

## **ПРАВИЛНИК О МАНИФЕСТАЦИЈИ „ИЗБОР НАЈБОЉИХ У МЕНАЦМЕНТУ ЉУДСКИХ РЕСУРСА У СРБИЈИ“**

Овим Правилником о манифестацији „Избор најбољих у менаџменту људских ресурса у Србији“ у организацији Института за менаџмент људских ресурса Србије као саставног дела Коморе менаџера људских ресурса Србије (у даљем тексту: Правилник), уређују се правила организатора, с једне стране и кандидата организација/привредних субјеката/компанија и појединаца (у даљем тексту: Кандидат), с друге стране.

### **Члан 1.**

На све међусобне односе Института за менаџмент људских ресурса Србије и Кандидата, који нису уређени овим Правилником или Статутом Института, примењују се одговарајући важећи прописи Републике Србије

### **Сврха**

### **Члан 2.**

У намери да се успех у области менаџмента људских ресурса промовише, а рад награђује Институт за менаџмент људских ресурса Србије, додељује признања и награде за јасно дефинисане визије, креативне приступе, оригиналности и бројне доприносе на основу којих је стручна Комисија проценила за најбоље у Србији.

Награда „Најбољи у Србији“ из менаџмента људских ресурса и менаџмент талента је најважнија награда, од стране Института и Коморе менаџера људских ресурса Србије, коју појединци и организације, за свој рад и допринос радним односима, могу добити у Србији.

Са овим наградама Институт одаје почаст узорним појединцима и организацијама који су својим радом, ангажовањем, примером и успехом написали причу и обликовали слику о успеху наше земље Републике Србије.

Овом манифестацијом Институт промовише оне који су допринели постављању највиших стандарда, норми и пракси у свом пословању и који су ставили управљање људима на прави, највиши пиједестал у организацији.

### **Критеријуми за избор, проглашење и доделу награда**

### **Члан 3.**

Процес избора започиње подношењем Пријаве и испуњавањем услова наведених у позиву за пријаву, пријем пријаве, обрада пројаве, попуњавање проширеног упитника и теренска провера навода из пријаве, односно посета Кандидату компанији у саставу најмање 3 (три) члана комисије.

### **Члан 4.**

#### *Пријава*

Пријава се подноси електронским путем на вебсајту: <http://resursinstitut.rs/index.php/izbor-najboljih/prijava-za-izbor> .

Рок за Пријаву је најмање 60 дана пре одређеног датума за доделу признања и награда.

Пријава је основни полазни или почетни документ са којим се започиње процес.

Пријава садржи образложење од минимум 1000 речи и мора да садржи, без обзира на категорију за коју се пријављује, следеће:

- Јасно дефинисану визију и циљеве
- Креативан приступ, оригиналност, различитост, јединственост
- Развијен пословни пројекат / задатак / случај, којим се доказује да је иницијатива или пракса људи / запослених, усклађена са приоритетима организације
- Посвећеност напредовању, вишим циљевима рада, вишем нивоу ангажмана
- Опиљиви докази о утицају пројекта / стратегије, са квалитативно и квантитативно мерљивим резултатима, ефективни и ефикасни утицај, посебно финансијски утицај. Давање приказа помоћу бројчаних информација, повратних информација, резултатима и закључцима студија случаја итд.
- За све категорије је неопходно укључити и доказе о успеху, који се може приказати путем: трошкова (тачан, приближан, оквиран), опсег (на колики број људи је имао утицај), исплативост
- План рада у наредном периоду, који мора да садржи кораке који ће се предузети да би се наставило са успешним радом
- Разлог, зашто заслужује да добије признање и освоји награду

Пријава је образац који садржи све основне податке о ономе ко подноси Пријаву, и ономе за кога се подноси Пријава.

#### **Члан 5.**

Уз Пријаву, биће дозвољено да се поднесу и пратећи помоћни документи и материјали, који могу садржати сав релевантан материјал са којим се поткрепљују и доказују наводи зашто неко мора да буде признат и награђен на годишњем самиту.

#### **Комисија за оцену захтева, пријава и доделу признања и награда**

#### **Члан 6.**

Комисија за одабир најбољих се саставља од еминентних домаћих научника, теоретичара и практичара на подручју управљања људским ресурсима.

