

Dr Azra Hanić

ETIKA MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA





Dr Azra Hanić

ETIKA MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA

Beograd, 2017.

Autor

Dr Azra Hanić

Izdavač

Institut ekonomskih nauka
Zmaj Jovina 12, 11000 Beograd
Tel. (011) 2622-357, 2623-055
Faks: (011) 2181-471
www.iien.bg.ac.rs
office@iien.bg.ac.rs

Za izdavača

Dr Jovan Zubović, direktor

Recenzenti

Prof. dr Živka Pržulj
Prof. dr Nada Zupan
Dr Jovan Zubović

Kompjuterska obrada

Zorica Božić

Štampa

Čigoja štampa, Beograd

Tiraž

300 (štampano izdanje)

ISBN 978-86-89465-28-0

Ova monografija rađena je u okviru makroprojekata: *Izazovi i perspektive strukturnih promena u Srbiji: strateški pravci ekonomskog razvoja i usklađivanja sa zahtevima EU*, br. 179015 i *Evropske integracije i društveno-ekonomske promene privrede Srbije na putu ka EU*, br. 47009.

© Institut ekonomskih nauka 2017. Sva prava zadržana. Bez pismene saglasnosti izdavača nije dozvoljen nijedan oblik reprodukcije, kopiranja ili prenošenja kako celine, tako i posebnih delova ove publikacije

PREDGOVOR

Svaka promena nosi strepnju i neizvesnost. Gubi se sigurnost i lagodnost poznatog, a novo i nepoznato traži razumevanje i privikavanje. Velike društvene i ekonomske promene nastale kao rezultat promene sistema stvaraju lomove u sistemu vrednosti i dezorijentaciju u društvenim odnosima. Tranzicija je pojam za tako veliku i sveobuhvatnu promenu koja je zahvatila zemlje centralne i istočne Evrope. Iz uspavanosti socijalističkog sistema u kojem je država preuzimala brigu za poslovanje, privreda se odjednom našla na vetrometini tržišne ekonomije, koju pokreće individualni preduzetnički duh i trka za profitom. Kod mnogih, koji učestvuju u toj novoj igri, postoji predubeđenje da je svaki put koji vodi do profita kao krajnjeg cilja, opravdan i prihvatljiv. Od pojedinačnih interesa i pohlepe gubi se šira društvena i ljudska slika. Čovek postaje sredstvo za ostvarivanje profita kao cilja, umesto da bude svrha preduzetničkih i ukupnih ekonomskih aktivnosti. Pojedinačni interesi se tako nameću iznad društvenih. Nastaju brojni skandali koji upozoravaju na potrebu da se biznis postavi u etički prihvatljive okvire. Zakonski okviri nisu dovoljno uobličeni i učvršćeni, a sami zakoni su retroaktivni. Etika u biznisu postaje sve više aktuelna i neophodna kao signal poremećaja ravnoteže između biznisa i društva. Biznis i etika moraju da se povezuju veznikom „i“, a ne „ili“. Nivo slobode preduzetništva u tržišnoj privredi zahteva isto toliki nivo etike i društvene odgovornosti.

Dobra teorija je osnov dobre prakse. Zato društvene nauke treba da se bave aktuelnim pitanjima društvene prakse. Etika kao jedna od najstarijih naučnih disciplina ima upravo taj aksiološki karakter, da ocenjuje postupke i vrednuje ih kao društveno prihvatljive (dobre) ili neprihvatljive (loše). Kada je u pitanju biznis, etika se fokusira na odnos aktivnosti i postupaka u biznisu, koje donose društvu kratkoročnu ili dugoročnu štetu. Mada još uvek mnogi akteri biznisa zastupaju tezu da etika nema svoje mesto u biznisu, njena opravdanost se jednostavno izvodi iz društvenog karaktera preduzetničkih aktivnosti.

