Društvene mreže kao potpora upravljanju ljudskim resursima

Jakić, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2015

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:409952

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

FILOZOFSKI FAKULTET
SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

Repository / Repozitorij:

FFOS-repository - Repository of the Faculty of Humanities and Social Sciences Osijek

zir.nsk.hr

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Preddiplomski studij informatologije

Ivana Jakić

Društvene mreže kao potpora upravljanju ljudskim resursima

Završni rad

Mentor: izv. prof. dr. sc. Gordana Dukić

Sumentor: dr. sc. Anita Papić, poslijedoktorandica

Osijek, 2015.

SAŽETAK

Budući da je internet potpuno zavladao svijetom i ušao u upotrebu u svim područjima ljudske djelatnosti, ovaj rad govori o njegovoj uporabi kao potpori za upravljanje ljudskim resursima. Osim toga, govori na koji način ljudski resursi utječu na razvoj korporacija te kako svojim znanjem omogućavaju konkuriranje tvrtke na tržištu. Samim time cilj je ovoga rada opisati na koje sve načine društvene mreže utječu na ljude i na njihovo poslovanje te kako one doprinose širenju ljudskih potencijala i kako olakšavaju njihovu upotrebu. Svrha je rada prikazati kako postoje i pozitivne i negativne strane društvenih mreža. Naime, one mogu biti upotrebljavane na različite načine i u različite svrhe. Rad zapravo prikazuje kako se u poslovnom svijetu društvene mreže sve više koriste. S razvojem tehnologije i *online* komunikacije njihova upotreba je postala neizbježna. Cilj rada je također prikazati koje su to društvene mreže koje su najzastupljenije u poslovnom svijetu, na koji način se one koriste te kako utječu na ljude u njihovu radnom okruženju. Svrha rada je naznačiti utjecaj društvenih mreža na pojedince, na osjećaje koje one bude u njima. Ljudi u radnom okruženju imaju potrebu osjećati se ugodno, prihvaćeno i korisno. Društvene mreže im omogućavaju da njihov značaj u organizacijskoj strukturi bude primijećen. Za pisanje ovoga rada korištene su metode analize i sinteze sadržaja.

Ključne riječi: društvene mreže, ljudski resursi, menadžment.

SADRŽAJ

1. UVOD 1
2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA KAO DIO MENADŽMENTA 2
2.1 NAČINI OSPOSOBLJVANJA I USAVRŠAVANJA OSOBLJA 5
3. POTENCIJAL DRUŠTVENIH MREŽA U UPRAVLJANJU LJUDSKIM REURSIMA 6
3.1 DRUŠTVENE MREŽE KOJE SE KORISTE U POSLOVANJU 8
3.2 PREDNOSTI DRUŠTVENIH MREŽA 10
3.3 POTENCIJALNI RIZIK KORIŠTENJA DRUŠTVENIH MREŽA 12
4. ZAKLJUČAK 14
5. LITERATURA ..... **Error! Bookmark not defined.**

1. UVOD

Društvene mreže u današnje vrijeme prevladavaju u svim dijelovima društvenog i poslovnog života. Zastupljene su u svim područjima ljudske djelatnosti jer su uglavnom besplatne i dostupne svima. Ovaj rad prikazuje njihovu važnost u potpori iskorištavanja ljudskih resursa.

U literaturi pronalazimo razne definicije ljudskih resursa pa ih je prema tome moguće definirati kao ukupna znanja, vještine, sposobnosti, kreativne mogućnosti, motivaciju i odanost kojom raspolaže neka organizacija. To je ukupna intelektualna i psihička energija koju organizacija može angažirati na ostvarivanju ciljeva i razvoja poslovanja.[1] Zapravo, to su resursi koji pokreću svijet jer oni predstavljaju znanje koje je u informatičkom dobu najvažniji segment poslovanja. Pojavom interneta, a samim time i društvenih mreža, došlo je do novog načina iskorištavanja i upravljanja ljudskim resursima. Društvene mreže su te koje uvelike mogu olakšati prenošenje informacija, pretraživanje istih, pronalaženje poslovnih ponuda te promoviranje vlastitih proizvoda. One olakšavaju protok informacija i brzu povratnu informaciju.

U doba kada prevladavaju različite tehnologije i kada je sve preplavljeno informacijama, tvrtke iskorištavaju društvene mreže kako bi svoje poslovanje dovele na najvišu razinu. Naime, one pružaju značajnu potporu kako bi se ljudski resursi iskoristili na što bolji način i kako bi poduzeća što brže rasla. Zbog toga poslodavci omogućavaju svojim radnicima da preko društvenih mreža brže komuniciraju i na taj način maksimalno iskorištavaju svoje resurse. Osim toga, društvenim se mrežama postiže brži prijenos informacija među djelatnicima i suradnicima, ali i pronalaženje novih informacija koje su korisne za daljnje poslovanje. Na taj način one omogućavaju zaposlenicima da se osjećaju produktivnijima u radnom okruženju. Društvene mreže im pružaju osjećaj pripadnosti i osjećaj važnosti u radnom okruženju kako bi se osjećali što ugodnije.

No društvene mreže imaju i svoje negativne strane zbog kojih se može ostati bez važnih informacija ili naši podaci mogu biti upotrijebljeni u neželjene svrhe. Na internetu postoji mnoštvo ljudi koji na različit način žele doći do povjerljivih podataka kako bi od njih mogli imati osobnu korist. Zbog toga je važno štititi svoja računala i podatke koje svakodnevno koristimo na mreži. Također je važno imati pouzdane djelatnike koji neće važne podatke o

[1]Usp. Bahtijarević-Šiber, Fikreta. Management ljudskih potencijala. Zagreb: Golden marketing, 1999. Str. 16.

poslovanju tvrtke širiti konkurenciji i na taj način ugroziti tvrtkin opstanak. S društvenim mrežama dolaze i novi izazovi koji se odnose i na upravljanje ljudskim resursima.

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA KAO DIO MENADŽMENTA

Ljudi posjeduju određena znanja o nečemu, različite vještine i kompetencije, ali u njih moraju neprestano ulagati kako bi se one razvijale i omogućavale napredovanje pojedinca u određenom području što znači da pojedinac mora učiti cijelog svoga života. Razvijanjem svojih sposobnosti i vještina ujedno doprinosimo razvoju društva jer kao pojedinci utječemo na njegovo poboljšanje.

