

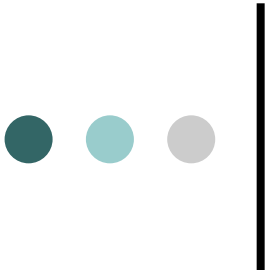


Ljudski potencijali kao faktor konkurentske prednosti

SoftConsulting  s.p.

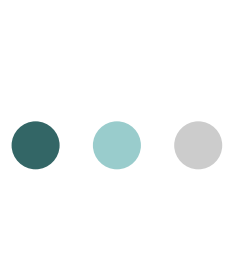
Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Neovisni poslovni savjetnik





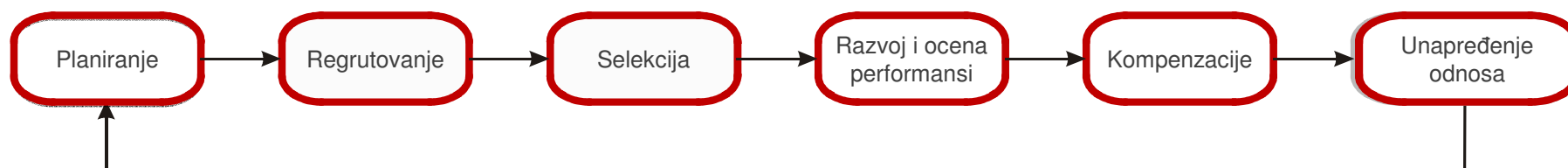
Ljudski potencijali (Human resources)

- Evolucija pojma: radna snaga → ljudski kapital → ljudski resursi → ljudski potencijali
- Definicija pojma:
 - ukupnost formalnih znanja, praktičnih vještina, sposobnosti, ponašanja, socijalnih obilježja, psiholoških osobina te realiziranih i/ili latentnih kreativnih mogućnosti ljudi u nekom društvu, organizaciji ili zajednici
- Ekonomske teorije o razvoju ljudskih potencijala potiču iz specifičnog dijela ekonomije – **ekonomije rada**
- **Upravljanje ljudskim potencijalima** pokriva zadaće vezane uz ljude, njihovo pribavljanje, izbor, obrazovanje i druge aktivnosti osiguravanja i razvoja zaposlenih, drugim riječima pomaže kompaniji ostvariti prednost pred konkurentima i povećati zaradu
 - danas je to jedna od najvažnijih funkcija menadžmenta koja je usmjerena prema ljudima kao jedinom živom elementu organizacije
 - pronaći i zadržati prave ljude ključni je zadatak menadžmenta



