



## UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA I SAVREMENA TEHNOLOGIJA

**Marina Radić Branislavljević**

Singidunum Univerzitet, Beograd

### Abstract:

Upravljanje ljudskim resursima jedan je od najbitnijih sektora svake kompanije jer upravo od menadžera ljudskih resursa zavisi da li će kompanija ostvariti postavljene strateške ciljeve i biti konkurentna na tržištu ili ne. Aktivnosti koje HR sektor obavlja su mnogobrojne a u njih spadaju, između ostalih, planiranje potreba za ljudskim resursima, selekcija, regrutovanje, usmeravanje, obuka, usavršavanje zaposlenih itd. Razvojem novih tehnologija, došlo je neminovno i do promena u načinu upravljanja ljudskim resursima. Savremena tehnologija ima sve veću ulogu u menadžmentu ljudskih resursa tako što unapređuje njegovu funkcionalnost. Internet, pre svega, unosi velike i bitne promene na polje HR-a koje su olakšale i unapredile sve procese kojima se bavi menadžment ljudskih resursa. U ovom radu ćemo prikazati koje su to savremene tehnologije koje se danas primenjuju u svetu u ovoj oblasti i koje bi trebalo prihvatiti i uvesti i u aktivnosti HR sektora naših kompanija.

### Key words:

HR,  
savremeni trendovi,  
internet,  
tehnologija,  
ljudski resursi.

### UVOD

Razvojem novih tehnologija, širenjem tržišta, stvaranjem internacionalnih kompanija došlo je neminovno i do promena u načinu upravljanja ljudskim resursima.

Klasični menadžment zanemarivao je značaj ljudskog kapitala i njegovu ulogu u kompaniji a stari menadžeri su ignorisali i vrlo često potcenjivali ljudske resurse i njihovu važnost. Vladali su strogi hijerarhijski odnosi krute strukture, gde je komunikacija bila jednosmerna tj. zaposleni je naprosto izvršavao naređenja i sprovodio zamisli svog nadređenog.

Danas je jasno da su ljudi kao radna i intelektualna snaga najznačajniji resurs svake kompanije i zato ih savremeni menadžment stavlja u prvi plan. Menadžment ljudskih resursa okrenut je ljudima a njegova karakteristika je briga za zaposlene i nastojanje da se maksimalno iskoriste njihovi potencijali. Odnos nadređenog i podređenog u današnje vreme ustupa mesto odnosu saradnje i dvosmerne komunikacije koja omogućava razvoj kreativnog rešavanja problema. Zaposleni sada ima više prostora za lični razvoj, sticanje novih veština i unapređivanje starih što svakako utiče i na razvoj njegove karijere. Takav zaposleni od ne-

procenljive je važnosti za poslodavca, i kompaniju generalno, jer je motivisaniji da radi na ostvarivanju strateških ciljeva.

Kompanije sve više postaju svesne činjenice da su ljudi njihov najveći kapital koji im donosi konkurentsku prednost i ponašaju se u skladu sa tim. Zato se i postavlja pitanje kako da se regrutuju, obuče i zadrže najsposobniji ljudi koji će doprineti ispunjavanju zacrtanih strateških ciljeva.

Predmet ovog rada je sagledavanje savremenih trendova i tehnologije upravljanja ljudskim resursima koje bi trebalo prihvatiti i uvesti i u naše kompanije da bi se bolje kotirale na domaćem i svetskom tržištu i imale veću produktivnost.

Cilj rada je da upozna javnost sa najnovijim trendovima koji postoje u svetu. Videćemo njihove prednosti i mane i ukazati koliko je bitno primeniti ih i na našem podneblju.

Koristićemo analizu i deskriptivnu metodu da bismo pronašli odgovor na pitanje kojim bi to putem domaće kompanije trebalo da krenu po pitanju upravljanja ljudskim resursima ako žele da steknu željenu prednost na tržištu.



## UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA POJAM I ZNAČAJ

Pojam HRM-a (*human resource management*) nije lako definisati. Sam pojam „ljudski resursi“ pojavio se najpre u Sjedinjenim Američkim Državama i Engleskoj sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka. Naravno, prvo se koristio isključivo u stručnoj literaturi da bi ubrzo prešao i u svakodnevnu komunikaciju. U Srbiji, ovaj pojam počinje da se koristi sredinom devedesetih godina prošlog veka.

Kako ljudske resurse predstavlja svaki zaposleni jedne kompanije kao svesno i misaono biće koje poseduje svoj identitet i ima emocije postaje jasno da upravljanje ljudskim resursima nije ni malo lako.

Jedno od shvatanja menadžmenta ljudskih resursa se najčešće uzima za definiciju: „Menadžment ljudskih resursa (*human resource management* – HRM) odnosi se na prakse i politike koje su potrebne da bi se izvršili menadžerski zadaci u vezi s personalnim pitanjima a naročito sa zapošljavanjem, obukom, procenom i nagrađivanjem zaposlenih u kompaniji i obezbeđivanja bezbednog, etički prihvatljivog i pravednog okruženja za njih“. [1]

To je veoma kompleksan proces koji između ostalih podrazumeva sledeće prakse:

- ◆ analizu posla
- ◆ planiranje radnih mesta
- ◆ regrutovanje kandidata
- ◆ selekciju kandidata i odabir
- ◆ socijalizaciju odabranih kandidata
- ◆ obuku novih radnika
- ◆ procenu učinka i određivanje plata
- ◆ usavršavanje zaposlenih, itd. [1]

Menadžment ljudskih resursa je od izuzetne važnosti jer poslednje što menadžer želi je da izabere pogrešnog kandidata za posao čime će ugroziti učinak određenog odeljenja ako ne i cele firme, pošto je ostvarivanje rezultata poenta menadžerskog posla kao i sticanje konkurentne prednosti, a to je moguće ostvariti samo uz pomoć kvalitetnih kadrova.

Uporedo sa razvojem savremenog poslovanja menja se i odnos prema načinu regrutovanja i izboru kandidata za određeno radno mesto, kao i odnos prema upravljanju ljudskim resursima generalno.

Kadrovsko odeljenje je, devedesetih godina prošlog veka, preuzelo na sebe poslove zapošljavanja i otpuštanja, isplate ličnih dohodaka a zatim sa primenom tehnologije u testiranju i intervjuisanju to kadrovsko odeljenje je počelo da se bavi i odabirom i obukom zaposlenih i njihovim nagrađivanjem i unapređivanjem.

U današnje vreme, sa opšte prisutnom globalizacijom i izuzetno jakom konkurencijom, kompanije shvataju da ako žele da budu konkurentne i poboljšaju performanse, kao i da ostvare svoje strateške ciljeve, nisu im bitne mašine već obučeni radnici sa velikom posvećenošću samoj kompaniji. Upravo zbog toga danas su uspešne one

kompanije koje primenjuju prakse HRM-a tj. pomažu zaposlenima da poboljšaju produktivnost npr. dodatnom obukom ili radionicama za razvoj karijere.

Trend koji utiče na to da kompanije sve veću pažnju posvećuju konkurentnosti i performansama je, već pomenuta, globalizacija, koja predstavlja tendenciju firmi da se šire na inostrana tržišta. Sa razvojem globalizacije razvija se i jača konkurencija pa su kompanije stalno pred novim izazovima da smanje troškove a povećaju produktivnost. Na te izazove prvenstveno treba da odgovori menadžment ljudskih resursa.

Pored globalizacije veoma je bitan i tehnološki napredak tj. menadžment ljudskih resursa mora da pronade način da brzo primenjuje nove tehnologije da bi poboljšao sopstveni rad i efikasnost.

Ta tehnologija menja i samu prirodu posla i sve više pažnje mora da se posvećuje ljudima tj. ljudskom kapitalu koji predstavlja znanje, veštine i stručnost ljudi koji rade u nekoj kompaniji.