Naziv za ljudska znanja i sposobnosti uveden je u engleski jezik kao termin u drugoj polovini prošlog stoljeća u sklopu preobrazbe osobnih ili kadrovskih službi.[2] Resursi općenito predstavljaju sredstva na kojima se temelji neka određena djelatnost kao što je ljudski kapital. Isto tako, za ljudsko znanje i vještine se koristi naziv ljudski potencijali jer se na taj način ljude ne izjednačava s tehničkim i financijskim sredstvima. To je primjereniji naziv za cjelokupno ljudsko znanje.[3]

Cijela poduzeća i korporacije ovise o dinamičnosti koja proizlazi iz ljudskih potencijala. Prednost svakog poduzeća leži u angažiranosti ljudi, njihovog znanja i sposobnosti da u uvjetima poslovanja pronađu najbolja moguća rješenja za poduzeća.[4] Također, oni omogućavaju skladno funkcioniranje i napredovanje poduzeća jer ono ovisi o njima. Upravo ljudski potencijali predstavljaju ključne resurse u ekonomiji 21. stoljeća, tj. ekonomije koja je temeljena na znanju koje je u vrijeme informatičkog doba najvrijednije i sposobnostima koje posjeduju ljudi. Oni su pokretači svih ostalih resursa i predstavljaju ključ za funkcioniranje cjelokupnog društva.[5]

Ljudskim resursima može se upravljati na dvije razine, a to su individualna i organizacijska razina. Individualna razina obuhvaća upravljanje znanjem, vještinama i kompetencijama ljudi podizanjem istih na višu intelektualnu razinu. Organizacijska razina

[2] Usp. Šverko, Branimir. Ljudski potencijali: upravljanje, odabir i osposobljavanje. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada, 2012. Str. 13.
[3] Isto
[4] Usp. Puhar, Daria. Upravljanje ljudskim resursima i razvoj korporacijskog poduzetništva : magistarski rad. Osijek: [s.n.], 2007. Str. 23.
[5] Usp. Mrušnik, Barbara. Ljudski resursi u funkciji društveno-ekonomskog razvoja.// The Scientific Journal for Theory and Practice of Socioeconomic Development , Vol. 1, No 2 (2012.), Str. 166 – 174. URL: http://www.socioeconomica.info/jspui/bitstream/11171/52/1/Barbara%20Marusnik.pdf (2.11.2014.)

upravljanja ljudskim resursima i podrazumijeva stvaranje pozitivne korporativne klime, odnosno poticanje kreativnosti i suradnje zaposlenih unutar organizacije.[6]

Ljudske resurse dijelimo na ljudski potencijal i ljudski kapital. Ljudski potencijal predstavlja ljudsko znanje. Sve dok to znanje ne postane i upotrebljivo znanje čiji je rezultat novostvorena vrijednost, ne može se govoriti o ljudskom kapitalu. Ljudski kapital podrazumijeva kompetencije, odnosno vještinu primjene znanja i djelovanje u okviru ciljeva organizacije. Za uspješno poslovanje poduzeća važno je prepoznati potencijal svojih zaposlenika, usmjeravati ih, motivirati ih, investirati u njihovo već stečeno znanje, te omogućiti iskorištavanje tog znanja na što primjereniji način. Samo se tako stvaraju kompetentni i motivirani ljudi koji predstavljaju ljudski kapital jedne organizacije.[7]

Za upravljanje ljudskim vještinama i znanjima zadužen je menadžment. Menadžment predstavlja proces postizanja organizacijskih ciljeva radeći s ljudima uz ostale organizacijske resurse. Također se može odnositi i na skup znanja pa u tom kontekstu podrazumijeva skup informacija koje daju uvid u upravljanje.[8]

Postoji više vrsta menadžmenta, a jedan od njih je menadžment ljudskih potencijala. On se odnosi na politike, prakse i sustave koji utječu na ponašanje zaposlenika, njihove stavove i uspješnost u radu. Djelovanje menadžmenta ljudskih potencijala uključuju određivanje potreba za ljudskim potencijalima, privlačenje potencijalnih zaposlenika, izbor zaposlenika, obuku zaposlenika za uspješno obavljanje svoga posla, nagrađivanje zaposlenika za kvalitetno odrađen zadatak, ocjenu njihova učinka i stvaranje pozitivnog radnog okruženja u kojemu će svaki zaposlenik davati svoj maksimum.[9]

Komponenta ljudskog kapitala najvažnija je u poslovnoj strategiji jer o njoj ovisi realizacija svih poslovnih aktivnosti pa se ne može promatrati odvojeno, već kao njen integralni dio. Također je jako važno zajedništvo koje predstavlja grupe ljudi iz različitih organizacija koji rade zajedno na realizaciji poslovnih planova. Timski rad je ključan kako bi se omogućio napredak i konkuriranje na tržištu. Radeći zajedno mogu se razumjeti i nadvladati kulturološke barijere koje bi eventualno mogle zaustaviti napredak u tvrtkama koje rade relativno izolirano.

[6] Isto, str. 167.
[7] Isto.
[8] Usp. Certo, C. Samuel; Certo, S. Trevis. Moderni menadžment. Zagreb: MATE, 2008. Str. 7.
[9] Usp. Menadžment ljudskih potencijala : postizanje konkurentske prednosti / Raymond A. Noe ... [et al.] ; [prevoditeljica Milka Bubić]. 3. izd. Zagreb : Mate : Zagrebačka škola ekonomije i managementa, 2006. Str. 4

Timskim radom se postiže veća produktivnost zbog razmjene informacija i znanja, te međusobno nadopunjavanja.[10]