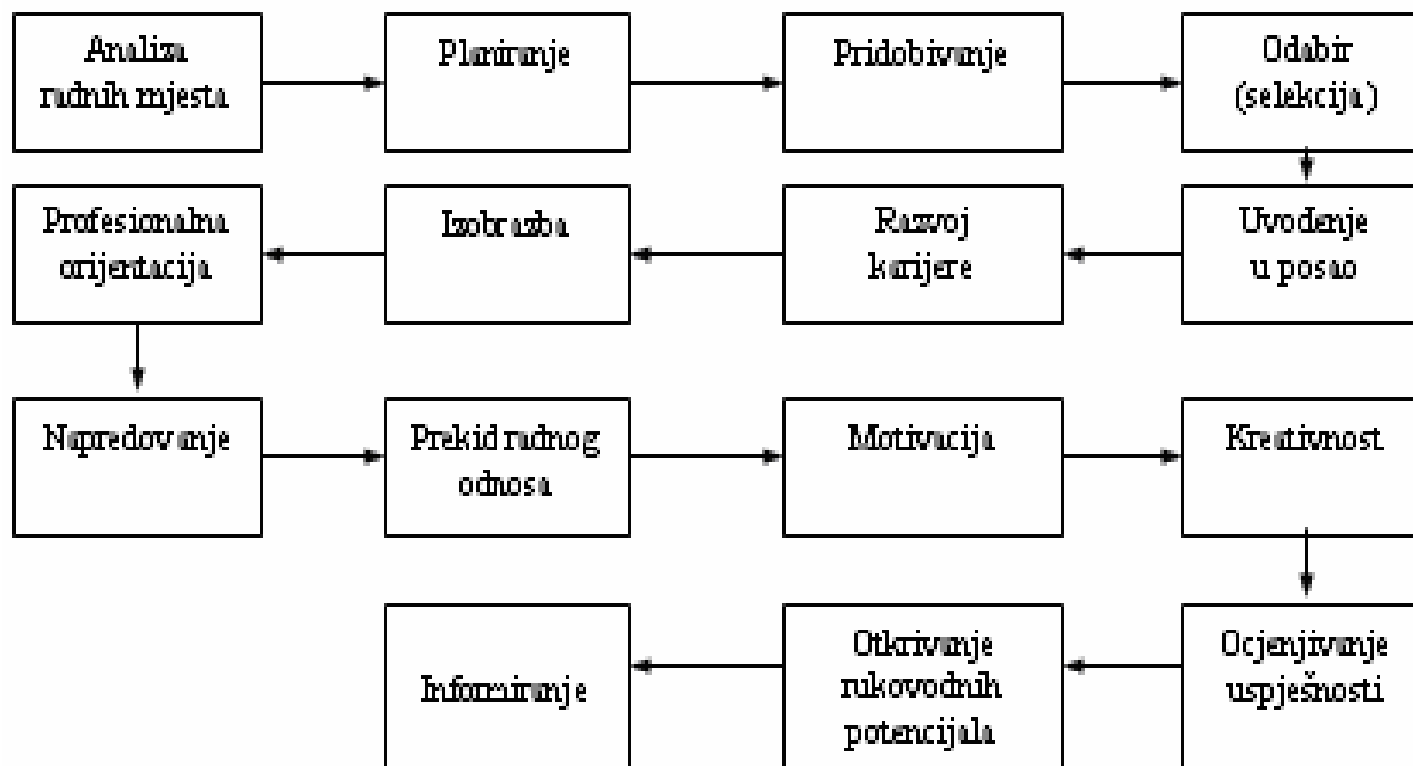
Ljudski potencijali - faktor konkurentske prednosti kompanije

- Ljudski potencijali su osnova konkurentske prednosti kompanije
- Osnovne faze upravljanja ljudskim potencijalima:



- Suština upravljanja ljudskim potencijalima je razumijevanje ponašanja i otkrivanje mogućnosti unapređenja sa naglaskom na aktivnostima tima i usklađivanju interesa pojedinaca sa interesima tima

