

Menadžment ljudskih resursa

Prof. dr Branka Zolak Poljašević

Teme koje ćemo obrađivati do I kolokvijuma

- ✓ MLJR u savremenom poslovnom okruženju
- ✓ MLJR u organizaciji
- ✓ Analiza i oblikovanje posla
- ✓ Planiranje ljudskih resursa
- ✓ Rekrutovanje ljudskih resursa
- ✓ Selekcija kandidata

Teme koje ćemo obrađivati nakon I kolokvijuma

→

- ✓ Obuka zaposlenih
- ✓ Razvoj zaposlenih
- ✓ Upravljanje uspešnošću zaposlenih
- ✓ Nagrađivanje zaposlenih
- ✓ Radni odnosi i kolektivno pregovaranje




Menadžment ljudskih resursa

u savremenom poslovnom okruženju



Nekoliko pitanja na koje treba da potražimo odgovor u ovoj lekciji ...



1. Zašto MLJR uopšte postoji kao posebna oblast?
2. Kako i zašto se način upravljanja zaposlenima mijenjao kroz vrijeme?
3. Po čemu se savremeni MLJR razlikuje od kadrovskog pristupa?
4. Koji faktori danas najviše utiču na oblikovanje MLJRa?
5. Koji su najvažniji savremeni izazovi u upravljanju ljudima u organizacijama?

Vaše mišljenje


→



Da li je MLJR luksuz ili nužnost?
Vaše mišljenje → 




Menadžment ljudskih resursa nekada i danas ...

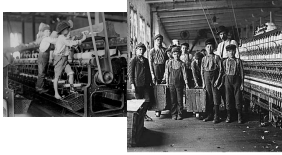


Svaki model upravljanja ljudima odražava vrijeme u kojem je nastao

- ✓ **PERIOD 1: „RADNIK KAO TROŠAK“**
Problem: Kako spriječiti radnike da se bune i štrajkuju?
Odgovor: Sekretarijat blagostanja
- ✓ **PERIOD 2: „RADNIK KAO PRODUŽETAK MAŠINE“**
Problem: Kako povećati produktivnost bez povećanja troškova?
Odgovor: Personalna administracija
- ✓ **PERIOD 3: „RADNIK KAO DRUŠTVENO BIČE“**
Problem: Zašto ljudi ne rade bolje i kada su uslovi dobri?
Odgovor: Personalni menadžment
- ✓ **PERIOD 4: „RADNIK KAO NOSILAC KOMPETENCIJA“**
Problem: Kako zadržati ljude u uslovima izbora, mobilnosti i promjena?
Odgovor: Menadžment ljudskih resursa



Da li bismo danas izdržali uslove rada u doba industrijske revolucije?



<https://www.youtube.com/watch?v=6ZFKENE0I>

- ✓ 12-16 sati rada dnevno
- ✓ Rad djece kao uobičajena praksa, a ne izuzetak
- ✓ Opasna radna mjesta bez zaštite i sigurnosnih standarda
- ✓ Loši higijenski i zdravstveni uslovi
- ✓ Bez prava na pauzu, bolovanje ili godišnji odmor

Frederick Taylor Otac naučnog menadžmenta



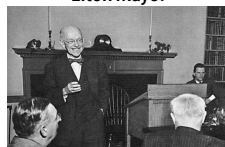
Taylor je:

- ✓ Razvio naučno upravljanje radom
- ✓ Standardizovao radne procese
- ✓ Povećao efikasnost, smanjio autonomiju radnika
- ✓ Otkrio granice pristupa zasnovanog isključivo na kontroli
- ✓ Pokazao da se radom može upravljati na sistematičan način, ali da se ljudima ne može upravljati isključivo kroz kontrolu!

Da li znate za kompaniju Western Electric Hawthorne Plant?



Da li znate ko je bio Elton Mayo?



Da li vam Hawthorne efekt zvuči poznato?

Jeste li čuli za Hawthorne eksperimente?

Personalni menadžment i njegova tranzicija u menadžment ljudskih resursa

Personalni menadžment	Menadžment ljudskih resursa
✓ Reaktivan pristup	✓ Proaktivan pristup
✓ Administrativna funkcija	✓ Strateška funkcija
✓ Marginalan značaj	✓ Ključni značaj za ostvarenje ciljeva organizacije

Da je personalni menadžment bio dovoljan, MLJR danas ne bi postojao. Šta se to promijenilo 1980-tih godina?

Zašto je MLJR postao potreban?

Upravljanje zaposlenima u socijalizmu

Naše naslijeđe



Šta nam danas treba za zaposlenje?

Vaše mišljenje

→



Upravljanje zaposlenima u socijalizmu – logika sistema

Sigurnost zaposlenja → slaba motivacija
 Jednakost plata → zanemarivanje učinka
 Politička lojalnost → marginalizacija stručnosti
 Centralizacija → administrativni „kadrovske“ poslovi

<https://www.youtube.com/watch?v=Nb3ONTix-Tc>

Tranzicija: Kad se sistem promijeni preko noći

- ✓ Privatizacija
- ✓ Gubitak sigurnosti zaposlenja
- ✓ Viškovi radnika
- ✓ Pad države kao „zaštitnika“

Sistem koji je decenijama garantovao sigurnost odjednom je nestao, bez odgovora kako da se suočimo sa novim zahtjevima tržišta.

Da li trideset godina kasnije imamo odgovor na to pitanje?

Eksterni faktori koji oblikuju menadžment ljudskih resursa



Da li MLJR može kontrolisati uslove u kojima posluje organizacija?

Šta sve dolazi „spolja“, a utiče na upravljanje zaposlenima?

Zadatak za studente

Timska analiza i diskusija savremenih izazova poslovnog okruženja

Grupa	Eksterni faktor
1	Tržište rada i demografske promjene
2	Tehnološke promjene i digitalizacija rada
3	Zakonodavni i institucionalni okvir rada
4	Globalizacija i konkurencija
5	Socijalni i kulturni faktori

Radni listovi

Zašto MLJR mora stalno pratiti eksterno okruženje?

ZAPAMTITE
Promjene u okruženju nisu izbor organizacije.

ALI
Način na koji organizacija upravlja ljudima i prilagođava se promjenama jeste njen izbor.