Osim toga, važno je i pozitivno okruženje kako bi rad bio što uspješniji, a postiže se dobrim međuljudskim odnosima, brigom o zdravlju i zadovoljstvu zaposlenika, decentralizacijom odlučivanja, razmjenom znanja, uvođenjem suvremenih tehnoloških procesa radi olakšavanja prijenosa različitih podataka.[11] No ljudski kapital i potencijale treba konstantno razvijati. Kako bi se ljudski potencijali mogli razvijati, potrebno je ustanoviti određene postupke koji bi se mogli primjenjivati na cjelokupni kadar. Potrebno je razlikovati temeljne osobine koje posjeduje svaki pojedinac i one koje pomažu u individualnoj proizvodnji. Svaki pojedinac posjeduje određene sposobnosti koje određuju kako će se ponašati i biti uspješan u određenoj situaciji i aktivnosti. Sposobnosti mogu biti:

a) intelektualne (sposobnost računanja, lakoća verbalnog izražavanja, sposobnost pamćenja različitih sadržaja i sl.),

b) psihomotoričke (sposobnosti brzog reagiranja, koordinacija pokreta i sl.),

c) senzorne (oštrina vida, razlikovanje boja, dodirna osjetljivost i sl.).[12]

Navedene sposobnosti je potrebno konstantno proširivati, a to se postiže organiziranim učenjem i obrazovanjem. Tri glavna načina razvoja i boljeg iskorištavanja ljudskog potencijala jesu:

1. profesionalno usmjeravanje ljudi u zanimanja i poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima (profesionalna orijentacija),

2. odabir kompetentnih pojedinaca pri primanju u obrazovne programe i na pojedine poslove (profesionalna selekcija),

3. sustavno obrazovanje i izobrazba (profesionalno osposobljavanje).[13]

Samim time potrebno je odrediti i metode koje će omogućiti usavršavanje ljudskih potencijala. Prilikom odabira metoda može se uzeti u obzir doba u kojemu se nalazimo te iskoristiti tehnologije koje nas okružuju na što bolji mogući način. Pomoću njih se može postići veći učinak i olakšati napredak svakog pojedinca. Osim toga, potrebno je uzeti u obzir samog pojedinca ili skupinu na kojoj će se odabrane metode primjenjivati.

---

[10]Usp. Džubur, Sanja. Uloga ljudsnih resursa u suvremenom poslovanju.// Naše more, Vol**.** 50 No 1-2(2003) URL: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CEwQFjAG&url=http%3A%2F%2Fhrcak.srce.hr%2Ffile%2F13112&ei=6H5xVZrSIcfjywPPr4GYAg&usg=AFQjCNFERhAW3GjXDs1nTAgoPv9-cwnxgw&sig2=UTZ6d0ipUQjfMP82tigVsQ&bvm=bv.95039771,d.bGQ&cad=rja (2015-06-01)

[11] Usp. Aksentijević, Nada Karaman; Ježić, Zoran; Đurić, Katarina: Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja// Hrčak , Vol. 41, No 1(2008.) , Str 46-50. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=34361 (3.11.2014.)

[12] Šverko, Branimir. Nav. dj., str. 14.

[13] Isto, str. 15.

2.1 NAČINI OSPOSOBLJVANJA I USAVRŠAVANJA OSOBLJA

Postoje različite metode pomoću kojih se može usavršiti znanje i sposobnosti ljudi. Obuka se može provoditi na samom mjestu rada što je i najčešći oblik upućivanja u posao. To je ekonomičan način usavršavanja vještina radnika zbog toga što ne zahtijeva posebnu opremu, a osoba koja uči odmah iskorištava svoje potencijale i donosi dobit. Zaposlenik uči pomoću mentora koji ga uvodi u posao i prati njegov napredak. No, postoji i problem, a to je otežano prenošenje podataka u užurbanom i bučnom mjestu.[14]

Budući da živimo u informatičkom dobu koje se brzo razvija i tehnologije se mijenjaju, ljudski resursi zahtijevaju sposobnost prilagodbe kako bi se iskoristili na što bolji i adekvatniji način. U doba informatičke tehnologije o iskorištenosti ljudskog uma, tj. znanja i sposobnosti, ovisi razvoj i opstanak. Uvjet je za veću uspješnost kvaliteta ljudskih resursa, složene aktivnosti, međuovisnost, a složenost problema zahtijeva timski rad.[15]

Barbara Marušnik u svom radu navodi da bi upravljanje ljudskim resursima bilo efikasno, potrebno je mjeriti njihovu učinkovitost primjenom odgovarajuće metode. Praćenjem rezultata mjerenja moguće je uočiti mjesta na kojima se vrijednost stvara ili razara. Na taj način vrše se korektivne aktivnosti za poboljšavanje ili uklanjanje slabijih mjesta te se time stvara sposoban i konkurentan sustav djelovanja za tržište.[16]

Osim toga brzina promjena tehnologija zahtijeva aktivno učenje tijekom cijelog života radi unaprjeđivanja znanja, vještina i sposobnosti koje će zaposlenicima biti potrebne u daljnjem iskorištavanju vlastitih potencijala. To im može omogućiti elektroničko učenje, odnosno učenje na daljinu. Ono obuhvaća sve oblike elektronički podržanog učenja i poučavanja. Osim toga, e-učenje se proširuje i na sve oblike interaktivnog *online* učenja koje se ostvaruje putem računalnih mreža, poglavito interneta.[17]

Učenje na daljinu omogućuje zaposleniku da poboljšava svoje znanje sukladno onomu koje primjećuje kod svojih kolega. Također potiče veliku razinu motivacije za uspjehom kako bi mogli napredovati i postići svoje ciljeve. Velika poduzeća nailaze na niz izazova koji su vezani

[14] Isto, str. 130.
[15] Usp. Jurina, Milan. O upravljanju ljudskim resursima. 2.neizmjenjeno izd. Zaprešić : Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti "Baltazar Adam Krčelić", 2011. Str. 32.
[16] Marušnik, Barbara. Nav. dj., str. 167.
[17] Šverko, Branimir. Nav. dj., str. 137.

uz upravljanje ljudskim potencijalima. Postoji mnoštvo različitih izazova, ali se znanstvenici slažu oko tri koja predstavljaju one osnovne. To su:

a) raspoređivanje koje predstavlja sposobnost da se prava znanja i vještine iskoriste bez problema tamo gdje su potrebni bez obzira na zemljopisnu lokaciju,

b) širenje znanja i inovacija koji se odnose na širenje vrhunskoga znanja i prakse kroz cijelu organizaciju bez obzira na njihovo podrijetlo,

c) otkrivanje i razvoj talenta na globalnoj osnovi što predstavlja otkrivanje onih koji mogu uspješno raditi u globalnoj organizaciji i njihovih sposobnosti.[18]

No, kako bi se lakše upravljalo ljudskim resursima koriste se društvene mreže koje su se razvile zajedno s informatičkom tehnologijom. Njihovom pojavom način upravljanja ljudskim resursima došao je na novu razinu koja je označila i novu razinu u poslovanju.