Комисија свој рад заснива на унапред дефинисаним правилима и критеријумима за избор најбољих у свим номинованим категоријама.

#### **Члан 7.**

##### *Избор*

Избор и додела награда се обавља једном годишње у последњем кварталу године, обично последњег викенда у месецу новембру.

#### **Процес избора**

#### **Члан 8.**

На основу примљених захтева и пријава до утврђеног рока, поштујући утврђене критеријуме и највише професионално-етичке принципе у раду са поверљивим подацима, Комисија консензусом одабира најбоље по категоријама за период номиновања, о чему на стручан и примерен начин обавештава заинтересовану јавност.

На избор Комисије не постоји право жалбе.

## Изборне категорије

### Члан 9.

Избор најбољих људи, тима, сектора, департмента, одељења, агенција и организација из области:

- Менаџмент људским ресурсима;
- Менаџмент талента;

### Члан 10.

Обухватиће организације из државног, друштвеног и приватног сектора, које у свом организационом пословању имају сектор, департмент, одељење или позицију из наведених области.

Избор најбољих ће се размотрити у следећим категоријама:

1. Најбољи тим;
2. Најбоља стратегија;
3. Најбоља стратегија запошљавања;
4. Најбоља стратегија развоја/учења/обуке/тренинга/стручног усавршавања;
5. Најбоља иновативна технологија;
6. Најбоља стратегија управљања талентима;
7. Најбоља интерна комуникација;
8. Највеће задовољство у раду;
9. Најбоље награде и признања радницима од стране организације од које су ангажовани;
10. Најбоља стратегија за трансформацију предузећа;
11. Најбоља стратегија ангажовања запослених;
12. Најбоља стратегија запошљавања младих;
13. Награда за признање и поштовање једнакости;
14. Најбоља стратегија решавања вишка запослених;
15. Најбољи дизајн радних места у организацији;
16. Најбољи директор организације који је највише допринео запосленима;
17. Најбољи директор/менаџер године за управљање људским ресурсима/ХР директор/менаџер године;
18. Златна награда за најбољи ХР менаџмент/Менаџмент људских ресурса;
19. Будући ХР лидер године/Будући лидер године у менаџменту људских ресурса;
20. Најбољи менаџер талентом;
21. Најбољи менаџер развоја;
22. Најбољи бизнис партнер/ХР Бизнис партнер;
23. Најбољи консултант менаџмента људских ресурса/управљања људским ресурсима/ХР Консултант;
24. Најбољег коучера;
25. Најбољег тренера;
26. Најбољег ментора;
27. Најбоља ХР Агенција/Агенција за запошљавање/Агенција за консалтинг и запошљавање;
28. Најбоља пракса у менаџменту људских ресурса;

## Опис признања и награда који се додељују

### Члан 11.

#### *1. Најбољи тим*

Ова награда се додељује тиму из менаџмента људских ресурса из јавног, приватног, државног, друштвеног, профитног или непрофитног сектора, за њихов рад у оквиру функције и односа са

другим функцијама у организацији. Захтев може обухватити специфичне пројекте и демонстрацију приступа да се привуку и развију људи у менаџменту људских ресурса/ХР менаџменту.

Комисија разматра:

- Иновативан приступ управљању људима, узимајући у обзир изазове у индустријском сектору и пословни модел у којем се послује, обим тима и пружање услуга. Важан је контекст, идеја о стварима као што су опсег тима, врста расположивих ресурса и пословно окружење у којем организација функционише.
- Јасне показатеље како тим има утицај на друге функције и шире пословање
- Доказе о успеху: како је тим ојачао организацију. Комисија разматра повратне информације од клијената и начин на који се то ради.

## ***2. Најбоља стратегија***

Ова награда је отворена само за организације које су дошле и послују путем страних инвестиција. Комисија разматра доказе о утицају стратегије на пословање / организацију, укључујући оперативне и финансијске мере.

Комисија разматра:

- Иновативан приступ управљању људима, узимајући у обзир изазов региона у ком послују.
- Јасне показатеље како стратегија људских ресурса има утицај на организацију.
- Доказе о успеху: како је тим ојачао организацију. Комисија разматра повратне информације од клијената и начин на који се то ради.