Konkurentna prednost stiće se upravo uz kvalitetnu radnu snagu koja je sposobna da odgovori brzo na potrebe tržišta i promene koje se dešavaju. Zbog toga od izuzetnog značaja postaje uloga menadžmenta ljudskih resursa a od menadžera se očekuje da pomognu u pripremi i sprovođenju strateških planova firme.

Kada odeljenje za ljudske resurse dobro funkcioniše dolazi do povećanja učinka zaposlenih i poboljšavanja njihovih performansi. Na taj način nastaju kompanije visokih performansi koje imaju veći broj kvalifikovanih kandidata za posao, efektivnije biraju kandidate i imaju veći broj zaposlenih na osnovu validnih testova za selekciju.

## UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA I TEHNOLOGIJA

Savremena tehnologija igra veliku ulogu u menadžmentu ljudskih resursa. Olakšava i unapređuje njegovu funkcionalnost i omogućava da se neke HR aktivnosti prepuste uslužnim agencijama koje su specijalizovane za određenu oblast tako što im se omogućava trenutni pristup, putem Interneta, bazi podataka ljudskih resursa poslodavca. Tabela 1 predstavlja 11 hr tehnoloških trendova koji menjaju način poslovanja ljudskih resursa. [1]

Pored toga savremena tehnologija olakšava, osavremenjuje, ubrzava i poboljšava rad odeljenja za ljudske resurse svake kompanije u praktično svim praksama koje HRM obavlja čime ćemo se baviti u narednom poglavlju.

## HR PRAKSE I SAVREMENA TEHNOLOGIJA

Upotreba savremene tehnologije u procesima kojima se bavi HRM postala je od velikog značaja i koristi za sve kompanije koje pravilnim, efektivnim i efikasnim načinom sprovođenja tih praksi žele da pronađu najbolje kandidate za svako radno mesto i na taj način poboljšaju učinak različitih sektora pojedinačno i kompanije u celini. U nastavku ćemo se baviti tim praksama i načinima na koji ih je savremena tehnologija unapredila.



Tehnologija	Kako tehnologiju koriste ljudski resursi
Firme koje klijentima pružaju usluge kompjuterskih aplikacija (application Service Providers – ASP) i „outsourcing“ u oblasti tehnologije	ASP obezbeđuje softverske aplikacije za obradu prijave za zaposlenje, na primer. ASP pruža usluge poslodavcu preko sopstvenih, udaljenih kompjutera.
Web portali	Poslodavci koriste veb-portale da bi, na primer, omogućili zaposlenima da se prijave i upravljaju sopstvenim paketima beneficija, kao i da ažuriraju lične podatke.
Personalni računari i „high speed“ pristup	Omogućavaju zaposlenima da na lakši način iskoriste HR usluge koje im njihov poslodavac pruža putem Interneta.
„Streaming desktop video“	Koristi se, na primer, da olakša učenje ili obuku na daljinu ili da brzo i jeftino pruži korporativne informacije zaposlenima.
Mobilni veb i bežični pristup Internetu	Koristi se da olakša zaposlenima da pristupe HR aktivnostima kompanije koje su bazirane na Internetu.
E-nabavka	Koristi se za efikasnije poručivanje radnih materijala preko Interneta.
Softver za praćenje mrežnih aktivnosti	Pomoću njega se prati koliko zaposleni koriste Internet i e-poštu ili nadgleda njihov učinak.
„Bluetooth“	Posebna bežična tehnologija koristi se za sinhronizaciju različitih elektronskih aparata, kao što su mobilni telefoni i personalni računari, čime se zaposlenima omogućava da lakše iskoriste onlajn HR usluge.
Elektronski potpisi	Zakonski validni e-potpisi koje poslodavac može da iskoristi da bi efikasnije došao do potpisa potrebnih za prijave i vođenje evidencije.
Podnošenje i plaćanje elektronskih računa	Koristi se, na primer, da bi se izbacili iz upotrebe papirni čekovi i da bi se olakšale isplate zaposlenima i dobavljačima.
Skladišta podataka i kompjuterizovani analitički programi	Pomažu menadžerima za ljudske resurse da nadgledaju svoje HR sisteme. Na primer, omogućavaju da se lakše pristupi podacima, kao što su trošak po zaposlenju, kao i da se uporede veštine postojećih radnika s predviđenim strateškim potrebama firme.