U poslednje dve decenije empirijski orijentisani istraživači iz domena poslovne etike sve veću pažnju posvećuju analizi odnosa poslodavaca i zaposlenih. Činjenica da čovek prodaje svoj rad ne znači istovremeno da

prodaje i svoju ličnost. Pristup čoveku u biznisu kao sredstvu za ostvarivanje profita nužno vodi gaženju ljudskog dostojanstva i ugrožavanju njegovog zdravlja i života. Takav odnos kratkoročno ugrožava pojedince, a dugoročno društvo i njegov razvoj i opstanak. Tranzicija je upravo period u kojem sistemski okviri nisu učvršćeni, a individualna svest i društveni sistem novih vrednosti nije u stanju da preuzme odgovornost. Stoga je neophodno da i naša naučna javnost više pažnje posveti istraživanju problema etike u upravljanju ljudskim resursima.

Ova monografija svojim sadržajem upravo otvara takva pitanja etike u odnosa poslodavaca prema zaposlenim u periodu tranzicije. Ona razobličava čitav spektar problema koji su nagomilani u toj oblasti i uzroka takvog stanja. Kao prva naučna analiza ove vrste sigurno može da bude inspiracija i podsticaj da se ta tematika produbi, temeljitije istraži i traga za rešenjima koja ne bi ugrozila profitabilno poslovanje, a ujedno bi čovekovo dostojanstvo u procesu rada podigla na jedan viši nivo. I sve to radi izgradnje humanijeg i ekonomski uspešnijeg društva.

Zadovoljstvo mi je da izrazim zahvalnost recenzentima ove monografije profesorki Živki Pržulj, redovnom profesoru Beogradske bankarske akademije - fakulteta za bankarstvo, osiguranje i finansije, koja je usmerila moje interesovanje prema oblasti upravljanja ljudskim resursima i sa kojom sam kao asistent na predmetu „Menadžment ljudskih resursa“ uvek imala veoma uspešnu saradnju, i profesorki Nadi Zupan koja je uložila veliki napor da mi pomogne u koncipiranju sadržaja ove monografije. Posebnu zahvalnost dugujem Tijani Kaličanin i Branku Lazareviću za njihovu pomoć koju su mi pružili prilikom obrade podataka i tehničkog uobličavanja teksta.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	3
UVOD	13
1. ETIKA I BIZNIS	26
1.1. Društvene vrednosti i poslovna etika	32
1.2. Osnovni principi poslovne etike.....	34
1.3. Etička analiza i argumentacija.....	36
1.4. Etika i društvena odgovornost.....	43
1.5. Etički osetljiva područja u poslovanju	52
2. ETIČKA ANALIZA TEORIJSKOG KONCEPTA MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA	57
2.1. Karakteristike savremenog koncepta menadžmenta ljudskih resursa ...	57
2.2. Ključna etička pitanja i izazovi u menadžmentu ljudskih resursa.....	66
2.2.1. Teorijska uporišta menadžmenta ljudskih resursa kao polazište za etičke stavove	67
2.2.2. Ključna etička pitanja menadžmenta ljudskih resursa	72
2.3. Etički kodeks HRM profesionalaca.....	97
3. PROCES TRANZICIJE PRIVREDE I DRUŠTVA IZ SOCIJALIZMA U KAPITALIZAM	106
3.1. Osnovne karakteristike procesa tranzicije u BiH i Srbiji	108
3.2. Promena sistema vrednosti.....	115
3.3. Upravljanje ljudskim resursima u tranziciji	133
3.3.1. Konvergentni pristup	133
3.3.2. Divergentni pristup	134
3.3.3. Krosvergentni pristup	136
3.4. Karakteristike menadžmenta ljudskih resursa u tranziciji.....	137

