

Prof.dr.sc. Marija Bušelić
Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Odjel za ekonomiju i turizam “Dr. Mijo Mirković”

OBUČAVANJE LJUDSKIH POTENCIJALA ZA KONKURENTNOST

Premise

- **Konkurentnost** – sposobnost poduzeća da zadrži i poveća tržišni udio unutar grane poslovanja
- **Menadžment ljudskih potencijala** – politike, prakse i stavovi koji utječu na ponašanje i radnu uspješnost zaposlenika
- **Obuka** – cilj da zaposlenici usvoje znanja, vještine i ponašanja istaknuta u programima obuke i da ih primjene u svakodnevnom poslu

Cilj istraživanja

- Utvrditi metodologiju putem koje ulaganje u obuku zaposlenika može pomoći u postizanju konkurentske prednosti poduzeća

Struktura rada

1. Uvod
2. Obrazovanje ljudskih potencijala
 - 2.1. Međuodnos individualnog razvoja i razvoja poduzeća
3. Visokoučinkovita obuka zaposlenih
 - 3.1. Metode usvajanja i razvoja znanja
4. Procjena potreba za obrazovanjem zaposlenika
 - 4.1. Motivacija za učenje
5. Upravljanje radnom uspješnošću

Zaključna razmatranja

1. Motivacijski čimbenici:

- Stabilnost i sigurnost posla (rangiran veoma često u istraživanjima na prvom mjestu)
 - Obučavanje rangirano veoma nisko
2. Prosjek godina života odlaska u mirovinu u Hrvatskoj je 55 godina, u Irska 65 godina
 3. Nepovoljna dobna i obrazovna struktura zaposlenih, nizak prirodni priraštaj

Zaključna razmatranja

4. Ne može se ljudi sa znanjem tražiti samo na tržištu rada, a postojeće slati na tržište rada kao višak
5. Često nedostaje funkcionalna veza između stupnja obrazovanja i potrebe gospodarstva – nedostaje primjenjivo znanje pa nastaje potreba da se proces finalizacije profila dovrši na radnome mjestu
6. Ulaganje u istraživanje i razvoj u Europi 2/3 gospodarstvo i 1/3 država
7. Pojava “nove ekonomije” – društvo znanja

Metodologija za postizanje konkurentske prednosti

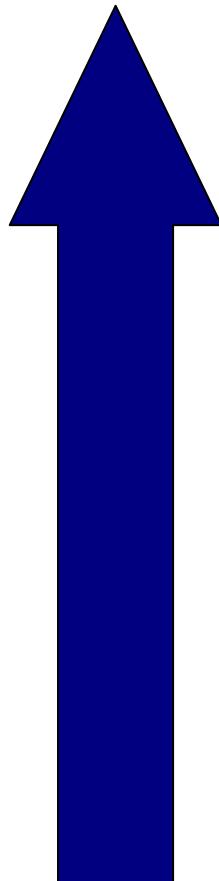
- Oblikovanje okruženja koje omogućava učenje: prepoznavanje ciljeva učenja i rezultata obuke
- Osiguravanje transfera naučenog
- Visokoučinkovita strategija obuke: kontinuirano učenje i razumijevanje cjelokupnog sustava rada

Metodologija za postizanje konkurentnosti

- Motivacija zaposlenika za obučavanje ex ante i ex post
- Informiranje zaposlenih o uspješnosti obuke, poslovnim rezultatima i strategiji razvoja poduzeća

Prakse menadžmenta ljudskih potencijala (koraci do uspješnosti)

Uspješnost tvrtke



- 1. Planiranje ljudskih potencijala**
- 2. Pribavljanje**
- 3. Selekcija**
- 4. Obuka i razvoj**
- 5. Nagrađivanje**
- 6. Upravljanje uspješnošću**
- 7. Odnosi sa zaposlenicima**