaci u području upravljanja ljudskim resursima).