## ***3. Најбоља стратегија запошљавања***

Комисија разматра доказе о иновацијама и допринос кроз побољшано запошљавање и побољшано задржавање. Пријаве се крећу од једнократних пројеката у кључним областима до имплементације нових политика које покривају све активности везане за ресурсе. Треба их представити у облику студије пословног случаја, подржане релевантним метричким подацима.

Комисија разматра:

- Иновативност у регрутовању и задржавању.
- Јасне показатеље зашто је стратегија имплементирана и како она има утицај на организацију.
- Како се стратегија запошљавања и задржавања повезује са брандом послодавца организације.
- Доказе о успеху: како је ојачала организацију.

## ***4. Најбоља стратегија развоја/учења/обуке/тренинга/стручног усавршавања***

Комисија разматра ефикасно улагање у развој својих људи у целој организацији. Учесници треба да укључе детаље о пословним потребама, шта стратегија подразумева и како је саопштена запосленима.

Комисија разматра:

- Иновативне стратегије у развоју/учењу/обуци/тренингу/стручном усавршавању а које се баве важним пословним проблемом.
- Пример који илуструје како је стратегија имплементирана и пут од имплементације до успеха.
- Докази о истинској посвећености управљању на нивоу одбора и учења и развоја.

- Доказе о успеху: области у којима је организација ојачала, повраћају инвестиција. Комисија разматра доказе о утицају и начин на који се оцењује тај утицај.

### ***5. Најбоља стратегија управљања талентом***

Учесници пружају детаље о томе како њихова организација дефинише и препознаје таленат, где је одговорност за управљање талентом, како пружају одговарајуће развојне могућности и како прате и мере успешност имплементације и исхода.

Комисија разматра:

- Иновативне стратегије талената која се бави важним пословним проблемом.
- Јасне показатеље која показује како стратегија има утицај на организацију.
- Доказе о успеху: како је ојачала организацију. Комисија разматра повраћај уложених средстава и утицај који је стратегија имала на имплементацију.

### ***6. Најбоља интерна комуникација***

Стратегија комуникације је део текућег процеса или се односи на једнократни догађај или развој у организацији. Комуникациска стратегија / иницијатива мора трајати довољно дуго да би се могао видети њен успех.

Комисија разматра:

- Иновативност стратегије која се бави важним пословним проблемом. Комисија ће сагледати различите канале комуникације и њихову релевантност.
- Јасне показатеље која показује обим и утицај стратегије
- Пријаве са мерљивим доказима да се комуникациони процес показао ефикасним у средњорочном и дугорочном периоду.
- Доказе о успеху: повраћај уложених средстава и начин на који је ојачао организацију.

### ***7. Највеће задовољство у раду***

Ова награда се додељује организацији која пружи најснажније доказе да њихова стратегија за здравље, добробит и задовољство на радном месту не само да функционише, већ је и створен јасан и мерљив повраћај уложених средстава.

Комисија разматра:

- Иновативност стратегије благостања која се бави важним пословним питањем.
- Јасне показатеље која показује зашто је стратегија имплементирана и како је она повезана са широм пословном стратегијом.
- Доказе о успеху: повраћај уложених средстава и начин на који је ојачала организацију. Комисија ће обележити податке који показују како је стратегија повезана са нивоом ангажованости и продуктивности.

### ***8. Најбоље награде и признања које су дате радницима од стране организације***

Ова награда препознаје где је организација блиско ускладила предности, награду и / или стратегију признавања са пословним циљевима како би подстакла и повећала продуктивност.

Комисија разматра опипљиве доказе који показују како је стратегија имала директан утицај на запослене, а потом и крајњи резултат организације. Примери иницијатива које се могу уврстити у ову категорију укључују: увођење новог приступа бенефицијама, нову стратегију

препознавања запосленика и тима, импресиван рад око смањења родног јаза у платама, или увођење нове платне структуре која је постигла добре резултате у смислу продуктивности, привлачења и / или задржавања.

Комисија разматра:

- Јасне показатеље која показује зашто је стратегија имплементирана и како је она повезана са широм пословном стратегијом.
- Зашто је стратегија иновативна у датом контексту.
- Доказ да је стратегија добра и корисна за запослене.
- Доказе о успеху, укључујући повраћај уложених средстава и начин на који је ојачала организацију.
- Показатеље како је организација имала користи од стратегије ангажовања, задржавања, продуктивности и других релевантних мера.

