

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

GLOBALIZATION & GLOCALIZATION

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

Меѓународни тематски зборник

GLOBALIZATION & GLOCALIZATION

Thematic Collection of Papers of International Significance

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

Международный тематический сборник

Косовска Митровица

2017.

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА: Међународни тематски зборник
GLOBALIZATION & GLOCALIZATION: Thematic Collection of Papers of International Significance
ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА: Международный тематический сборник

Уредили и приредили/ Editors/ Редакторы

Проф. др Урош Шуваковић
Проф. др Владимир Чоловић
Доц. др Оливера Марковић-Савић

Рецензенти

Prof. dr Ewa J. Vijwid-Kurek, Јагелонски универзитет у Кракову, Факултет за међународне политичке студије (Пољска)
Проф. др Владимир Вулетић, Универзитет у Београду, Филозофски факултет (Србија)
Prof. dr Jaffar Sahib, Zavia University (Lybia)

Издавачи

Српско социолошко друштво, Београд
Филозофски факултет Универзитета у Приштини, Косовска Митровица
Институт за политичке студије, Београд

За издаваче

Проф. др Јасмина Петровић, председница
Проф. др Мирјана Лончар-Вујновић, декан
Др Живојин Ђурић, научни саветник, директор

Лектура и коректура текста на српском

Невена Живић
Ива Пивљаковић

Лектура и коректура и превод

Снежана Зечевић (енглески језик)
Сузана Стојковић (руски језик)
Бобан Станојевић (француски језик)

Техничка припрема

Жељко Тодоровић

Идејно решење корица

Борис Поповић

Штампа

Graficolor, Краљево
Тираж 150 примерака

ISBN 978-86-81319-11-6 (ССД)
ISBN 978-86-6349-083-3 (ФФКМ)
ISBN 978-86-7419-297-9 (ИПС)

Телеком Србија а. д. Београд и Институт за упоредно право из Београда помогли су издавање овог зборника.

Зборник је резултат научнистраживачког пројекта ИИИ 47023 „Косово и Метохија између националног идентитета и европизација“ који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

МАРИЈАНА Т. МАКСИМОВИЋ¹
Институт друштвених наука
Центар за економска истраживања, Београд

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА, ЉУДСКИ РЕСУРСИ И ПРИЛАГОЂАВАЊЕ ПРОМЕНАМА²

САЖЕТАК: Глобализацију и интернационалну економију све више карактеришу разноврсност, комплексност и вишеструки мрежни односи. Традиционални облици конкурентности више нису довољни, потребне су агилне компаније које су способне да се брзо прилагоде променама. Глобализација је веома стара појава. Од свог појављивања до данас прошла је кроз неколико фаза. У последњој фази, глобализација се убрзала и помогла многим предузећима да се прикључе на међународно тржиште. Број глобалних компанија је у порасту, али у порасту је и број глобалних „брендова“. Те компаније су усмерене на већу употребу информационих технологија, а присутна је и већа мобилност запослених. Људски ресурси су, поред технолошких и финансијских ресурса, постали значајан фактор конкурентности. Глобални менаџери приликом доношења својих одлука треба да воде рачуна о стандардизацији производа, али и о прилагођавању тих производа националним тржиштима. Глобализација је довела и до промене односа између мултинационалних компанија и националних држава.

Кључне речи: глобализација, промене, прилагођавање, људски ресурси

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА – КОМПЛЕКСНА И НЕЗАУСТАВЉИВА

Глобализација је стара појава, која дуго траје, и до сада је прошла кроз три фазе. Званично, у литератури се наводи њен почетак од XVI века, с настанком модерног система рада. С временом је то водило у другу фазу, која почиње с првом индустријском револуцијом (око 1750) и развојем индустрије, развојем тржишта, владавином права и остваривањем социјалних права.

