

	Strateški	Operativni-transakcioni	Usklađenost sa zakonskim okvirom
Selekcija i zapošljavanje	<p>Potrebe organizacije se procjenjuju u saglasnosti sa strateškim planom organizacije kako bi se omogućio njen rast</p> <p>Određuje se gdje su potrebni dodatni zaposleni (znanja i iskustva) kako bi organizacija napredovala</p> <p>Kreira se i implementira Strateški plan zapošljavanja</p>	<p>Zapošljavanje novih kolega se vrši na osnovu hitnih potreba a ne na osnovu jasno definisanog plana</p> <p>Zapošljavanje novih kolega se vrši često ad hoc, zbog potreba sektora , ali često bez osvrta na interne procese ili potrebe i analize da li je zapošljavanje pravi potez</p>	<p>Osigurava se da pitanja za intervju kao i oglasi za posao budu lišeni bilo kakve diskriminacije</p> <p>Kreiraju se opisi poslova koji definišu karakteristike posla koji se obavlja a ne u cilju pronalaska najboljeg kandidata za taj posao/poziciju</p>

	Strateški	Operativni-transakcioni	Usklađenost sa zakonskim okvirom
Obuke i treninzi	<p>Sprovođenje precizne analize potreba za razvoj i učenje zaposlenih a sve u cilju razumijevanja razlika između znanja koja su potrebna organizaciji i znanja i vještina koje zaposleni trenutno posjeduju, prije donošenja odluke za implementaciju treninga</p> <p>Mjerenje i analize kako trening programi utiču i doprinose na razvoj najnižih nivoa organizacije</p> <p>Definisanje odgovornosti za menadžere i lidere koji zaposlenima moraju da obezbijede konstantno učenje prije nego što će se to osigurati jednim treningom / obukom</p>	<p>Sprovođenje treninga samo kada izgleda da menadžerima i zaposlenima može biti potreban</p> <p>Angažovanje eksternog trenera za timske aktivnosti kada izgleda da se članovi tima baš i ne slažu (na primjer)</p>	<p>Sagledavanje treninga kao način da se izbjegne kršenje zakona ili regulatornog okvira</p> <p>Čuvanje baze treninga koje su prošli zaposleni</p>

	Strateški	Operativni-transakcioni	Usklađenost sa zakonskim okvirom
Procjena performansi zaposlenih	<p>Posmatranje i definisanje razgovora između zaposlenog i menadžera kao proces koji je konstanta i uvijek traje tokom godine</p> <p>Sprovođenje ankete o angažovanosti i zadovoljstvu zaposlenih kako bi se bolje razumjele performanse zaposlenih</p> <p>Kreiranje programa beneficija kao i drugih inicijativa i akcija koje će podržati i pokrenuti produktivnost i angažovanost zaposlenih tj. povećati njihove ukupne performanse</p>	<p>Podsticanje menadžera da razgovaraju sa svojim zaposlenima o njihovim performansama i kvalitetu rada što češće</p>	<p>Podsticanje menadžera da urade godišnji proces procjene i ocjene zaposlenih i njihovih performansi</p>
Nagrađivanje zaposlenih	<p>Kreiranje planova kompenzacija i beneficija vezanih za kompetencije i performanse zaposlenih</p> <p>Analiza i kreiranje upitnika i anketa među zaposlenima kako bi se razumjele njihove potrebe i na osnovu toga implementirale beneficije i kompenzacije kako bi se povećala njihova produktivnost i angažovanost</p>	<p>Obezbjeđenje sistema kompenzacija i beneficija shodno standardima u grani poslovanja</p> <p>Implementiranje osnovnih politika kompenzacija i beneficija</p>	<p>Osiguravanje jednake zarade za zaposlene na istim pozicijama shodno zakonskim okvirima</p>

	Strateški	Operativni-transakcioni	Usklađenost sa zakonskim okvirom
Organizaciona kultura	<p>Razumijevanje da org. kultura utiče na ponašanje, motivaciju i angažovanost zaposlenih i više od toga, i na osnovu toga pokušaj da se utiče na kulturu implementacijom raznih programa i drugih inicijativa</p> <p>Težnja da se organizaciona kultura živi kroz sve aktivnosti menadžmenta upravljanja ljudskim resursima</p>	<p>Obraćanje pažnje na organizacionu kulturu i pokušavanje da sve aktivnosti sektora upravljanja ljudskim resursima budu usaglašene sa organizacionom kulturom</p>	<p>Dok god je organizacija usklađena sa svim zakonima i regulatornim okvirom, ne obraća se pažnja na organizacionu kulturu</p>