3. POTENCIJAL DRUŠTVENIH MREŽA U UPRAVLJANJU LJUDSKIM REURSIMA

Pojavom interneta i razvojem novih tehnologija razvile su se i društvene mreže koje su dovele do globalnog umrežavanja. Cijeli je svijet postao međusobno povezan u veliku mrežu i na taj način informacije iz cijelog svijeta kolaju velikom brzinom. Osim toga, svakodnevno primamo ogromne količine informacija koje imaju upitnu kvalitetu.

Danas se društvene mreže sve više razvijaju i preuzimaju kontrolu nad tradicionalnim načinom komunikacije dajući joj novo značenje. Ljudi danas, osim što žele biti informirani, žele biti prisutni, žele što bolju komunikaciji, da se o njima čita i da oni čitaju o drugima. Društvene mreže su definirane kao organizacijski sporazum društva s ciljem proizvodnje, potrošnje, reprodukcije i iskustva izraženog u komunikaciji koja je kodirana u kulturi i ta mreža je međusobno povezani set čvorova koji nema određen i definiran centar.[19]

Ellison, Steinfield i Lampe su klasificirali društvene mreže u nekoliko kategorija, a neke od njih su: mreže povezane poslom, mreže romantičnog karaktera na kojima se može upoznati srodnu dušu, mreže koje povezuju ljude koji se zanimaju za iste sadržaje ili mreže za kolege i

[18] Jurina, Milan. Nav. dj., str. 45.

[19] Usp. Hoffmann, Markus. Social networks & Social Network Analysis in Companies. 2011. URL: https://books.google.hr/books?id=QIe-fBYesRgC&lpg=PP1&dq=social+networks+analysis+company+promotion&pg=PA1&hl=hr#v=onepage&q=social%20network&f=false (2015-06-10)

studente.[20] Iz njihove kategorizacije je vidljivo da one obuhvaćaju različite sfere društvenog života.

O društvenim mrežama koje su posredovane novom informacijsko-komunikacijskom tehnologijom i medijima može se govoriti kao o ambivalentnom tipu društvenim mreža. Ambivalentnom jer tehnološki posredovane društvene mreže ukidaju stariji tip socijalne i društvene interakcije na način da uvode virtualnu socijalnu interakciju na čijem temelju se uspostavljaju virtualni identiteti i razna prijateljstva.[21] Samim time su se konstruirali različiti tipovi društvenih mreža. Neke od njih služe za stjecanje novih prijateljstava, za zabavu ili učenje te one za razmjenu informacija i poslovanje.

Na temelju toga društvene mreže mogu biti podijeljene u dva tipa: javne društvene mreže i unutarnje društvene mreže. Javne društvene mreže kao što su *Facebook, LinkedIn* i *Twitter* pokretane su od strane komercijalnih pružatelja usluga, ali su najčešće besplatne, a samim time i pristupačnije korisnicima. Unutarnje društvene mreže kao što su *Watercooler* na *HP-u, Beehive* na *IBM-u, Harmony* na *SAP-u, D Street* na *Deloitteu* i *Town Square* na *Microsoftu,* u vlasništvu su kompanija koje ih koriste unutar organizacija.[22] U Republici Hrvatskoj se za poslovanje koriste javne društvene mreže budući da su dostupne besplatno i jednostavne su za korištenje. No postoje i društvene mreže poput Iskrice, Trosjeda i Tulumarke koje su se razvile u Hrvatskoj, ali one nisu primjerene za poslovanje.

Budući da je većina društvenih mreža dostupna besplatno, uvelike se olakšava pristup istima te je maksimalno olakšan sam proces komunikacije i prikupljanje informacija. Informacije kolaju velikom brzinom na globalnoj razini bez obzira na prostornu udaljenost. Jedno od najistaknutijeg obilježja društvenih mreža jest ukidanje komunikacije licem u lice. Također specifično obilježje društvenih mreža jest sloboda i jednostavnost pristupa tako što odabiremo mrežu koja zadovoljava naše potrebe i interese. No, korisnik bi trebao biti informacijski pismen kako bi mogao pronaći sadržaje koji su im potrebni. Osim toga, korisnik mora znati vrednovati pronađene informacije kako bi iskoristio one koje su pouzdane. Postoji više vrsta društvenih mreža koje se iskorištavaju za određene interese korisnika kao što su poslovni ili marketinški razlozi. Društvene mreže imaju mogućnost obuhvaćanja i zadržavanja informacija koje se

[20] Usp. Moqbel, Murad. The efect of the use of social networkig sites in the workplace on job performance, 2012. URL: https://docs.google.com/file/d/0B76EXfrQqs3hLWhsWDV6NTJTLWs/view (3.11.2014.)
[21] Anđelko, Milardović. Nav., dj. str. 100.
[22] Isto, str. 49.

prenose među ljudima tijekom vremena i mogu vršiti izračune u kojima su skupljeni milijuni odluka i različitih podataka.[23]

3.1 DRUŠTVENE MREŽE KOJE SE KORISTE U POSLOVANJU

Budući da su društvene mreže postale sveprisutne, svoje mjesto našle su i u poslovanju, odnosno iskorištavanju ljudskih resursa. Naime, mnogi poslodavci prilikom potrage za zaposlenicima posjećuju različite društvene mreže kako bi istražili profil potencijalnog zaposlenika. Ljudi često stavljaju različite sadržaje na svoje profile ne razmišljajući o tome da ih potencijalni poslodavac može vidjeti. Većina poslodavaca ne želi zaposliti nekoga tko na društvenim mrežama objavljuje neprimjerene sadržaje i fotografije.[24] Zbog toga je u današnje vrijeme važno obratiti pozornost na sadržaj koji dijelimo putem društvenih mreža jer on može utjecati na našu poslovnu karijeru.

Danas se društvene mreže kao što su *Facebook, Twitter, LinkedIn, Google+, YouTube, Blog* i mnoge druge koriste kao čvorišta za ljude koji se susreću i dijele ideje, ali i za promoviranje posla i vlastitih proizvoda.[25] Na njima se mogu pronaći različiti profili ljudi koji su specijalizirani za pojedina područja.