### ***9. Најбоља стратегија за трансформацију предузећа***

Ова категорија покрива организације које су завршиле успешан програм трансформације пословања усмерен на људе. Области које се процењују укључују израду пословног случаја за промене, комуникацију, имплементацију и мерење. Пријаве могу укључивати оне у којима су спољашњи привремени ресурси уведени како би се постигао позитиван исход и успешни програми спајања и аквизиција.

Комисија разматра:

- Иновативни програм промене / трансформације који чини јасан пословни случај за промене.
- На који начин се програм имплементира и мери, укључујући и начин на који је савладао било какав проблем.
- Улога коју је менаџмент људских ресурса/ХР одиграо у програму, кад је укључен у процес и његов утицај.
- Доказе о успеху: како је ојачала организацију.

*НАПОМЕНА:* Програм мора постојати најмање 12 месеци како би се показао његов успех.

### ***10. Најбоља стратегија ангажовања запослених***

Комисија разматра добро осмишљену стратегију која повезује ангажовање запослених са суштином пословања. Ово може укључивати програме мотивације који су направили значајну разлику у продуктивности и учинку организације.

Комисија разматра:

- Иновативност стратегије ангажовања која се бави важним пословним проблемом.
- Јасне показатеље која показује како стратегија има утицај на организацију, укључујући метрике о побољшању нивоа ангажованости и продуктивности и друге релевантне мере.
- Доказ о томе како је стратегија ангажовања повезана и побољшана кључни пословни циљеви и исходи.

### ***11. Најбоља стратегија запошљавања младих***

Ова награда препознаје оне организације које су отишле најдаље у креирању стратегије за запошљавање младих која нуди могућности младим људима из различитих средина. Стратегије

укључују учење, стипендирање, праксу, програме дипломирања, стажирање и програме радног искуства.

Комисија разматра:

- Иновативни и контекстуални приступ ангажовању младих људи, како за појединце тако и за пословни интерес.
- Доказ да се стратегија уклапа у шире стратегије за таленте и помаже бизнису да оствари своје циљеве.
- Јасне показатеље која показује како стратегија има утицај на организацију
- Доказе о успеху: како је ојачала организацију.

## ***12. Награда за признање и поштовање једнакости***

Ова награда препознаје организацију која има различитост и инклузију у средишту свог пословања, пружајући изузетну подршку и могућности женама, људима из ЛГБТИ заједнице, особама са инвалидитетом и другим мањинама. Победник не мора имати стратегију јер је то лепо урадити; Комисија ће препознати и прихватити предности истински разнолике радне снаге.

Комисија разматра:

- Јасне показатеље која показује зашто је спроведена стратегија и како је она повезана са широм пословном стратегијом.
- Доказ о разноврсности и статистици укључености организације и како се оне вреднују.
- Показатеље о имплементацији стратегије, комуникацијама и успеху.
- Докази да је стратегија део корпоративног етоса, не само са запошљавањем, већ и како он служи клијентима.

## ***13. Најбоља стратегија решавања вишка запослених***

Комисија разматра:

- Јасне показатеље како је имплементирана стратегија и како је она повезана са широм пословном стратегијом.
- Доказ да је стратегија добра за организацију.
- Улога коју је менаџмент људских ресурса/ХР одиграо у приступу решавања вишка запослених и утицај.
- Доказе о успеху, укључујући и финансијски, људски ефекат како на запослене тако и на организацију.

## ***14. Најбољи дизајн радних места у организацији***

Ова награда се додељује компанији која има најбољи дизајн радних места и управљању објектима с циљевима, погледима и приступима који су усмерени на људе. Победнички тим мора показати јасну добробит, ангажман, сарадњу и повећање продуктивности.

Комисија разматра:

- Јасне показатеље која показује зашто је стратегија имплементирана и како је она повезана са широм пословном стратегијом.
- Доказ да је стратегија добра за запослене.
- Улога коју је Менаџмент људских ресурса одиграо у приступу организације, кад је укључен у процес и његов утицај.
- Доказе о успеху, укључујући повраћај уложених средстава и начин на који је ојачала организацију.

- Како је стратегија имала користи од ангажовања, задржавања, продуктивности и других релевантних мера.