3.5. Tranzicija u zemljama bivše Jugoslavije.....	142
3.6. Menadžment ljudskih resursa u BiH i Srbiji	144
3.7. Etički skandali u upravljanju ljudskim resursima u procesu tranzicije	153
3.7.1. Partijski (stranački) uticaji na zapošljavanje, napredovanje, zarade i otkaze	155
3.7.2. Korupcija	157
3.7.3. Diskriminacija.....	164
3.7.4. Nepotizam.....	170
3.7.5. Mobing.....	173
3.7.6. Izrabljivanje (profitna šikana) u sivoj ekonomiji.....	179
3.7.7. Neisplaćivanje zarada zaposlenih	183
3.7.8. Ugrožavanje zdravlja zaposlenih i bezbednosti na radu	189
4. ETIČKA ANALIZA PRAKSE MENADŽMENTA LJUDSKIH RESURSA U PROCESU TRANZICIJE: REZULTATI ISTRAŽIVANJA	202
4.1. Uslovi i specifičnosti primene teorijskog koncepta menadžmenta ljudskih resursa u praksi organizacija u procesu tranzicije.....	202
4.2. Istraživačke varijable.....	205
4.3. Istraživački instrumenti	206
4.4. Procedura.....	210
4.5. Opis uzorka.....	211
4.6. Stavovi prema biznisu i zaposlenim.....	220
4.6.1. Stavovi ispitanika prema etičnosti u biznisu.....	220
4.6.2. Stavovi prema zaposlenima	232
4.7. Etički aspekti prakse upravljanja ljudskim resursima	247
4.7.1. Osnovni kriterijumi koji se koriste u selekciji i izboru kandidata za zapošljavanje	248
4.7.2. Razvoj i obuka zaposlenih u organizaciji u kojoj ispitanik radi.....	253
4.7.3. Unapređenja i razvoj karijere zaposlenih.....	256
4.7.4. Ocenjivanje i vrednovanje zaposlenih	261

4.7.5. Zarade zaposlenih	266
4.7.6. Otkazi (otpuštanje) u ispitanikovoju organizaciji.....	272
4.7.7. Radni odnosi i bezbednost na radu	277
4.7.8. Etički kodeksi	283
4.7.9. Faktorska analiza stavova prema biznisu i zaposlenim	286
5. REZULTATI EMPIRIJSKE ANALIZE	290
6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	303
LITERATURA	309
DODACI.....	329
Dodatak 1: Anketni upitnik	330
Dodatak 2: Tabele 1P-12P.....	338
Dodatak 3: Grafikoni 1P-2P.....	374

POPIS TABELA

Tabela 1: Faze razvoja menadžmenta ljudskih resursa	60
Tabela 2: Potencijalna neetička ponašanja u menadžmentu ljudskih resursa.....	77
Tabela 3: Dimenzije kulture zemalja bivše Jugoslavije i pojedinih grupa zapadnoevropskih zemalja	123
Tabela 4: Uticaj distance moći na HRM	125
Tabela 5: Uticaj kolektivizma-individualizma na HRM.....	127
Tabela 6: Uticaj feminiteta – maskuliniteta na HRM	130
Tabela 7: Izbegavanje neizvesnosti i obeležja HRM	132
Tabela 8: Odgovornost linijskih menadžera za pojedine HR funkcije u tranzicionim zemljama Centralne i Jugoistočne Evrope	150
Tabela 9: Rezultati Cronbach-Alpha testa pouzdanosti Likertove skale stava prema biznisu	207
Tabela 10: Item-Total Statistics i Cronbachs-Alpha Likertove skale stava prema zaposlenima.....	208
Tabela 11: Distribucija ispitanika prema polu	211
Tabela 12: Distribucija ispitanika prema starosti	212
Tabela 13: Distribucija ispitanika prema školskoj spremi	213
Tabela 14: Distribucija odgovora na pitanje „Obuke i seminari koje su ispitanici iz BiH i Srbije pohađali“	214
Tabela 16: Distribucija ispitanika prema dužini rada u organizaciji.....	215
Tabela 17: Osnovni statistički parametri testiranja stavova ispitanika prema biznisu.....	224
Tabela 18: Stavovi ispitanika koji se nalaze na različitim pozicijama u organizaciji prema biznisu.....	230
Tabela 19: Osnovni statistički pokazatelji komponenti stava prema zaposlenim.....	234
Tabela 20: Parametri stavova menadžera na različitim pozicijama prema zaposlenim	242
Tabela 21: Osnovni kriterijumi koji se koriste u selekciji i izboru kandidata za zapošljavanje	249