Tabela 1. 11 HR tehnoloških trendova [1]

## Analiza posla i planiranje ljudskih resursa

Poenta analize posla, koju sprovodi stručnjak za ljudske resurse, je da utvrdi koje su to dužnosti koje se obavljaju na nekom radnom mestu i koje osobine treba da poseduje osoba da bi taj posao uspešno obavljala. Na osnovu te analize prave se opis radnog mesta i specifikacija posla. Tehnike za sakupljanje podataka koji su neophodni za analizu posla su brojne a najkorišćenije su: razgovori, upitnici, posmatranje i vođenje dnevnika. Uz pomoć podataka sakupljenih nekom od ovih tehnika ili njihovom kombinacijom sastavlja se opis posla koji se odnosi na to šta i kako zaposleni radi i pod kojim uslovima se taj posao obavlja. Na osnovu tih podataka piše se opis radnog mesta u kom se navode znanje, sposobnosti i veštine koje zaposleni treba da poseduje da bi uspešno obavljao posao.

Kako mnoge firme nemaju poseban sektor za ljudske resurse i nisu u mogućnosti da sami sprovedu gore navedenu analizu a zatim sastave i opis posla savremena tehnologija se našla od velike pomoći jer se na Internetu

moгу naći stranice kao što je npr. [www.jobdescription.com](http://www.jobdescription.com) na kojoj je moguće vrlo lako pronaći određeni posao po nazivu a zatim i detaljan opis tog radnog mesta koji je potom moguće prilagoditi konkretnom radnom mestu u kompaniji prema ličnim potrebama.

## Planiranje i predviđanje radne snage

Planiranje radne snage podrazumeva izradu planova za popunjavanje slobodnih radnih mesta u kompaniji koja će se tek otvoriti i kao što se može zaključiti zasniva se na predviđanju slobodnih radnih mesta. Planiranje radne snage bi trebalo da predstavlja deo strateškog planiranja svake kompanije.

Mnoge kompanije, zahvaljujući tehnologiji, stvaraju kompjuterske informacione sisteme u kojima sakupljaju podatke o svojim zaposlenima kao što je njihov popis kvalifikacija, podaci o učinku, obrazovanju i njihovim mogućnostima usavršavanja. Na osnovu tih podataka menadžer je u mogućnosti da unosom opisa radnog mesta u



komputer pretraži postojeću bazu podataka i dobije listu kandidata koji odgovaraju tom radnom mestu. Ako nema dovoljno kvalifikovanih internih kandidata za popunjavanje radnih mesta mora se predvideti ponuda eksternih kandidata.

## Regrutovanje

S obzirom da sve veći broj najrazvijenijih država ima problem sa „starenjem“ nacije proces regrutovanja kandidata sa godinama postaje sve veći izazov za kompaniju.

Prvi korak u regrutovanju je oglašavanje radnog mesta. Da bi regrutovanje bio uspešno veoma je bitan izbor medija koji zavisi od samog radnog mesta za koje se kandidat i traži. Mogućnosti su brojne od lokalnih novina, nacionalnih dnevnih novina, preko Interneta do specijalizovanih domaćih i internacionalnih časopisa.

U savremenom svetu poslovanja veliki deo kompanija koristi Internet kao izvor za regrutovanje kandidata. Ova vrsta regrutovanja ima brojne prednosti. Predstavlja veliku uštedu, jer nema potrebe davati velike sume novca na objavljivanje oglasa pošto je oglašavanje na veb-sajtu firme besplatno a i nema vremensko ograničenje kao oglas u novinama ili na televiziji. Na ovaj način moguće je regrutovati ogroman broj kandidata, što predstavlja i eventualnu manu ovog izvora regrutovanja. Pošto je lako odgovoriti na ovakve oglase povećava se broj nekvalifikovanih kandidata koji se javljaju, ali to je moguće rešiti uvođenjem posebnog softvera za automatsku obradu biografija.