„Са њом су формиран и уговорни односи на којима се заснива владавина права, а било је пожељно увећање личног богатства. Дошло је и до снажног развоја индивидуалитета: аутономије и иницијативе, до децентрализације моћи државе и појаве аутономних друштвених група,

¹ mmaksimovic@idn.org.rs

² Рад је резултат пројекта 179038 „Моделирање развоја и интеграција Србије у светске токове у светлу економских, друштвених и политичких гигања“, који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, 2011–2017.

тј. до успона појединих социјалних група: снажне аристократије, бројног сељаштва, малобројне али моћне класе градских трговаца и занатлија, а потом и снажне радничке класе“ (Максимовић, Петровић, 2017, стр. 210–212).

Почетком следеће, треће фазе, сматра се пад Берлинског зида 1989. и завршетак хладног рата. Управо у тој трећој фази дошло је до повећања интензитета, продубљивања и убрзања глобализације.

Током последњих неколико деценија, глобализација се одвијала на два нивоа: нижем и вишем. На нижем нивоу, када је у питању глобализација, долази до повећања запошљавања у производњи, повећава се могућност извоза и унутрашњег улагања. Уз идеју специјализације, повећава се капацитет домаћих произвођача који су специјализовани за одређене производе и тако се увећава компаративна предност једне државе. Међутим, на вишем нивоу глобализације, када се предузећа суочавају с великим бројем конкурентских предузећа, потребна су нова улагања у осавремењивање технологије, а приходи су нестабилни, али се јављају и друге додатне потешкоће конкурентности, те пословни резултати постају неизвесни (Brady, 2006).

Позитивне стране глобализације, између осталог, јесу: омогућавање повезивања и сарадње предузећа, подстицање конкурентности, олакшана размена информација, једноставнији трансфери роба и услуга и омогућена покретљивост људи. Неретко, у литератури се, поред позитивних, могу наћи и негативни ефекти глобализације, као што су деиндустријализација, дерегулација, употреба технологије на бруталан начин, ирационални сукоби за тржиште и сировине, прековремено радно време и неформални рад, ниске наднице, као и минимум социјалне заштите у неразвијеним земљама. Наравно, глобализација се не може свести само на позитивну и негативну димензију, зато што је много комплекснија.

Глобализација је данас најразвијенија у економском смислу, те је из тих разлога у оквиру ње најпознатија трговинска либерализација. Иначе, у склопу либерализма је дефинисано и приватно власништво, касније и законска заштита власништва, а данас у глобализованом свету, питање власништва државе или појединца као физичког лица, фондова, компанија, финансијских организација, важније је него икада. У економском смислу, глобализација представља ширење економске активности с циљем развоја глобалног пословања и подстицања глобалних трансакција.

Још од средњег века наовамо, трговина је представљала својеврстан начин повезивања. У XVIII веку она је била „најнепосреднији и у неку руку најприроднији начин посредног повезивања појединих делова света. Лако је увидети да се територије које међусобно тргују самим тим очевидно уклапају у једну ширу функционалну целину“ (Mađžar, 2017, стр. 23–24). Трговинска либерализација (економска или тржишна либерализација) омогућава већу слободу приликом увоза роба. Подразумева уклањање или смањење трговинских пракси које спречавају слободан проток роба и услуга из једне земље у другу. Укључује укидање тарифа (на пример, извозне

МАРИЈАНА Т. МАКСИМОВИЋ: Глобализација, људски ресурси и прилагођавање променама субвенције), као и нетарифних баријера (на пример, прописи о лиценцирању, квоте или производни стандарди)³.

Нека од важних питања у глобализацији јесу следећа.