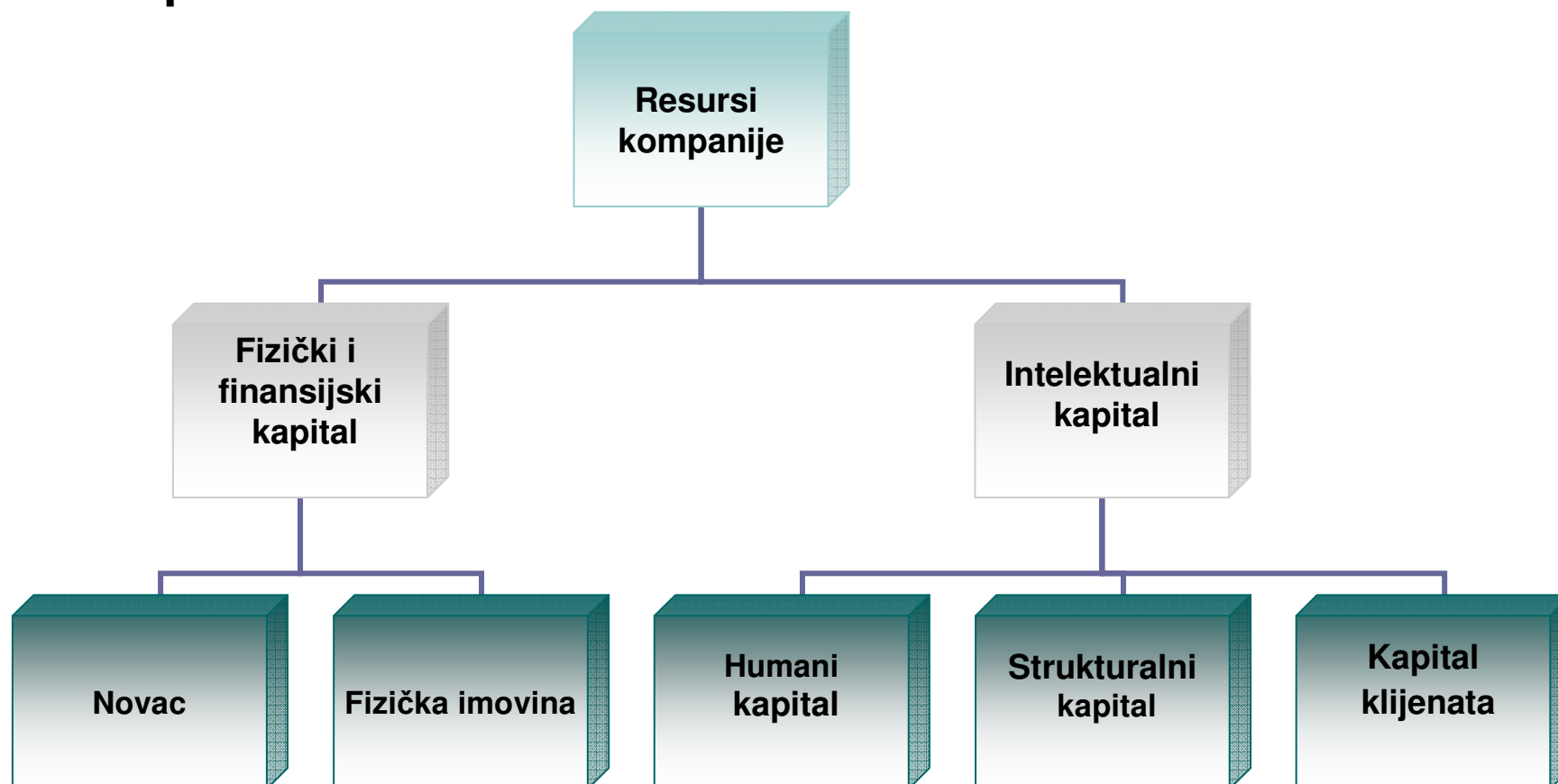
Proces upravljanja ljudskim potencijalima



Glavni procesi i funkcije ljudskih potencijala



Resursi kompanije





Intelektualni kapital

- Koncept koji se pojavljuje krajem 20. vijeka
- Definicija :
 - Znanje, vještine i sposobnosti zaposlenih: od istraživačkog tima pa sve do manualnih radnika koji su razvili hiljadu različitih načina za poboljšanje efikasnosti kompanije
 - Intelektualni kapital je kolaboracija, **zajedničko učenje kompanije i njenih klijenata**, koje stvara čvrstu sponu između njih i koja osigurava njihovu dugoročno uspješnu poslovnu saradnju
 - Zbir svih znanja u kompaniji koje joj omogućavaju konkurentnu prednost na tržištu



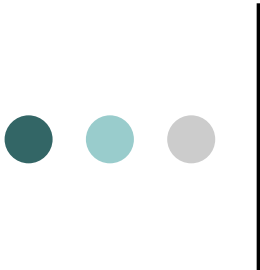
Ljudski resursi/potencijali

- Ljudski resursi su ograničeni:
 - ponuda na globalnom nivou raste po stopi 6-7% godišnje, a tražnja po stopi 10-11%
- Ulaganje u ljudske resurse postaje osnovni vid investiranja i stvaranja trajne konkurentske prednosti
 - uloga menadžmenta – ocjena efektivnosti ulaganja
- Vrijednost nematerijalnih resursa se upotrebom povećava:
 - znanje se ne troši upotrebom
 - znanje se koristi na više mjesta u istom trenutku
 - kombinovanjem dijelova znanja dobijaju se nove informacije i znanje
- Jedna od najvažnijih aktivnosti menadžmenta je uvođenje pozicije “glavnog direktora razvoja znanja”