Tabela 22: Distribucija i parametri varijable «Razvoj i obuka zaposlenih u organizaciji u kojoj ispitanik radi».....	254
Tabela 23: Parametri distribucije odgovora ispitanika u odnosu na praksu unapređenja i razvoja karijere zaposlenih.....	259
Tabela 24: Ocenjivanje i vrednovanje zaposlenih u organizacijama u kojima ispitanici rade	262
Tabela 25: Parametri distribucije odgovora na set pitanja o načinu određivanja visine zarade zaposlenih	267
Tabela 26: Otkazi (otpuštanje) u ispitanikovoj organizaciji	273
Tabela 27: Parametri distribucije odgovora o radnim odnosima i bezbednosti na radu	278
Tabela 28: Etički kodeksi u ispitanikovoj organizaciji	284
Tabela 29: Stav prema biznisu: rotirana faktorska matrica.....	287
Tabela 30: Stav prema zaposlenima: rotirana faktorska matrica	289
Tabela 1P: Nivo signifikantnosti stavova prema ličnim karakteristikama ispitanika i karakteristikama organizacije	338
Tabela 2P: Nivo signifikantnosti stavova prema praksi upravljanja ljudskim resursima.....	340
Tabela 2P1: Parametri distribucije odgovora ispitanika u vezi sa praksom menadžmenta ljudskih resursa	345
Tabela 3P: Razvoj i obuka zaposlenih u odnosu na karakteristike organizacije – srednje vrednosti odgovora ispitanika	352
Tabela 3P1: Ocena ispitanika o primeni kriterijuma u selekciji i izboru kandidata – srednje vrednosti	354
Tabela 4P: Distribucija odgovora „Unapređenje i razvoj karijere prema karakteristikama organizacija“ – srednje vrednosti.....	356
Tabela 5P: Srednje vrednosti varijabli procesa ocenjivanja i vrednovanja zaposlenih	358
Tabela 6P: Statistički pokazatelji distribucije odgovora na pitanja koja se tiču modela određivanja zarada zaposlenih.....	360
Tabela 7P: Načini otpuštanja i saopštavanja otkaza u odnosu na karakteristike organizacija ispitanika	362
Tabela 8P: Srednje vrednosti odgovora koji se odnose na radne odnose i bezbednost na radu	364
Tabela 9P: Korelaciona matrica varijabli stava prema biznisu.....	366

Tabela 10P: Glavne komponente stavova prema biznisu (Extraction Method: Principal Component Analysis)	368
Tabela 11P: Korelaciona matrica varijabli stava prema zaposlenima	369
Tabela 12P: Pregled glavnih komponenti stavova prema zaposlenim.....	373

POPIS SLIKA

Slika 1: Piramida društvene odgovornosti.....	46
Slika 2: Odnos organizacije i socijalne zajednice.....	48
Slika 3: Harvardski okvir menadžmenta ljudskih resursa	62
Slika 4: Generičke funkcije HRM	63
Slika 5: Multidimenzionalni okvir etike u menadžmentu ljudskih resursa ..	85
Slika 6: Etički model HRM	96