### ***15. Најбољи директор организације који је највише усредсређен/фокусиран на људе/запослене***

Комисија анализира ставове запослених о њиховом директору, укључујући способност инспирације, мотивације, стварања снажних вредности и ангажовања како би се пронашао директор који је највише фокусиран на људе у приватном и јавном / непрофитном сектору.

*НАПОМЕНА: ова категорија није отворена за општи унос.*

### ***16. Најбољи директор/менаџер године за управљање људским ресурсима***

Ова награда препознаје најбоље директоре људских ресурса у Србији. Отворена је за сваког директора људских ресурса који је остварио велики утицај на запослене и организацију.

Учесници се могу пријавити сами или бити уписани од стране својих подређених/надређених.

Комисија разматра:

- Јасне показатеље онога што је постигнуто и у ком контексту.
- Доказ о утицају који је кандидат имао на стратегију људских ресурса у организацији у којој раде.

### ***17. Златна награда за најбољи Менаџмент људских ресурса***

Злата награда се додељује за номинацију свих номинација која се издвојила као јасан пример извршне стратегије управљања запосленима. Представља ће се на самој церемонији доделе награда од стране Комисије.

*НАПОМЕНА: ова категорија није отворена за општи унос.*

### ***18. Будући лидер године у менаџменту људских ресурса***

Ова награда препознаје директоре људских ресурса који мењају будућност. Отворен је за сваког „HR“ практичара испод нивоа директора људских ресурса, звезде у успону које су већ направиле велики утицај на њихове организације. Учесници могу ући сами или бити уписани од стране својих надређених.

Комисија разматра:

- Јасне показатеље онога што је постигнуто и у ком контексту - колико искуства има кандидат? У којем сектору раде?
- Доказ о утицају који је кандидат имао на стратегију људских ресурса у организацији у којој раде.
- Искуства менаџера људских ресурса и других пословних лидера о томе како кандидат има додатну вредност за организацију.

### ***19. Најбољи менаџер талентом***



Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***20. Најбољи менаџер развоја***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***21. Најбољи бизнис партнер у управљању људским ресурсима***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***22. Најбољи консултант менаџмента људских ресурса***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***23. Најбољег коучера***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***24. Најбољег тренера***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

**НАПОМЕНА:** може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### ***25. Најбољег ментора***

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

*НАПОМЕНА:* може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

## **26. Најбоља Агенција/Агенција за запошљавање/Агенција за консалтинг и запошљавање**

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

*НАПОМЕНА:* може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

## **27. Најбоља пракса у менаџменту људских ресурса**

Запослени у организацији и читаоци ће одлучити ко је дао најефикаснији допринос развоју стратегије за људске ресурсе током периода оцењивања.

*НАПОМЕНА:* може се предложити именовање свог директора за људске ресурсе контактирањем уредничког тима.

### **Бенефити Члан 10.**

Присутством на церемонији избора најбољих у Србији Кандидати обезбеђују:

- чланство у Институту за менаџмент људских ресурса и Ресурс Групи.
- Као члан Института могу се користити све погодности које носи чланство у Институту.
- Континуирано присуство у дигиталном Магазину Ресурс током календарске године.
- Могућност повезивања са свим најзначајнијим професионалцима из менаџмента људских ресурса у Србији и топ менаџментом организација.
- Презентација компаније на додели награда.
- Визуелни маркетинг на додели награда.
- Брендирање компаније у магазину Ресурс и пропратном материјалу и брошурама за годишњи самит за избор најбољих из менаџмента људских ресурса.
- Лого на свим електронским и штампаним медијима пре и после догађаја.

### **Пријатељи и партнери Члан 11.**

У партнерству са Институтом компаније имају могућност да квалитет рада и пословања постане препознатљиво у пословном свету. Партнери и пријатељи своје пословне активности могу представити на најбољи могући начин. Кроз пословно партнерство са Институтом, пријатељи и партнери лакше долазе до постављених циљева.

Сарадња са Институтом кроз партнерство у виду пакета ЗЛАТНИ, СРЕБРНИ ИЛИ БРОНЗАНИ ПАРТНЕР, подразумева све аспекте помоћи у пословању из области управљања људским ресурсима и организационог развоја.