Питање производње. Производња, као и многи други појмови, релативована је у глобалном свету. Након два нафтна шока у осмој деценији XX века, присутни су деиндустријализација и смањење запослености у индустрији на рачун услуга, а у првим деценијама XXI века на рачун ИТ сектора и биомедицинског сектора. Осим тога, она је и подељена тако да се производни процеси једне компаније налазе у различитим земљама (Маџар, 2017). Брз технолошки развој условљава бржу замену технологије која се користи у производњи одређених производа, што све производњу чини динамичном и комплексном. Светска производња данас умногоме је одређена пословањем мултинационалних компанија (МНК), којих је из дана у дан све више. За њих су постали веома значајни, поред технологије и финансија, и људски ресурси, захваљујући којима МНК примењују иновацију и настоје да се брзо прилагоде тржишним условима на међународном нивоу. Захваљујући њима, долази до бржег преноса технологије, знања и информација, и то путем документације, образовања и обуке, размене техничког особља, истраживања и развоја и преноса специјализоване опреме и идентификовања компанијских проблема као и њиховог решавања (Максимовић, Петровић, 2017, стр. 214; Dabic, 2007). Међутим, већина МНК и даље имају највећи проценат имовине, продаје, власништва, и размењују радну снагу у матичним земљама или регионима. Још увек америчке, јапанске и европске фирме имају сопствене корпоративне обрасце управљања и управљања људским ресурсима који се ослањају на националне одлике и системе. Због прилагођавања глобализацији, сада је стратешко доношење одлука у овим компанијама истовремено и национално и глобално, а у најскорије време и регионално. Тренд растуће глобализације се наставља и долази до ширења страних директних инвестиција и проширења међународне производње. Свака даља анализа међународног менаџмента људских ресурса мора узети у разматрање специфична национална и локална решења којима једна компанија мора да се позабави због промена које она изазивају (Brewster, Sparrow, Harris, 2005, стр. 952).

Финансијска питања (банкарска, инвестициона) и трансакције. Ове трансакције постају све брже, али и развијеније, јер расте број банака и инвестиционих фондова у свету. С једне стране, повезане су с производњом, а с друге, оне су самостална целина и као такве функционишу независно од ње (Маџар, 2017).

Питања индустријске револуције 4.0. Нова индустријска револуција, која се догодила са почетком XXI века, донела је многе промене у домену рада. Наиме, подржала је деиндустријализацију и допринела већој флексибилности на пољу радних односа. Више се не говори само о учењу на даљину већ и о „раду на даљину“, „паметним фабрикама“ у којима људи могу да буду код својих кућа, а да посредством средстава електронске комуникације буду „присутни на ра-

³ Доступно на: <http://www.businessdictionary.com/definition/trade-liberalization.html>; приступљено: 25.9.2017.

Миграције. Као и глобализација, интензивирани су у последњој деценији XX века. Било да се посматрају као појава или процес, доводе до демографских, економских и социјалних промена, нарочито у малим и слабо развијеним земљама. Миграцијске политике земаља које треба да приме мигранте знатно утичу на обим и модел миграције, често се постављају услови где ће бити њихово пребивалиште и какав и у коликом обиму ће бити њихов приступ тржишту рада. Миграције у својим разним појавним облицима, било као имиграција, емиграција или транзитна миграција, последица су различитих социо-економских контекста, а у најтежем случају, ратних сукоба (Ренх, 2016, стр. 13). Међутим, значајно је посматрање миграната у привредном пословању, а то су економски мигранти (макрониво) и корпоративни мигранти (микрониво). Оно што су заједнички и важни елементи и за мигранте и за интернационално окружење у којем се мигранти крећу, јесу језик, вредности и ставови, образовање, технологија и материјална култура, политика, право, религија и социјална организација (Максимовић, 2016, стр. 29).