Vrlo često kompanije na svojim Internet stranicama imaju direktne linkove za zapošljavanje tj. imaju stalno otvorene konkurse ili nude mogućnost popunjavanja formulara potencijalnih kandidata koji zatim ulaze u bazu podataka odakle se po potrebi regrutuju kandidati za određeno radno mesto.

Neke kompanije daju specijalizovanim sajtovima za regrutovanje kandidata da objave slobodna radna mesta u njihovim kompanijama i da sakupe onlajn prijave.

Drugi način korišćenja Interneta za potrebe regrutovanja je i pretraživanje virtualnih zajednica kao što su Myspace ili Facebook, međutim zbog njihove veličine i raznolikog sadržaja nalaženje kandidata dosta je otežano. Za svrhu regrutovanja bolje je posetiti posebne virtualne zajednice poput LinkedIn.com koji je jedan od boljih primera kako se društvena mreža koristi u poslovne svrhe. Ovaj sajt ima za cilj da poveže stručnjake iz raznih oblasti. On služi kao online mesto za okupljanje stručnjaka različitih profila. Sajtovi poput ovog olakšavaju regrutovanje ali i mogu biti od pomoći u ličnom profesionalnom razvoju i unapređivanju znanja jer brojni stručnjaci dele svoja iskustva sa drugima kojima tuđe iskustvo može biti dragoceno.

Kompanije koje se šire na inostrana tržišta su prinuđene da koriste inostrane izvore za regrutovanje kandidata, i njima tehnologija olakšava regrutovanje. Internet, fax, video razgovori mogu da omoguću poslodavcu da postavi oglas a zatim i da obavi barem prvi krug razgovora sa kandidatima u inostranstvu.

## Selekcija

Selekcija najboljeg kandidata za određeno radno mesto od ključnog je značaja za dobrobit kompanije. Ona podrazumeva da će odabrana osoba „najbolje odgovarati slobodnom radnom mestu.“ [3]

Selekcija se vrši pomoću formulara, testova, intervjuja, provere biografije i preporuka kao i medicinskog pregleda.

Klasične testove na papiru sve više potiskuju kompjuterizovani testovi. Testiranje se može vršiti i onlajn putem Interneta. Sajt za zapošljavanje „Posao na dlanu“ npr. omogućava poslodavcima da testiraju kandidate online u tri oblasti: prodaje, marketinga i finansija i na taj način im štedi i vreme i novac jer već na početku mogu odbaciti kandidate koji ne odgovaraju zahtevima radnog mesta koje se popunjava. [4] Istraživanja su pokazala da onlajn testiranje i tradicionalno daju slične rezultate ali samo pod uslovom da se kandidati nadgledaju što kod Internet testiranja predstavlja problem. Još jedan problem predstavlja činjenica da ako su testovi vremenski ograničeni kandidatima koji se testiraju onlajn će možda biti potrebno više vremena zbog npr. mogućih problema sa preuzimanjem podataka.

## Usmeravanje

Menadžer ljudskih resursa ima zadatak da usmeri i obuču izabranog kandidata da obavlja svoj novi posao.

Pod usmeravanjem se podrazumeva da se novozaposlenom pruže svi osnovni podaci koji su mu neophodni da bi mogao uspešno da obavlja posao, kao npr. pravila kompanije. To se obično radi ili putem neformalnog, kratkog uvođenja u posao, ili davanjem štampanog priručnika a može da bude i formalnog tipa u vidu treninga koji može da traje od par sati do par dana. Tehnologija danas olakšava ovo usmeravanje, npr. moguće je pripremiti diskove sa svim potrebnim informacijama, napraviti veb-sajt koji služi za usmeravanje, ili dati novozaposlenom PDA uređaj (*personal digital assistant*) u kojem će biti pohranjeni svi podaci od značaja i koje zaposleni može da čita i koristi na svom radnom mestu.

