

UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA

(Human Resources Management)



- Mogući resursi organizacije
- Upravljanje resursima
- Upravljanje ljudskim resursima
- Nove uloge HR stručnjaka
- Upravljanje ljudskim resursima - funkcije
- Međuodnos funkcija u upravljanju ljudskim resursima
- Pronalaženje i izbor kadrova

- **PREDELEKCIJSKI PROCES**
- Regrutiranje
- Što vole poslodavci u SAD
- Pregled tržišta rada u RH
- Konkurentnost na tržištu rada
- Što cijene poslodavci u RH
- Što misle posloprimci
- Kako rade agencije za pronalaženje kadrova
- Plaćanje usluga agencijama za pronalaženje kadrova
- Tipičan proces odabira za srednje pozicije
- Proces odabira za visoke pozicije
- Proces odabira za niže pozicije
- Agencije za posredovanje pri zapošljavanju u RH
- Internetsko regrutiranje
- Agencije za privremeno zapošljavanje
- Greške pri procesu regrutiranja i odabira
- Planiranje kadrovskih potreba
- Specifikacija zahtjeva radnog mjesta
- Izrada idealnog profila kandidata
- Izrada oglasa i način oglašavanja
- Elementi oglasa

- **SELEKCIJA ZAPOSLENIKA**
- Primanje i sortiranje molbi
- Pregled molbi, životopisa i referenci
- Testiranje sposobnosti i znanja
- Intervju - 1. krug, eventualno 2. krug
- Izbor užeg kruga (2-3 kandidata) i finalnog kandidata
- Davanje povratnih informacija kandidatima

- **POSTSELEKCIJSKI PROCES**
- Najava novog zaposlenika
- Uvođenje zaposlenika u poduzeće i postavljanje

sustava praćenja izabranog zaposlenika

- **PROCJENA RADNOG UČINKA ZAPOSLENIKA**
- Uloga procjene radnog učinka u HR sustavu
- Što je potrebno znati da bi se moglo procjenjivati
- Pregled metoda procjene radnog učinka
- Primjer mjerenja
- Postavljanje sustava procjene radnog učinka
- Mogući alati u procjeni radnog učinka
- Što pokazuju znanstvena istraživanja
- Metoda 360° feedback i koristi od nje

- **MOTIVIRANJE I NAGRAĐIVANJE ZAPOSLENIKA**
- Teorije motivacije
- Teorija hijerarhije potreba - Maslow
- Herrzbergova dvofaktorska teorija motivacije
- Osnovne komponente sustava nagrađivanja
- Pregled sustava nagrađivanja prema strukturi

- **USAVRŠAVANJE I RAZVOJ ZAPOSLENIKA**
- Razvoj zaposlenika
- Zadaci HR menadžera kao „rukovoditelja usavršavanja“
- Ciklus usavršavanja
- Elementi plana obrazovanja
- Polazne osnove
- Dosadašnja ulaganja i politika tvrtke
- Načini usavršavanja
- Ključne kategorije sadržaja usavršavanje
- Glavni nositelji usavršavanja
- Razrada plana usavršavanja po skupinama
- Evaluacija uspješnosti usavršavanja
- Značaj „učeće organizacije“ u neizvjesnom okruženju

- **INDIVIDUALNI PLAN RAZVOJA**
- Ciljevi individualnog plana razvoja
- Koraci u procjeni potrebe za vlastitim usavršavanjem
- Povratne informacije

- **UPRAVLJANJE PROMJENAMA**
- Odnosi sa zaposlenicima u upravljanju promjenama
- Promjena-prilika i opasnost

- **PRODAJA USLUGA NA PODRUČU LJUDSKIH RESURSA**
- Što klijenti žele vs što klijentima treba
- Modeli u savjetovanju
- Model procesnog savjetovanja
- HR analiza