На почетку последње деценије XX века тржиште рада је и даље било стабилно, што значи да су се компаније у великој мери ослањале на традиционалне начине рада, одлазак у канцеларију, индустријско особље, али с проширењем међународних операција и брзим напретком технологија, дошло је до преобликовања, тако да су сада најконкурентнија тржишта за ИТ стручњаке, финансије и инжењерство. Данас су компанијама потребне глобалне стратегије за проналажење висококвалификоване „исплативе“ радне снаге, јер компаније користе специфичне вештине за специфичне области. Вештачка интелигенција и роботика улазе у све ширу примену и тако утичу на тржиште рада. Све више компанија на више локација распоређује мање привремених постројења, која у исто време морају бити и мобилна, како би била спремна да се „покупе и крену када је то потребно“. Компаније морају бити спремне да се такмиче у окружењу које се брзо мења и све га је теже предвидети. Из тих разлога, инвеститори не питају за стратегију радне снаге, већ за пословну стратегију. Одржање радне снаге је постало комплексно, нарочито за велике традиционалне компаније, које су приморане да мењају културу, а за то је потребно време за адаптацију и учење. До само пре петнаест година, менаџери су вршили контролу запослених, а сада то раде системи. Међутим, најважније ће бити да организације и компаније не дозволе отежавање флексибилности, агилности, учење и прилагођавање. Промене су се убрзале и свака компанија која покуша да усклади своје пословање са оним од пре две деценије, изгледаће „сломљено“ (Joerres, 2016). На пример, у јапанским компанијама је присутно развијање поверења, мотивације и тимског рада, али је све више присутно и изграђивање међународних тимова како би се смањила формална структура менаџмента (Максимовић, 2014, стр. 191).

ПРОМЕНЕ У НАЧИНУ РАДА И ЉУДСКИ РЕСУРСИ

У последње три деценије дошло је до великих промена у начину управљања људским ресурсима. Уследиле су промене као што су убрзана глобализација, пораст значаја регионали-

МАРИЈАНА Т. МАКСИМОВИЋ: Глобализација, људски ресурси и прилагођавање променама зације, повећана миграција, потражња за људима с глобалним начином размишљања и деловања, велика борба за таленте на глобалном нивоу и повећана флексибилност. Једна од последица глобализације јесте и повећана мобилност људи у организацијама у међународним границама и тврдња да су људски ресурси један од кључних елемената конкурентности. Још је почетком девете деценије у литератури много писано о томе да су људски ресурси кључ јапанског привредног чуда након Другог светског рата. Нешто касније, то се може рећи и за Јужну Кореју, након Корејског рата. Из тих разлога, компаније се суочавају с потребом привлачења и задржавања талената. Неретко, купују се мале компаније како би се могло приступити њиховим запосленима. Потражња за талентима је довела до тога да многе земље праве стратешке планове за очување талената. На пример, Кина је започела план за национални средњорочни и дугорочни период развоја талената, док неке друге земље сматрају да брз развој људског капитала може да убрза њихов развој подизањем образовног нивоа и повећањем техничких вештина. Такви запослени производе високе вредности и пружају боље услуге. Међутим, старење становништва на глобалном нивоу јесте веома крупан проблем за међународне компаније које траже младу радну снагу. Европа и Јапан имају најстарије становништво, док Африка има најмлађе становништво (Tung, 2016).

Чињеница је да глобализација доводи до промена у начину размишљања, начину живота и деловања, а самим тим и до промена у организацији друштва једне државе. Ипак, захваљујући глобалним могућностима, могуће је сагледавање националних држава у глобализованом контексту и тражење изласка из тешких ситуација. Тако су поједине државе, у жељи да побољшају свој статус у међународним оквирима, створиле два нова блока. У питању су Земље БРИКС-а⁴ и Асоцијација нација Југоисточне Азије, уз коју су Азијска развојна банка (ADB) и Азијска банка за инфраструктурне инвестиције (АИВ)⁵. Оне настоје да постану пандан САД, ММФ, Светској банци и Светској трговинској организацији, те теже да умногоме утичу на однос снага на међународној сцени.

Убрзању глобализације допринео је и развој технике и технологије, као и информатичка револуција, а продубљености је допринело освешћивање влада многих земаља и њихова жеља да не остану на репурекономског развоја. Како се у глобалним условима за конкуренцију боре државе, исто тако се боре и предузећа. Стога се у свом настојању да остану конкурентна, сама предузећа суочавају са изазовима на неколико фронтова. То подразумева потребу повећања

⁴ Земље Брикса су Кина, Бразил, Индија, Русија и Јужноафричка Република. На првом састанку државника ових земаља 2008. усвојен је назив Брикс (engl. BRICS), а 2014. године одлучено је да се оснује Развојна банка и заједнички монетарни фонд, који би требало да буде пандан ММФ-у.