Jedna od najpoznatijih i najzastupljenijih mreža koje se koriste u poslovne svrhe svakako je *LinkedIn*. Toj je najveća svjetska profesionalna mreža s čak 300 milijuna članovu u preko 200 zemalja diljem cijelog svijeta. Njezina je misija povezati profesionalce iz različitih zemalja svijeta kako bi se njihovo znanje i potencijal iskoristili što produktivnije i uspješnije. Kada se priključite LinkedInu dobijete pristup ljudima, poslovima, vijestima i novostima, te osjećaj da ćete dobiti potporu i biti dobri u onomu što radite. LinkedIn je osnovan 2002. godine sa suosnivačem Reidom Hoffmanom, ali je konačno zaživjela u svibnju 2003. godine. LinkedIn se javno održava i ima raznolik poslovni model.[26]

---

[23] Usp. Christakis, Nicholas A.; Fowler, James H. Povezani : iznenađujuća moć društvenih mreža i kako one utječu na naše živote. Zagreb : Algoritam, 2010 . Str. 274.

[24] Roberts, Sherry J.; Roach, Terry. Social Networking web sites and Human resources personnel: suggestions for a job searches. Business Communication quertaly, 2009. Str. 110-115. URL: https://cloud.irb.hr/proxy/nph-proxy.cgi/en/10/http/web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer=3fvid=3d13=26sid=3d3bfbfa85-a0c0-4e5e-b994-fc436d00c356=2540sessionmgr112=26hid=3d101 (2015-06-10)

[25]Usp. Bercazyk, Casmir C.; Duncan, Doris G. Social Networking Media as a Tool for Teaching Business Administration Courses. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 17(2007). Str. 267-276. URL:http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_1_No_17_Special_Issue_November_2011/29.pdf (3.11.2014)

[26]LinkedIn. URL: http://www.linkedin.com/about-us?trk=hb_ft_about (5.11.2014.)

Profilom na ovoj društvenoj mreži možete ući u poslovni svijet. Naime, registracijom i pristupom primate obavijesti o ponudi poslova iz područja koje vas zanima. Osim toga, poslodavci traže osobe za određene pozicije, a na ovoj društvenoj mreži možete prikazati koje sposobnosti posjedujete, kakvo iskustvo imate te koliko ste kompetentni. Poslodavac vas može izabrati na temelju tih podataka. Ova je društvena mreža jednostavna za korištenje, besplatna je i dostupna svima što ju i čini tako popularnom. Na jednostavan način omogućuje ulazak u svijet poslovanja.

Osim LinkedIna tu je i manje poznata poslovna mreža XING. Ona je korištena od strane 14 milijuna korisnika diljem svijeta, ali njih čak 7,7 milijuna su korisnici koji dolaze iz zemalja njemačkog govornog područja. To je platforma odnosno mjesto na kojem se stručnjaci iz različitih zemalja i različitih poslovnih područja mogu upoznati, pronaći nove kolege, poslovne prilike, partnere za suradnju, razne stručnjake i generirati poslovne ideje. Članovima je omogućen susret i razmjena mišljenja s oko 50 tisuća specijalističkih grupa kako bi svoje poslovne prilike mogli ostvariti na što bolji način. Samim time ova mreža nudi mogućnost napredovanja i razvijanja osobnih znanja i vještina, što je bitno pri iskorištavanju vlastitih resursa. Osnovana je u Hamburgu 2003. godine.[27]

No tu su naravno i *Facebook, Twitter, Google+* i mnoge druge društvene mreže koje se koriste za razmjenu informacija. Facebook je nezaobilazna društvena mreža koju koristi mnoštvo ljudi diljem svijeta. Može se koristiti za reklamaciju budući da ljudi različitih profila koriste *Facebook* pa im na taj način se može pristupiti. Naravno, ako želimo postići taj efekt prisutnosti, Facebook stranicu moramo redovno ažurirati. Twitter je još jedna nezaobilazna mreža koja se koristi svakodnevno. Za razliku od *Facebooka,* na *Twitteru* korisnik nema prijatelje nego samo sljedbenike. Također, na njemu se ograničava veličina statusa, a korisnik sam može odobravati svoje sljedbenike. *Google+* je koristan kako bi se stranica poslovnog poduzeća pojavljivala na što više mjesta prilikom pretrage na Googleu.

Sve navedene društvene mreže i još mnoge druge omogućavaju upotrebu ljudskog potencijala na najvećoj razini. Sve one nude dosta slične usluge, ali je dobro koristiti više njih istodobno kako bi bili što prije primijećeni. Prisutnošću na više različitih društvenih mreža povećava se mogućnost za napretkom, ali i za stjecanjem različitih poznanstava.

[27]XING. URL: https://www.xing.com/ (6.11.2014.)

3.2 PREDNOSTI DRUŠTVENIH MREŽA

Prednosti društvenih mreža su brže sklapanje prijateljstava i organiziranje poslovnih i marketinških aktivnosti. Na mrežama se predstavljaju ili promoviraju interesi manjih, srednjih i velikih poduzeća i korporacija tako da je u komunikaciju ušao koncept pod nazivom *social media marketing*.[28] Osim toga, pomoću njih je ubrzan pristup svim informacijama koje nas zanimaju i koje nam mogu pomoći u daljnjem razvijanju vlastitih znanja. Većina njih je u slobodnom pristupu i besplatna, a samim tim dostupna svim korisnicima.