## Obuka i usavršavanje zaposlenih

Nakon usmeravanja sledi obuka, koju može da prođe i osoba koja već radi a ne samo novi član kolektiva. Obuka služi da bi zaposleni naučili veštine koje su potrebne da bi se obavljao posao. Ranije je obuka bila usko primenjivana i podrazumevala je učenje tehničkih veština. Danas je ona dodatni vid obrazovanja.

Tehnologija koja se neprestano razvija mnogo je olakšala i učinila raznovrsnijom i pristupačnijom obuku zaposlenih. Neke od savremenih vidova obuke su:

- ♦ učenje na daljinu pomoću videokonferencije – ovaj vid komunikacije omogućava ljudima da uživo razgovaraju sa više grupa iz različitih gradova ili zemalja.



- ♦ obuka uz korišćenje kompjutera – zaposleni koriste kompjuterski sistem za unapređivanje veština. Korišćenje kompjutera podrazumeva i upotrebu kompjuterskih simulacija i multimedijalnih materijala. Ovaj vid obuke je vrlo realističan i veoma interaktivan.
- ♦ obuka pomoću Interneta i portala za učenje – ovi tipovi obuke doživljavaju procvat poslednjih godina. Veoma su praktični jer je moguće istovremeno obučavati veliki broj zaposlenih a da pri tom ni ne napuštaju svoja radna mesta. Umesto da idu na razne kurseve zaposleni jednostavno mogu da ih pohađaju onlajn. Mnoge firme koriste svoje interne mreže za obuku svojih zaposlenih, stvaraju tzv. portale za učenje gde zaposleni imaju pristup raznim kompjuterskim aplikacijama, onlajn kursevima i imaju na raspolaganju veliku količinu informacija kad god požele. Dakle, obuka se više ne vrši, kao nekad, periodično po časovima, već uvek i svugde po potrebi samih zaposlenih. [3]

Trend je da se kombinuju različite tehnike i metode učenja. Ovaj moderni tip obuke polako potiskuje ostale i slobodno možemo reći da je elektronsko učenje u procvatu.

### Evaluacija učinka zaposlenih

Pored standardnih metoda evaluacije učinka zaposlenih kao što je npr. metod naizmjeničnog rangiranja u današnje vreme sve su prisutniji kompjuterizovani i Internet sistemi za procenu učinka. To su softverski programi koji omogućavaju menadžerima da tokom cele godine vode beleške o svojim zaposlenima i da ih zatim ocenjuju, nakon toga program pravi pismeni izveštaj koji objašnjava aspekte evaluacije.

### INFORMACIONI SISTEMI ZA UPRAVLJANJE LJUDSIM RESURSIMA

Brojni su informacioni sistemi koji se mogu naći na tržištu a čije uvođenje unapređuje i olakšava procese upravljanja ljudskim resursima.

Adekvatna implementacija ERP sistema (*Enterprise Resource Planning*) u kompaniji omogućava efikasno i efektivno vođenje posla na brojnim poljima. ERP zapravo predstavlja spoj upravljanja celokupnim poslovanjem kompanije i moderne tehnologije koja to upravljanje olakšava. [6] Oni daju mogućnost pravovremenog reagovanja na konstantne promene u svetu modernog poslovanja što dalje ima za posledicu konkurentsku prednost.

Unutar svakog ERP sistema postoje posebni HR moduli koji podržavaju upravljanje ljudskim resursima u mnogim njegovim procesima kao što su informacije o zaposlenima, sakupljanje i arhiviranje podataka o njihovim veštinama koje poseduju, pozicije na kojima se nalaze, obradu zarada itd. [5] Jedan od najzastupljenijih ERP sistema na svetu svakako je SAP sistem, ali postoje i mnogi drugi. [2]

### ZAKLJUČAK

Kao što smo mogli da vidimo iz svega navedenog nova doba donelo je i nov pristup u shvatanju zaposlenih i njihovih potencijala.

