



UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA
PREDAVANJE BR. 2

REGRUTOVANJE I SELEKCIJA KADROVA I

PRIMER ZA VEŽBU BR. 2

PRIMER 4: GE MEDICAL I CISCO SYSTEMS

U leto 1998. godine stopa nezaposlenosti u Sjedinjenim Američkim Državama je pala na 4,7%, odnosno na najmanji nivo za poslednjih 25 godina. Za poslodavce je ovo značilo - uprkos rastu gazdinstava i povećanoj potražnji njihovih proizvoda - nemogućnost da zadovolje tu potražnju zbog nedostatka kvalifikovanih ljudskih resursa. Jedno istraživanje koje je obuhvatilo 300 finansijskih, visokotehnoloških, proizvodnih i savetodavnih kompanija je pokazalo da četiri od pet ovih kompanija smatraja da bi povećale prihode ukoliko bi mogle pronaći potrebne radnike. Neke čak i za 200%.



GE Healthcare



Ovaj rasprostranjeni nedostatak radne snage mogao se videti u mnogim industrijama. Na primer, natpis TRAŽIMO POMOĆ može se videti na gotovo svakom restoranu brze hrane, minimarketu i slično gde se traže nekvalifikovani radnici. Slično, u granama industrije u kojima se traži visokokvalifikovana radna snaga potražnja diplomiranih inženjera je toliko velika da se stope nezaposlenosti za ovu grupu kreću ispod 1%. Zaista, Američko udruženje za informatičku tehnologiju procenjuje da u ovoj industriji 190.000 radnih mesta stoji nepopunjeno. Uz veliki broj zaposlenih rođenih između 1965. i 1975. godine koji se približavaju penzionisanju nije realno verovati da će manjak nekvalifikovane i visokokvalifikovane radne snage brzo nestati.

Dok se mnogi poslodavci žale na teškoće nastale zbog ovog nepredviđenog manjka radne snage, drugi vide priliku za ostvarenje konkurentske prednosti. Na primer, kompanija General Electric Medical Systems ne samo da je popunila sva visokotehnoška radna mesta, nego je istovremeno smanjila troškove zapošljavanja za 20%, vreme potrebno za popunjavanje radnog mesta za 30% i stopu neuspeha novih zaposlenih za 50%. Ge Medical je to postigao primenom mnogih veština koje je već imao u području nabavljanja žica, vijaka i ploča, na pribavljanje ljudskih resursa. Proces započinje uskom specifikacijom zahteva posla inženjerskog tipa, sledi kvantitativna analiza najkvalitetnijeg izvora kandidata, poput programa stažiranja i preporuka zaposlenog.



Da bismo istakli konkurentski aspekt ovog procesa, navedimo da su najomiljeniji izvor preporuka novi zaposleni koji su radili u Motoroli. Ovi ljudi su pomoć u pribavljanju ljudskih resursa iz redova svojih kolega povećavajući tako konkurentsku prednost GE Medical-a, istovremeno narušavajući sposobnost konkurenta.



Slično tome, Cisco Systems je svoju web stranicu uredio tako da kad god je poseti neko iz konkurentske kompanije 3Com odmah biva pozdravljen sa: "Dobrodošli u Cisco. Želite li posao?". Ovo agresivno i inovativno oglašavanje radnih mesta je značajan deo Cisco-ve konkurentske strategije.

Zbilja, kako kaže Janet Skadden, kompanija proglašava vlastite proizvode zastarelima svakih 6 ili 12 meseci. Isto se događa s ljudskim potencijalima.



PITANJA:

1. Ustanovite koja su značajna tržišta rada i koje su njihove karakteristike u slučaju GE Medical i Cisco Systems-a.
2. Kako biste opisali politiku ovih kompanija u pribavljanju ljudskih resursa?
3. Kakva je uloga sistema preporuka u ovom slučaju?
4. Šta mislite o inovativnom nastupu Cisco-a?
5. Pretpostavite, šta bi u datoj situaciji, moglo da donese opredeljivanje za oslanjanje na unutrašnje resurse?
6. Razmislite, kakvu bi ulogu planiranje HR-a moglo da ima u ovakvim i sličnim situacijama?