### **Члан 12. Златни партнер**

- Маркетинг организације

- Анализу људских ресурса организације
- Менаџмент обуке/тренинга
- Организациони развој кроз унапређење управљања људским ресурсима
- Образовни менаџмент
- Стручне консултације и обуке
- Стручно обезбеђивање одговарајућег кадра за ваше потребе пословања кроз оглашавање, селекцију и презентацију.
- Попусте и до 80% на све услуге које пружа Ресурс Група:
  1. Пријава и учествовање на „Избор најбољих у Србији“, избор најбољих људи и организација, агенција, тимова, сектора, одељења из области менаџмента/управљања људским ресурсима.
  2. Медијско праћење организације и запослених кроз оглашавање, интервјуе, текстове у штампаном и онлајн магазину Ресурс који се дистрибуира на преко 3000 мејл адреса (свим организацијама у Србији које имају више од 50 запослених) и преко 5000 мејл адреса, особама које су директно или индиректно укључене у менаџмент људских ресурса.
  3. Обука, развој, стручно усавршавање које пружа Институт кроз стицање 5 лиценци из области менаџмента људских ресурса. Лиценце су препознате од стране привредних субјеката као најваљиднији доказ да је имаоц лиценце особа која „зна да ради свој посао“.
  4. Тренинг и обуке.
  5. Пословне, стручне консалтинг услуге од стране Ресурс Консалтинга и чланова Ресурс Групе, Ресурс Института.
  6. 3 (три) годишње чланарине на Институту за менаџмент људских ресурса Србије.

### **Члан 13.**

#### *Сребрни партнер*

- Маркетинг организације
- Менаџмент обуке/тренинга
- Образовни менаџмент
- Стручне консултације и обуке
- Стручно обезбеђивање одговарајућег кадра за ваше потребе пословања кроз оглашавање, селекцију и презентацију.
- Попусте и до 50% на све услуге које пружа Ресурс Група:
  1. Пријава и учествовање на „Избор најбољих у Србији“, избор најбољих људи и организација, агенција, тимова, сектора, одељења из области менаџмента/управљања људским ресурсима.
  2. Медијско праћење организације и запослених кроз оглашавање, интервјуе, текстове у штампаном и онлајн магазину Ресурс који се дистрибуира на преко 3000 мејл адреса (свим организацијама у Србији које имају више од 50 запослених) и преко 5000 мејл адреса, особама које су директно или индиректно укључене у менаџмент људских ресурса.
  3. Обука, развој, стручно усавршавање које пружа Институт кроз стицање 5 лиценци из области менаџмента људских ресурса. Лиценце су препознате од стране привредних субјеката као најваљиднији доказ да је имаоц лиценце особа која „зна да ради свој посао“.
  4. Тренинг и обуке.
  5. Пословне, стручне консалтинг услуге од стране Ресурс Консалтинга и чланова Ресурс Групе, Ресурс Института.
  6. 2 (две) годишње чланарине на Институту за менаџмент људских ресурса Србије.

**Члан 14.**  
*Бронзани партнер*

- Маркетинг организације
- Стручне консултације и обуке
- Стручно обезбеђивање одговарајућег кадра за ваше потребе пословања кроз оглашавање, селекцију и презентацију.
- Попусте и до 30% на све услуге које пружа Ресурс Група:
  1. Пријава и учествовање на „Избор најбољих у Србији“, избор најбољих људи и организација, агенција, тимова, сектора, одељења из области менаџмента/управљања људским ресурсима.
  2. Медијско праћење организације и запослених кроз оглашавање, интервјуе, текстове у штампаном и онлајн магазину Ресурс који се дистрибуира на преко 3000 мејл адреса (свим организацијама у Србији које имају више од 50 запослених) и преко 5000 мејл адреса, особама које су директно или индиректно укључене у менаџмент људских ресурса.
  3. Обука, развој, стручно усавршавање које пружа Институт кроз стицање 5 лиценци из области менаџмента људских ресурса. Лиценце су препознате од стране привредних субјеката као најваљиднији доказ да је имаоц лиценце особа која „зна да ради свој посао“.
  4. Тренинг и обуке.
  5. Пословне, стручне консалтинг услуге од стране Ресурс Консалтинга и чланова Ресурс Групе, Ресурс Института.
  6. 1 (једна) годишња чланарина на Институту за менаџмент људских ресурса Србије.

**Члан 15.**

Износи пакета за пријатеље и partnере се посебном одлуком формирају на годишњем нивоу.

**Члан 16.**

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.

У Београду, 01.01.2020