⁵ Асоцијација нација Југоисточне Азије (Association of Southeast Asian Nations – ASEAN). Ту се помиње и Азијска банка за инвестирање у инфраструктуру (Asian Infrastructure Investment Bank – АИВ), као и Азијска развојна банка (Asian Development Bank – ADB), која је основана почетком седме деценије XX века, како би подстакла економски развој и сарадњу Азијско-пацифичког региона. Има шездесет седам чланица, којима пружа техничку помоћ, омогућава кредитирање, улаже капитал у промовисање социјалног и економског развоја, али и финансира пројекте јавног и приватног сектора. (Доступно на: <https://www.adb.org/>; приступљено 25. 9. 2017.)

продуктивности, ширење тржишта на глобални ниво, нов технолошки развој, одговор на промене на тржишту, стално праћење структуре трошкова, развијање квалификоване и флексибилне радне снаге којом се може ефективно управљати, као и доношење значајних организационих промена. Нагласак је на организационим резултатима и перманентном побољшању перформанси. Компаније које се суочавају с овим изазовима неминовно су повећале своју иновативност и креативност, брзину и флексибилност, као и ефикасност. То је било оствариво само захваљујући мотивисаном и обученом особљу, те се може рећи да је капитал био у људима и начину на који се њима управља.

Традиционални облици конкурентности, као што су економија обима производње и ниво капитала, губе прву позицију у поређењу с људским ресурсима. Уместо да се функција управљања људским ресурсима посматра као трошак, она се посматра као инвестиција и стратешка полуга, покретач стварања вредности. Из тих разлога, директори са међународним искуством представљају јединствен ресурс и извор су драгоценог искуства, те су способни да створе вредност за своје компаније. Многе мултинационалне компаније боље су пословале када су имале директора с међународним искуством и способностима (Burke, 2006).

Док је за друштва најважнији тренд који доноси брзе промене услед глобализације, посматрањем организација увидело се да је за њих најважнији тренд виртуализација рада. Она подразумева да запослени могу да изаберу посао на којем ће да раде, али и како ће да раде. Дакле, ово је флексибилност рада, али постоји и аутономија места, која подразумева рад на даљину, рад у кући, мобилни рад. Постоји још једна карактеристика флексибилног рада: то је питање избора медија или средства којим се тај рад обавља, а то могу бити имејл, видео-конференције, „паметни“ телефони. Ове промене у дизајну рада, радним односима и физичком простору дефинисане су под називом „нови начини рада“ (New World of Work). Овај концепт дели се на три димензије – физичку, виртуалну и менталну. Физичка димензија подразумева да се рад може одвијати у канцеларији, али и од куће, док виртуелна значи да се може одвијати путем електронских медија у смислу виртуалних тимова. Размена информација и знања се врши на виртуелан начин, посредством информационе технологије. Ментална димензија обухвата однос и понашање запослених и менаџмента, и она је резултат њихове сарадње. Подразумева и посматрање лидера у новонасталим околностима и њихово понашање приликом имплементације новог начина рада. Све је више доказа да нов начин рада доноси користи организацијама када су у питању трошкови канцеларије, време путовања, путни трошкови, те се овај начин рада посматра и као друштвена иновација, јер задовољава социјалне потребе организација и појединаца. Осим тога, у оваквом односу важно је поверење између организација и запослених, и што је оно веће, овакав рад ће бити успешнији.

У овом контексту канцеларије подразумевају место сусрета и представљају места на којима се размењују искуства, размишљања и обављају састанци, а рад се одвија на другом месту – у сопственој кући запосленог, код купца или на путу. Изграђује се такав радни стил у којем су активности стављене у центар, дозвољена је слобода одабира окружења у којем се рад може изводити на најбољи начин. При томе, постоји слобода избора оптималног времена, места и

МАРИЈАНА Т. МАКСИМОВИЋ: Глобализација, људски ресурси и прилагођавање променама алата за обављање посла. Ипак, својеврсна симулација рада није могућа за раднике који раде у индустрији, или у секторима као што су здравство, образовање и одређене услуге. За њих је чак и време за рад у некој мери одређено (De Leede, Kraijenbrink, 2014).