Društvene mreže, osim za međusobno komuniciranje i zabavu, služe kao potpora pri upravljanju ljudskim resursima. Naime, one olakšavaju komunikaciju među djelatnicima, dijeljenje novih ideja, pretraživanje najnovijih informacija, pronalaženje poslovnih ponuda, reklamiranje vlastitih proizvoda, praćenje razvoja konkurencije na tržištu i još mnogobrojne pogodnosti koje olakšavaju poslovnu svakodnevicu. One utječu na širenje ideja među inovatorima i razmjene iskustava koja mogu pomoći u širenju vlastitih potencijala. Masovno korištenje društvenih aplikacija donosi mogućnosti praćenja stvarne komunikacije s ciljem mjerenja međusobnih odnosa kadrova. To uključuje i društvene primjene platforme unutar tvrtki i korporacija, omogućavajući nove izvore informacija koje su od velikog interesa za menadžera ljudskih resursa u smislu prepoznavanja skrivenih odnosa i odnosa između zaposlenika.[29]

Nedugo nakon pojave interneta i društvenih mreža ljudi su počeli shvaćati da njihova upotreba može biti izvor strateških povlastica za posao. Širenje upotrebe društvenih mreža u poslu donijelo je znatan preokret u načinu komunikacije i poslovanja, a samim time i u upravljanju ljudskim resursima. Društvene mreže na poslu mogu imati važno značenje u komunikaciji unutar tvrtke šireći i prenoseći znanje među suradnicima te uštedu vremena prilikom razmjene informacija. Isto tako omogućuje zaposlenicima da pristupe novim izvorima, kontaktima, informacijama jer većina posla ovisi o timskom radu.[30] Umrežavanje zaposlenika pridonosi njihovoj produktivnosti i bržem obavljanju različitih zadataka.

Društvene mreže mogu biti mnogo brži način komunikacije što znači da se informacija može prenijeti u što kraćem vremenu, ali se i njezin povratak može dobiti brzo što omogućuje

---

[28]Usp. Milardović, Anđelko. Globalno selo : sociologija informacijskog društva i cyber kulture. Zagreb : Centar za politološka istraživanja, 2010. Str. 25.

[29]Usp. Sovilj, Slaviša; Vasković, Vojkan. Exploring the Usefulness of Corporate Online Social Networks in the Human Resource Management // Management Journal for Theory and Practice, 70(2014), Str. 5-16. URL: https://cloud.irb.hr/proxy/nph-proxy.cgi/en/10/http/web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer=3fvid=3d4=26sid=3db3c99fcd-39dc-4c7d-a597-943f61e36624=2540sessionmgr113=26hid=3d102 (2015-06-02)

[30] Milardović, Anđelko. Nav. dj., str. 26.

bržu suradnju i ubrzan proces iskorištavanja ljudskih potencijala. Poslodavci ih mogu iskoristiti kako bi pronašli stručnjake za rad na određenim zadatcima jer većina ljudi na poslovnim društvenim mrežama objavljuje svoj životopis i osobna postignuća. Na taj način poslodavci mogu znati je li određena osoba prava za rad s njima te je li njihovo znanje dovoljno kako bi doprinijeli razvoju njihove organizacije.

Većina vodećih tvrtki temelji svoj rad na društvenim mrežama jer na taj način pomažu klijentima gradeći nove brandove i privlačeći različite talente. Ono što je uvelike olakšano društvenim mrežama jest marketing i oglašavanje. Naime, proizvod se može puno brže reklamirati i mnogo više ljudi će ga vidjeti na društvenim mrežama, nego u časopisima ili novinama. Povećanjem broja društvenih mreža nude se inovativna rješenja za globalan učinak. [31] One pomažu tvrtkama da usklade svoje poslovanje i da se međusobno usklade kako bi mogle razmjenjivati informacije i na taj način održati poslovanje na najvišoj razini. Omogućavaju brz pristup novim prilikama za napredovanje te praćenje trendova kako bi se mogli uskladiti s konkurencijom.

Zaposlenici se lako naviknu na upotrebu društvenih mreža u radnom okruženju jer im one uvelike olakšavaju povezivanje s drugim djelatnicima koji imaju iste interese. Pomoću njih i sve više razvijenih tehnologija osigurana je brža suradnja i sam čin poslovanja. Prema tome, one su velika potpora kako bi se ljudski resursi kao što su znanje i spretnost iskoristili u što boljem smislu i na što brži način. Društvene mreže povećavaju osjećaj društvenog pripadanja čineći radno okruženje puno uzbudljivijim. Djelatnici se osjećaju potrebnima te se javlja osjećaj pripadnosti ne samo u radnom okruženju, nego i u društvu općenito. Osjećaj da nekome možete pomoći i da vama netko može pomoći u bilo kojem trenutku, osigurava sigurnost i motiviranost za inovativnost. One mogu ljudima donijeti zadovoljstvo na poslu jer je socijalizacija nužna za zadovoljstvo na poslu.[32]

No društvene mreža imaju i svoju negativnu stranu. Naime, njihova upotreba u poslovanju može imati velike posljedice ako se ne koriste na primjeren i siguran način.

---

[31] Usp. Isaacson, Karen; Peacy, Sarah. Human resources nad social media. URL: https://www.kpmg.com/US/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/human-resources-and-social-media.pdf (3.11.2014)

.[32] Moqbel, Murad. Nav. dj., str. 6.

3.3 POTENCIJALNI RIZIK KORIŠTENJA DRUŠTVENIH MREŽA

Sigurnost informacija je jedan od najvećih izazova kada se govori o korištenju društvenih mreža u radnom okruženju. Naime, društvene mreže mogu biti hakirane, a samim time sigurnost informacija je ugrožena.

Za početak je važno spomenuti *cyberbullying* kao jedan od rizika pri korištenju društvenih mreža. To je nasilje preko interneta i opći je pojam za svaku komunikacijsku aktivnost internetskom tehnologijom koja se može smatrati štetnom kako za pojedinca, tako i za opće dobro.[33] To je jedan od oblika nasilja koji je danas sve prisutniji te može narušiti psihičko stanje pojedinca. *Cyberbullying* se može odnositi na različite vrste nasilja i zlostavljanja. Osim nasilja preko interneta, može doći i do različitih oblika povrede privatnosti pojednica.

Naime, postoje ljudi kojima su naše osobne informacije, koje se mogu nalaziti na internetu, jako zanimljive i privlačne. Takvi ljudi vrebaju naše podatke, a kada dođu do njih mogu ih koristiti kako bi nam nanijeli štetu iskoristivši ih za svoj napredak. Jedan od takvih načina krađe osobnih podataka se naziva *phishingom*. Njime se kradu različiti podaci kao što su korisnička imena i lozinke za e-mail, Facebook, PayPal, a najgori slučaj je krađa PIN-ova. Navedena prijevara spada u oblik socijalnog inženjeringa jer manipulira isključivo ljudima, a društvene mreže se koriste kako bi se došlo do velikog broja ljudi.[34] Takvom vrstom rizika ugrožen je svaki pojedinac i njegovi osobni podaci, ali i podaci koji su vezani za poslovanje.

