

SAVREMENI TRENDovi U UPRAVLJANJU LJUDSKIM RESURSIMA



Nekad i sad



Menadžeri ljudskih resursa rade u okruženju koje se stalno menja, pa stalno nastaju novi problemi, koje moraju da rešavaju.

Rastuća konkurencija

- Smanjivanje prodajnih cena - snižavanje troškova, vrlo često se smanjuje broj radnika i/ili plate, a sve to otežava posao menadžerima LJR.
- Zadržavanje cena, ali rast kvaliteta - tražnja za kvalitetnom RS, njena obuka, zadržavanje i sl.
- Velika novina je prestanak očekivanja dugoročnog zaposlenja (za ceo život)
- Odeljenje za ULJR mora “dokazati” opravdanost postojanja

Nekad

Vredno ću raditi i verno se odnositi prema poslodavcu.

Zauzvrat očekujem da me zadrži kao radnika, pod uslovom da ne radim protiv interesa organizacije.

Takođe, očekujem da mi se pruži mogućnost za napredovanje, ukoliko to okolnosti dozvole.

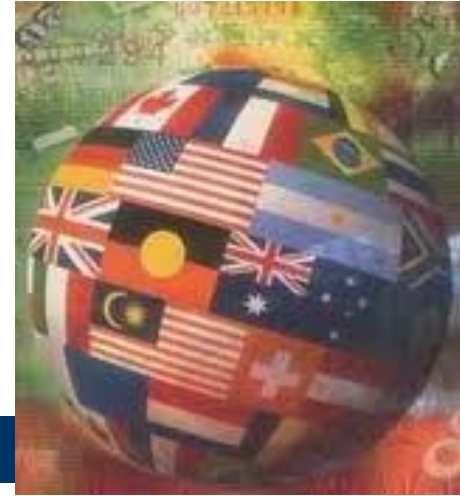
Sad

Trudiću se i biću kreativan.

Zauzvrat očekujem platu koja odgovara mom doprinosu, kao i tržišnoj vrednosti.

Iako naš odnos može biti kratkoročan, ostaću dok mi se budu ukazivale mogućnosti za usavršavanje koje mi je potrebno za dalji napredak u karijeri.

Globalizacija



Čak i kad nije izvoznik, organizacija se sudara sa globalnim tržištem jer se strani proizvodi nalaze na domaćem tržištu.

Raste broj multinacionalnih organizacija – mogu li stručnjaci za LJR raditi isto u svim državama u kojima postoje ogranci.

Sa jedne strane standardizacija olakšava mobilnost i korišćenje najbolje prakse u čitavom sistemu, a sa druge velike su institucionalne, pravne, kulturne i dr. razlike.

Na oblast LJR se može primeniti internacionalna strategija i uz neke izmene razviti globalna filozofija LJR, ali se primena na lokalnom nivou mora bitno razlikovati s obzirom na specifičnosti konkretne sredine.

Tehnološke inovacije



Informacione tehnologije, telekomunikacije, biotehnologija... otvaraju razne mogućnosti, ali dovode i do određenih problema.

Odeljenja za LJR lakše i brže obavljaju svoj posao (brža i lakša komunikacija, regrutovanje na širem području, lakša i jeftinija obuka, kompjuterske baze podataka o zaposlenima, brža i lakša administracija – plate i sl), ali... Javljaju se problemi nedostatka kadrova sa potrebnim veštinama, rastu problemi zaštite podataka...

Zakonski okviri



Sve je uređenija oblast radnih odnosa.

Najznačajnije su izmene na polju zdravstvene i zaštite na radu, jednakosti, polne i rasne diskriminacije, neosnovanog otpuštanja.

Ne retko poslovanje se premešta u države u kojima je regulativa skromnija.

Sindikalne organizacije

U svetu

Sindikati se sve bolje organizovani, teško je naći razlog za njihovo nepriznavanje

Savremeni menadžeri svesni su značaja sindikata jer “navode da primete stvari kojih inače ne bi bili svesni”.

U poslednje vreme “sporazumi o partnerstvu” – polazi se od toga da obe strane rade za isti krajnji cilj.

Kod nas



Etička dimenzija

Konflikt između onog što je u interesu organizacije i onog što pojedinci na osnovu **svojih** etičkih principa smatraju ispravnim.

- Otpuštanje ne zbog nekompetentnosti već zdravstvenih razloga
- Neotpuštanje izuzetnih koji se neetički ponašaju
- Pružanje mogućnosti obuke jednima, uskraćivanje drugima
- Diskriminacija na osnovu starosti
- Diskriminacija žena
- Izbegavanje ulaganja iako postoje zdravstveni ili bezbedonosni razlozi



Pitanja?

Komentari?