Покретачка снага оваквог рада је заправо технологија која је омогућила мобилан рад. Технологија је омогућила и рад који људи могу да обављају као самосталне особе. Други случај је да се рад обавља уз сарадњу с виртуелним корпоративним колегама, тј. виртуелни тимски рад. На пример, компанија као што је ИБМ има 45% радника који раде на даљину, од својих 400.000 извођача радова који припадају тој компанији. Велика међународна оперативна предузећа нарочито предњаче у запошљавању људи који раде на даљину. Још једна карактеристика виртуелног рада јесу виртуелни сарадници. Наиме, функција физичког радног места данас је промењена, јер док су раније канцеларије биле дизајниране да подрже ефикасне процесе, имале су скупу опрему, биле подстицајне за стварање идеја и стипендирања, данашње канцеларије су „креативна чворашта“, сателитске канцеларије. Оне су отворене, флексибилне, транспарентне радне просторије у којима је рад подржан електронском комуникационом технологијом. Запосленима је обезбеђена потпуна контрола над временом, простором и организацијом свога посла које је подржано флексибилним радним окружењем. Једини услов је да рад треба да буде завршен у договорено време. Тиме су обухваћена сва три већ поменута окружења: физичко, виртуелно и ментално. Претпоставка је да се овако чува радни баланс између пословних и породичних обавеза. Особе које раде на даљину, морају поседовати самодисциплину и унутрашњу мотивацију. Осим индивидуалног, за обављање оваквог начина рада значајни су виртуелни радни тимови.

Дефиниција да је „виртуелни радни тим ван простора, времена и организационих граница са везама које су ојачане мрежама комуникационих технологија“ указује на две карактеристике виртуелног окружења, а то су рад с различитих географских локација и комуникација посредством технологије, пошто директна комуникација није могућа. Осим тога, значај тимског аспекта је круцијалан, те оно што је важно за класичне тимове, важно је и за виртуелне тимове, а то је заједнички циљ и међузависност задатка. Тако се тимски рад може дефинисати као група људи који делују на постизању заједничког циља, сарадња је подржана информационо-комуникационим технологијама, те тимови комуницирају и координирају рад временски, у зависности од места или организације. Постоји неколико услова за ефикасност виртуелних тимова, а то су технички услови (ИТ), организациони услови (управљање крајњим задатком, а не присуством), тимски радни услови (свесност тима) и индивидуални услови (самодисциплина, техничке и стручне компетенције). Када су у питању даља истраживања виртуелног тима, важно је поверење у раду, нарочито између запослених и лидера виртуелног тима, али и осталих чланова тима, тј. колегама је потребно веровати. Ако запослени осећају поверење својих супервизора и колега, перформансе ће се повећати, не узимајући у обзир да ли раде у реалном или виртуелном радном простору.

Ипак, у литератури се наводи и негативни ефекат виртуелног рада, а то је стресни аспект модерног рада, који може доћи у колизију с продуктивношћу. Такође, виртуелни рад може

утицати на перформансе, јер уштеде трошкова некоришћења пословног простора, уштеде трошкова путовања, не воде увек повећању перформанси (De Leede, Kraijenbrink. 2014, стр. 15–18).

