

## Materijal 2.1.1m

### Uvod u drugu nastavnu jedinicu

Cilj nastavne jedinice je da istakne inovativni razvoj i promene u upravljanju ljudskim resursima (HRM) i karijeri. One su delimično uzrokovane megatrendovima u svetu rada, ali i inovativnim teorijama koje se tiču učenja zasnovanog na radu i razvoja kompetencija u preduzećima, uključujući i promenu shvatanja liderstva u preduzećima i uloge zaposlenih.

Cilj je da se studenti razviju svest o uticaju koji ovaj razvoj ima na rad, učenje i saradnju u preduzećima. Oni se zasnivaju na konceptu organizacije koja uči, prihvatanju društveno odgovornog poslovanja i na prihvatanju saradnje izvan sopstvene organizacije, pri čemu učenje kroz umrežavanje i savetovanje igra sve veću ulogu.

U prvoj nastavnoj jedinici kao trendovi u svetu rada navedeni su:

- Ubrzavanje tempa tehnoloških promena.

Kroz automatizaciju rutinski poslovi će biti zamenjeni. Komponenta znanja se povećava u svim radnim zadacima. Svet rada je na putu ka ekonomiji znanja. Preduzeća će postati „organizacije koje uče“. Uključivanje manje talentovanih ili osoba sa invaliditetom postaje izazov.

Digitalizacijom radni procesi postaju sve više povezani. Umrežavanje i saradnja postaju obavezni.

- Promena demografskih obrazaca

Starenje industrijalizovanih društava čini neophodnim da ljudi duže ostanu u radnom odnosu. Ovo zahteva doživotno učenje i ponudu adekvatnih poslova za starije ljude. Timovi će biti sastavljeni od različitih generacija sa različitim sistemima vrednosti.

- Globalizacija

Preduzeća moraju da upravljaju aktivnostima širom sveta koje zahtevaju posebne kompetencije. Migracija radne snage je sve veća. Rad u multikulturalnim timovima postaje pravilo.

- Klimatske promene

Klimatske promene zahtevaju okretanje ka takozvanoj „zelenoj ekonomiji“. Od preduzeća se očekuje da preuzmu korporativnu društvenu odgovornost štiteći životnu sredinu, ekonomično koristeći resurse, pokazujući društvenu svest.

- Pandemija Kovid 19

Nadamo se da će pandemija uskoro prestati. Ali ona je pokazala posledice nepredviđenih zdravstvenih situacija na preduzeća i potrebu za agilnošću i brzim prilagođavanjem u vanrednim situacijama.

Zbog sve veće složenosti radnih i poslovnih procesa, kao i zahteva prema kadrovima, javlja se akcenat na individualizaciji mera razvoja zaposlenih. Jedna mera može biti intenziviranje savetovanja.

Tri inovativna koncepta i razvoja u preduzećima koja prate promene u svetu rada (tehnološke promene, demografske promene, globalizacija, klimatske promene, pandemija Kovid 19) su:

- **Okretanje ka organizaciji koja uči**
- **Posvećenost društvenoj odgovornosti preduzeća**
- **Korišćenje umrežavanja i saradnje**

Oni grade teme tri sesije učenja druge nastavne jedinice. Ciljevi učenja su:

- Objasniti zahtev individualizacije razvoja zaposlenih (kao posledica inovativnih konceptata i razvoja u preduzećima)

- 
- Opisati relevantne metode koje imaju za cilj individualizovano učenje, metode podučavanja i savetovanja
  - Objasniti korporativnu društvenu odgovornost (DOP) kao pokretača našeg društva
  - Identifikovati ulogu stručnjaka za ljudske resurse za DOP
  - Opisati primere uspešnih aktivnosti društvene odgovornosti
  - Opisati najbolje prakse u umrežavanju i saradnji između upravljanja ljudskim resursima u preduzećima (HRM) i karijernog vođenja i savetovanja (KViS)