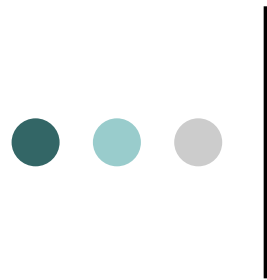
Karakteristike prijelaza iz 20. u 21. vijek

- 20. vijek - doba velikih i korjenitih promjena u:
 - nauci
 - obrazovanju
 - tehnologijama
- Prema istraživanjima procjenjuje se da se ukupno znanje udvostruči se svakih 5 do 8 godina
- Cjeloživotno učenje
 - učenje ne završava sa stečenom diplomom
 - prosječan čovjek sa visokom stručnom spremom svakih 5 – 7 godina završi još jedan fakultet kroz svoj posao
 - koncept cjeloživotnog učenja obuhvata i usklađuje različite oblike učenja u svim životnim razdobljima



Šta je coaching ?

- Sama riječ **coach(ing)** pokazuje da je izvoriste takvog pristupa sport:
 - vještina pomoću koje lakše možemo doći do ciljeva
 - želja za promjenom i odlučnost za provođenjem promjene
 - tehnika vođenja ljudi sa kojom se pomaže zaposlenicima da više promišljaju o poslu i nauče preuzeti odgovornost
 - proces u kojem se stalno uči
- Jednako kao i u sportu, poslovno okruženje traži usredotočenost, koncentraciju i najbolju moguću izvedbu u određenim situacijama
- Menadžeri bi trebali poticati svoje zaposlenike da dolaze do rješenja problema promišljajući, a ne da im oni kažu lijevo ili desno. Na taj način menadžeri:
 - razvijaju svoje zaposlenike
 - stvaraju svoje nasljednike i delegiraju poslove
 - mogu se posvetiti planiranju i strategiji
- Nažalost, puno menadžera naviklo je voditi zaposlenike direktivnim stilom

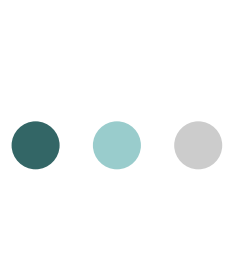


Motivacija

- Motivacija se nalazi u središtu upravljanja ljudskim potencijalima
 - što je osoba više motivisana, to će više truda ulagati u posao
- Motivirani član tima je:
 - energičan
 - pun oduševljenja
 - trajno dobro radi
 - ne plaši ga mogućnost promjena i
 - pozitivno pristupa izazovima.
- Neke članove tima mogu motivirati:
 - novčane nagrade, npr. povišica
 - priznanje
 - ugled i sl.

Pomozite ljudima da dobiju ono što žele.

Tako ćete i vi dobiti ono što želite.



Šest karakteristika uspješnih zaposlenika

- Promjene na tržištu uzrokuju da samo najuspješnije kompanije opstaju
- Uspješnost kompanije najviše zavisi od kvaliteta ljudskih potencijala, te stepena njihovih ličnih i socijalnih kompetencija:
 - aktivno slušanje i uspješno prenošenje poruka
 - fleksibilnost i kreativne reakcije na neuspjeh i prepreke
 - samokontrola, samopouzdanje, motivisanost, ambicioznost
 - grupna i lična efikasnost, saradnja i timski rad, želja da se lično pridonese uspjehu tima, sposobnost rješavanja konflikata
 - organizacijske sposobnosti, potencijal za vođstvo
 - adekvatna edukacija, stručnost i iskustvo



Hvala na suradnji !

○ Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- 061/897-262