Osim *phishinga* postoje i druge prijevare koje su raširene na internetu, a ponekad ih se jednostavno ne može prepoznati. Jedna od njih je i *malver* tj. maliciozni softver. Odnosi se na popularno zvane viruse ili crve kojima je cilj zlouporaba računalnih sustava. Postoje i *malveri* koje korisnici sami instaliraju na svoja računala jer se predstavljaju kao drugi sustavi, a poznati su pod nazivom trojanski konj. Kada jednom ugradimo *malver* u naše računalo on može pretraživati sve naše dokumente, e-mail i zapise o posjećenim stranicama. On na našim računalima može činiti ono što mi sami činimo.[35]

Većina se tvrtki koje koriste društvene mreže bori da ih uspješno integriraju u svakodnevnu poslovnu rutinu. Te su iste tvrtke izazvane na potpuno usvajanje društvenih mreža u poslovanju i primjenu svih prednosti koje one pružaju. Pri tome moraju uzeti u obzir prava

[33] Usp. Nasilje preko interneta: priručnik za djecu i mlade. Zagreb: Savjetovalište 'Luka Ritz', 2013. Str. 1.
[34] Usp. CARNet: Sigurnije na internetu. Str. 1-32. URL: http://www.cert.hr/sites/default/files/sigurnije%20na%20internetu.pdf (2015-06-10)
[35] Isto, str. 11

svakoga radnika i u tom smislu prilagoditi politiku upotrebe samih društvenih mreža. Kada je menadžment, kojemu je jedna od funkcija upravljanje ljudskim resursima, dovoljno informiran o prirodi društvenih mreža, može ih iskoristit kako bi izvršio navedenu funkciju.[36] Osim toga, važno je zaštititi podatke svojih radnika budući da smo upoznati s brojnim problemima koje nose društvene mreže i internet.

Na tehničkoj je razini potrebno zaštititi računala odgovarajućim sigurnosnim softverom i ispravnim podešavanjem operacijskog sustava i aplikacija. Jedno od rješenja tog problema je antivirus odnosno rješenje za prepoznavanje i zaustavljanje aktivnosti *malvera*. Drugi način je vatrozid, tj. aplikacija koja ograničava mrežnu komunikaciju između vašeg računala i interneta. Tu su još i automatska ažuriranja stranica, korištenje korisničkog računa sa smanjenim privilegijama, alternativni softver, provjereni sigurnosni alati te složene i različite lozinke.[37] Korištenjem različitih softvera za zaštitu može se smanjiti rizik od gubljenja važnih podataka i na taj način omogućiti sigurno poslovanje.

Društvene mreže mogu zaposleniku uvelike pomoći u ostvarivanju svojih funkcija, ali one osim opasnosti od socijalnog inženjeringa donose i rizik. Rizik se može podijeliti na dva seta, a to su unutarnji i vanjski. Unutrašnji znače da zaposlenici slučajno ili namjerno propuštaju informacije koje su u vlasništvu organizacije, otkrivanje javnosti informacija vezanih uz unutarnja pitanja zapošljavanja, dolazi do pitanja vlasništva u svezi javne mreže gdje se zaposlenici mogu raspravljati s kupcima o poslovnim problemima, uvođenje osjetljivih osobnih podataka na radno mjesto kao što su religija, politika ili spolne orijentiranosti.[38]

Vanjski rizici se odnose na potencijalni viralni rast negativnog osjećaja bilo kao odgovor na organizacijske komunikacije ili jednostavno tržišna rasprava o proizvodima i uslugama, neprimjeren ili netočan komentar na financijski rezultat organizacije, pogrešno predstavljanje položaja organizacije u javnosti te šteta na ugledu tvrtke ili na željenom imidžu.[39] To znači da se pri korištenju društvenih mreža u poslovanju je potrebno valjano zaštititi kako povjerljive informacije o našim planovima ili našim zaposlenicima ne bi dospjele u pogrešne ruke. Isto tako, korištenje društvenih mreža na radnom mjestu može ometati zaposlenike da se ne bave poslom koji im je konkretan zadatak. One im odvlače pozornost od onoga što bi doista trebali raditi te na taj način smanjuju njihovu produktivnost.

[36] Moqbel, Murad. Nav. dj., str. 6.
[37] Isto, str. 15
[38] Moqbel, Murad. Nav. dj., str. 12.
[39] Isto

4. ZAKLJUČAK

Iz rada možemo zaključiti kako su ljudski resursi upravo ono što pokreće svijet. Ljudsko je znanje glavni pokretač današnjeg društva. Različite vještine, sposobnosti, kvalitete i znanje omogućuju svakom pojedincu da gradi svoj položaj u društvu. No, njima je potrebno upravljati kao i svemu što nas okružuje, a za to je zadužen menadžment ljudskih potencijala. Za što bolje upravljanje ljudskim resursima tu su različite tehnologije kao što su tableti, laptopi i pametni telefoni koji su se pojavili razvojem interneta. Osim njih, razvile su se i različite društvene mreže.

Društvene mreže sve su prisutnije u našem okruženju. Sudeći po brzom razvoju tehnologije i brzini kolanja informacija možemo zaključiti da će se njihov rast nastaviti. No to možemo iskoristiti kako bi poboljšali svoj način poslovanja i unaprjeđivanje svoga znanja. Također, možemo zaključiti kako one uvelike olakšavaju posao i velika su potpora u iskorištavanju ljudskih resursa. One su tu kako bi u današnjem užurbanom svijetu doprinijele uštedi vremena pri traženju, razmjeni i korištenju informacija. Pomoću njih možemo širiti svoja znanja, razmjenjivati iskustva s drugim ljudima, stjecati nova poznanstva koja nam u budućem poslovanju mogu donijeti korist i još mnogo toga što nam može koristiti kako bi maksimalno iskoristili svoje potencijale.

Također možemo zaključiti kako one većinom pozitivno djeluju u radnom okruženju. One osiguravaju djelatniku da se poveže s ostalim zaposlenicima i na taj način osigura svoje mjesto u tvrtki. Osim toga, one pružaju zaposleniku osjećaj pripadnosti, osjećaj da je njegovo znanje i njegov potencijal prijeko potreban kako bi se obavljao neki posao. Zaključujemo da one uvelike mogu promijeniti način poslovanja i dovesti ga na najvišu razinu.

