

Uloge ljudskih resursa

Koja su očekivanja od ljudskih resursa

Uspješno poslovanje ovisi o nizu ?imbenika, a apsolutni uspjeh je zagarantiran s uspješnim odjelom ljudskih resursa. Sve ve?a su o?ekivanja 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 simbizi 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 selekcijskig 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 kultur**a - 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