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Uticaj pojedinih faktora na zapošljavanje, sigurnost posla i karijeru.....	159
Grafikon 2: Kretanje broja teških povreda na radu u Srbiji 2000-2008. ..	190
Grafikon 3: Raširenost pojedinih oblika neetičkih postupaka u Srbiji	200
Grafikon 4: Distribucija ispitanika prema polu	211
Grafikon 5: Distribucija ispitanika prema starosti.....	212
Grafikon 6: Distribucija ispitanika prema školskoj spremi	213
Grafikon 7: Distribucija ispitanika prema poziciji	215
Grafikon 8: Distribucija ispitanika prema dužini staža	215
Grafikon 9: Struktura organizacija u kojima rade anketirani prema broju zaposlenih u Srbiji i BiH	216
Grafikon 10: Struktura preduzeća u BiH i Srbiji prema tipu vlasništva... ..	216
Grafikon 11: Distribucija ispitanika prema delatnosti organizacije u kojoj rade	217
Grafikon 12: Distribucija organizacija prema zastupljenosti odnosno aktivnosti sindikata	218

Grafikon 13: Modeli organizacije funkcije HR	219
Grafikon 14: Stavovi ispitanika prema biznisu.....	228
Grafikon 15: Stavovi ispitanika prema zaposlenim.....	241
Grafikon 16: Pregled ocena ispitanika o korišćenju kriterijuma pri selekciji i izboru kandidata za zaposlenje.....	252
Grafikon 17: Pregled ocene ispitanika o razvoju i obuci zaposlenih u njihovim organizacijama	255
Grafikon 18: Karakteristike procesa unapređenja i razvoj karijere zaposlenih	261
Grafikon 19: Ocenjivanje i vrednovanje zaposlenih u organizacijama u kojima ispitanici rade.....	264
Grafikon 20: Kako se raspoređuju zarade zaposlenih u ispitanikovo organizaciji?.....	269
Grafikon 21: Otkazi (otpuštanje) u ispitanikovo organizaciji	276
Grafikon 22: Radni odnosi i bezbednost na radu.....	281
Grafikon 23: Etički kodeksi u ispitanikovo organizaciji	286
Grafikon 1P: Dijagram prevoja stavova 2.1-2.9.....	374
Grafikon 2P: Dijagram prevoja stavova 2.10-2.21	374

LISTA SKRAĆENICA

ANOVA - The Analysis Of Variance
APR - Agencija za privredne registre
BDP - Bruto domaći proizvod
CEEIRT - The Central and Eastern European International Research Team
CRANET - The Cranfield Network on International Human Resource Management
DSS - Demokratska stranka Srbije
EBC*L - European Business Competence* Licence
EU - Evropska unija
EUROSTAT - Statistički ured Evropske zajednice
GDP - Gross domestic product
GLOBE Study - The "Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness" Study
ICHRP - The International Council on Human Rights Policy
IDV - Individualism
ILO - International Labour Organization
JKP - Javno komunalno preduzeće
KDO - Korporativna društvena odgovornost
LTO - Long-Term Orientation
MANOVA - Multivariate Analysis of Variance
MAS - Masculinity
MBA - The Master of Business Administration
HRM - Human Resource Management
MLJR - Menadžment ljudskih resursa
MNC - Multinational Corporation
MOR - Međunarodna organizacija rada
NATO - North Atlantic Treaty Organisation
OSCE - Organization for Security and Co-operation in Europe
PDI - Power Distance Index
RZS - Republički zavod za statistiku
SDI - Strane direktne investicije
SHRM - Society for Human Resource Management
SNS - Srpska napredna stranka
SPS - Socijalistička partija Srbije
UAI - Uncertainty Avoidance Index
UNCTAD - United Nations Conference on Trade and Development
WBCSD - The World Business Council for Sustainable Development
WVS - World Value Survey

CIP - Каталогизација у публикацији -
Народна библиотека Србије, Београд

005.96

ХАНИЋ, Азра, 1984-

Etika menadžmenta ljudskih resursa / Azra Hanić. - Beograd : Institut ekonomskih nauka, 2017 (Beograd : Čigoja štampa). - 374 str. : ilustr. ; 24 cm

Tiraž 300. - Bibliografija: str. 309-328.

ISBN 978-86-89465-28-0

а) Менаџмент људских ресурса
COBISS.SR-ID 229862668



ISBN 978-86-89465-28-0



9 788689 465280