No ipak nije sve tako pozitivno pri korištenju društvenih mreža za poslovanje. Naime, one mogu biti hakirane i samim time važne informacije mogu biti izgubljene. Zbog toga je potrebno osigurati jaku zaštitu i poduzeti sve mjere sigurnosti kako naši podaci i informacije ne bi dospjeli u krive ruke. Postoje različiti načini na koji povjerljivi podaci mogu biti zloupotrebljeni. Također, društvene mreže mogu pojedincu stvoriti različite probleme izlažući ga kritikama. Na taj način dolazi do nasilja na društvenim mrežama. Upravo zbog toga ne dozvoljavaju svi poslodavci korištenje društvenim mreža u radnom okruženju.

Usprkos i tim negativnim stvarima, društvene mreže su jako korisne i pružaju veliku potporu pri upravljanju ljudskim resursima. Imaju više pozitivnih, nego negativnih strana i zbog toga se treba osigurati njihova prisutnost u poslovnim poduzećima. One će omogućiti svakom pojedincu da svoje potencijale iskoristi na što bolji način, ali ih i razvija pomoću drugih ljudi s kojima razmjenjuje informacije. Osim toga, postoje različiti načini i softveri pomoću kojih možemo zaštititi svoje osobne podatke. Na taj način društvene mreže postaju još privlačnije za radno okruženje i za potporu upravljanju ljudskim resursima.

5. LITERATURA

1. Aksentijević, Nada Karaman; Ježić, Zoran; Đurić, Katarina: Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja// Hrčak , Vol. 41, No 1(2008.). URL:http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=34361 (3.11.2014.)

2. Bahtijarević-Šiber, Fikreta. Management ljudskih potencijala. Zagreb: Golden marketing, 1999.

3. Bercazyk, Casmir C.; Duncan, Doris G. Social Networking Media as a Tool for Teaching Business Administration Courses. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 17(2007). URL:http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_1_No_17_Special_Issue_November_2011/29.pdf (3.11.2014)

4. CARNet: Sigurnije na internetu. Str. 1-32. URL: http://www.cert.hr/sites/default/files/sigurnije%20na%20internetu.pdf (2015-06-10)

5. Certo, C. Samuel; Certo, S. Trevis. Moderni menadžment. Zagreb: MATE, 2008.

6. Christakis, Nicholas A.; Fowler, James H. Povezani : iznenađujuća moć društvenih mreža i kako one utječu na naše živote. Zagreb : Algoritam, 2010 .

7. Džubur, Sanja. Uloga ljudskih resursa u suvremenom poslovanju.// Naše more, Vol. 50 No 1-2(2003) URL: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0CEwQFjAG&url=http%3A%2F%2Fhrcak.srce.hr%2Ffile%2F13112&ei=6H5xVZrSIcfjywPPr4GYAg&usg=AFQjCNFERhAW3GjXDs1nTAgoPv9-cwnxgw&sig2=UTZ6d0ipUQjfMP82tigVsQ&bvm=bv.95039771,d.bGQ&cad=rja (2015-06-01)

8. Hoffmann, Markus. Social networks & Social Network Analysis in Companies. 2011. URL: https://books.google.hr/books?id=QIe-fBYesRgC&lpg=PP1&dq=social+networks+analysis+company+promotion&pg=PA1&hl=hr#v=onepage&q=social%20network&f=false (2015-06-10)

9. Isaacson, Karen; Peacy, Sarah. Human resources nad social media. URL: https://www.kpmg.com/US/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/human-resources-and-social-media.pdf (3.11.2014)

10. Jurina, Milan. O upravljanju ljudskim resursima. 2.neizmjenjeno izd. Zaprešić : Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti "Baltazar Adam Krčelić", 2011.

11. LinkedIn. URL: http://www.linkedin.com/about-us?trk=hb_ft_about (5.11.2014.)

12. Menadžment ljudskih potencijala : postizanje konkurentske prednosti / Raymond A. Noe ... [et al.] ; [prevoditeljica Milka Bubić]. 3. izd. Zagreb : Mate : Zagrebačka škola ekonomije i managementa, 2006.

13. Milardović, Anđelko. Globalno selo : sociologija informacijskog društva i cyber kulture. Zagreb : Centar za politološka istraživanja, 2010.

14. Moqbel, Murad. The efect of the use of social Networku sites in the workplace on job performance, 2012. URL: https://docs.google.com/file/d/0B76EXfrQqs3hLWhsWDV6NTJTLWs/view (3.11.2014.)

15. Mrušnik, Barbara. Ljudski resursi u funkciji društveno-ekonomskog razvoja.// The Scientific Journal for Theory and Practice of Socioeconomic Development , Vol. 1, No 2 (2012.), Str. 166 – 174. URL: http://www.socioeconomica.net/Barbara_Marusnik.pdf (2.11.2014.)

16. Nasilje preko interneta: priručnik za djecu i mlade. Zagreb: Savjetovalište 'Luka Ritz', 2013.

17. Puhar, Daria. Upravljanje ljudskim resursima i razvoj korporacijskog poduzetništva : magistarski rad. Osijek: [s.n.], 2007.

18. Roberts, Sherry J.; Roach, Terry. Social Networking web sites and Human resources personnel: suggestions for a job searches. Business Communication quertaly, 2009. Str. 110-115. URL: https://cloud.irb.hr/proxy/nph-proxy.cgi/en/10/http/web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer=3fvid=3d13=26sid=3d3bfbfa85-a0c0-4e5e-b994-fc436d00c356=2540sessionmgr112=26hid=3d101 (2015-06-10)

19. Sovilj, Slaviša; Vasković, Vojkan. Exploring the Usefulness of Corporate Online Social Networks in the Human Resource Management // Management Journal for Theory and Practice, 70(2014), URL: https://cloud.irb.hr/proxy/nph-proxy.cgi/en/10/http/web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer=3fvid=3d4=26sid=3db3c99fcd-39dc-4c7d-a597-943f61e36624=2540sessionmgr113=26hid=3d102 (2015-06-02)

20. Šverko, Branimir. Ljudski potencijali: upravljanje, odabir i osposobljavanje. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada, 2012.

21. XING. URL: https://www.xing.com/ (6.11.2014.)