Promena naziva menadžmenta kadrova u menadžment ljudskih resursa ne predstavlja samo promenu termina već promenu celokupne poslovne filozofije svake organizacije. Ljudi su postali najznačajniji resursi kompanije i njima se posvećuje značajna pažnja.

Tradicionalni izgled kompanije se promenio pod uticajem brojnih progressa. Savremeno poslovno okruženje doživelo je velike promene koje je sa sobom doneo razvoj novih tehnologija, sve jača i izraženija konkurencija, novi zahtevi klijenata kao i porast standarda i poboljšanje kvaliteta života. Sve to zajedno odrazilo se i na upravljanje ljudskim resursima.

Savremene kompanije danas su prinuđene da se oslanjaju na svoje zaposlene na njihova znanja, sposobnosti i veštine, i samo tako mogu da odgovore na nove izazove poput novonastale svetske ekonomske krize. Jedan od načina za njeno prevazilaženje je i uspešno upravljanje ljudskim resursima koje će obezbediti za svako radno mesto kvalitetne kadrove i samim tim maksimum rezultata.

Nakon svega izloženog moglo bi se zaključiti da je Srbija tek na početku dugog puta modernizacije. Naša prednost bi mogla da bude mlada radna snaga sa odličnim visokim obrazovanjem. Na tržištu rada se nalazi veliki broj mladih stručnjaka željnih dokazivanja i sticanja novih znanja. Trebalo bi omogućiti i povratak naših vrhunskih stručnjaka i naučnika iz inostranstva koji bi svakako mogli mnogo pomoći Srbiji na tom putu.

U radu smo prikazali neke od novih trendova u HRM-u. Njihova primena u svim procesima HRM-a sigurno doprinosi boljoj i kvalitetnijoj regrutaciji i selekciji kandidata a samim tim i uspešnijem poslovanju kompanije. Pitanje je samo koliko se navedene inovacije zaista i sprovede u domaćim kompanijama koje su još uvek pod teretom nepotizma i praksom zapošljavanja preko prijateljskih i porodičnih veza.

Ipak, sigurni smo da su domaći menadžeri dorasli izazovu i da ima odličnih primera kako se savremeni trendovi primenjuju i u našoj zemlji.

### LITERATURA

- [1] G. Dessler, „Osnovi menadžmenta ljudskih resursa“ (Data Status, Beograd 2007.)
- [2] <http://www.enterpriseappstoday.com/erp/survey-says-sap-most-widely-deployed-erp-application.html> [pregledano 01.02.2014.]
- [3] R. Lončarević, B. Mašić, J. Đorđević-Boljanović „Menadžment principi, koncepti i procesi“ (Univerzitet Singidunum, Beograd 2007.)
- [4] <https://www.posaonadlanu.com/> [pregledano 15.02.2014.]
- [5] A. Njeguš, „Poslovni informacioni sistemi“ (Univerzitet Singidunum, 2009.)



- [6] W. Spencer „ERP (Enterprise Resource Planning“ (članak, 2014.) dostupan na <http://www.tech-faq.com/erp.html> [pregledano 20.03.2014.]

## HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND MODERN TECNOLOGY

### **Abstract:**

Human resource management is one of the most important sectors of every company because from the manager of human resources depends on whether the company will achieve its strategic objectives and be competitive in the market or not. Activities that HR sector performs are numerous and include, among others, planning of human resources, selection, recruitment, orientation, training, job training, etc. With the development of new technologies, becomes inevitable a change in the management of human resources. Modern technology plays an increasing role in the management of human resources by improving its functionality. Internet, above all, introduce large and significant changes in the field of HR which facilitate and improve all processes that deal with the management of human resources. In this paper, we will show which modern technologies, that are now used around the world in this field, should be accepted and introduced in the activities of the HR department of our domestic companies.

### **Key words:**

HR,  
modern trends,  
internet,  
tecnology,  
human resources..