Табела 1. Топ 10 најзначајнијих промена у управљању људским ресурсима за глобалне компаније у условима интензивне интернационализације (Извор: Ivancevic, Konopaske, 2013, стр. 97)

1. трошкови распоређивања ЉР	6. задржавање
2. управљање каријером	7. немогућност коришћења искуства након репатријације
3. проналажење одговарајућих кандидата	8. ресурси мобилности тима
4. сагласност са локалним законима	9. недостатак мобилне технологије
5. контролисање изузетака из политике ЉР	10. невољност запослених да се преселе

За ефективну праксу људских ресурса важно је глобално управљање људским ресурсима у којем се ствара радни оквир за разумевање националних, културних и глобалних пословних разлика. У табели 1. истакнуте су најзначајније промене у управљању људским ресурсима у глобализованом окружењу. Иначе, екстерна пракса има један од најважнијих утицаја на активности управљања људским ресурсима у интернационалним организацијама (Ivancevic, Konopaske, 2013, стр. 98).

Одрживи развој у глобализованом окружењу захтева константне промене у околини, као и на пољу социо-економских система. Да би се ове промене могле спровести, односно извршити, поред питања управљања људским ресурсима, најважније су иновације у погледу производа, процеса и пословних модела. У данашњем времену постоје следеће новине: 1. интензитет и ширина напора које приватне фирме улажу, свака према својим могућностима, како би дале позитиван одговор на све снажније друштвене захтеве, на етички и одговоран начин; а затим 2. сложеност и динамичност заинтересованих страна с којима компаније морају да буду у интеракцији, јер су повезане на мрежни начин. Друштво или окружење једне компаније постало је много значајније и има много већу стратешку вредност за компаније него ранијих деценија. Из тих разлога одрживи развој добија и социјалну димензију, односно димензију социјалног пословања, а појам корпоративне друштвене одговорности се све више фокусира на компаније у развоју и истиче улогу која води ка повећању одрживости (Nijhof, Paashuis, 2014, стр. 39–40).

ЗАКЉУЧАК

Глобализација је стар, комплексан, незаустављив и вишефазни процес (три фазе), што је све утицало да се слика глобализације током времена мења. Може да се одвија на различитим нивоима (два нивоа: нижи и виши). У складу с тим, мења се и њен интензитет, тако да је на вишем нивоу интензивнија и бржа. Она има своје позитивне и негативне ефекте у економском и општем смислу. Нов начин рада постао је носилац економских и организационих промена и

МАРИЈАНА Т. МАКСИМОВИЋ: Глобализација, људски ресурси и прилагођавање променама предности. Његове карактеристике су флексибилност, рад на даљину, већа употреба технологије, дигитализација и роботизација. С друге стране, повећане неједнакости, сиромаштво и искљученост из процеса рада, учинили су да се придаје велики значај и активним мерама политике тржишта рада, за које је задужена влада одређене земље. Према досадашњим искуствима, суочавајући се с великим бројем промена, у XXI веку тржиште и држава су постали нераздвојни, као да не могу да функционишу једно без другог и дају најбоље резултате када обављају активности свако из свог домена, али на усклађујући начин.

ЛИТЕРАТУРА

- Brady, D. (2006 September). Economic Globalization, Industrialization and Deindustrialization in Affluent Democracies, *Social forces*, Vol. 85, No.1: 297–305.
- Brewster, C., Sparrow, P., and Harris, H. (2005 June). Towards a new model of globalizing HRM. *Journal of Human Resource Management*, 16(6): 949–970.
- Burke, R. (2006). *The human resources revolution: Why Putting People First Matters*. Amsterdam: Elsevier.
- Dabic, M. (2007). Uloga multinacionalnih kompanija u promicanju tehnološkog razvoja zemalja u tranziciji. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 5 (стр. 29–42). Zagreb: Ekonomski fakultet.
- De Leede, J., Kraijenbrink, J. (2014). The Mediating Role of Trust and Social Cohesion in the Effects of New Ways of Working: A Dutch Case Human Resource Management. *Social Innovation and Technology Advanced Series in Management*, Volume 14: 3–9.
- Ivancevic, M. J., Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*, NY: McGraw-Hill.
- Joerres, J., (2016). Globalization, Robots, and the Future of Work, An interview with Jeffrey Joerres, forier CEO and chairman of Manpower Group. *Harvard Business Review*, No. 75, October 2016.
- Маџар, Љ. (2017). Сјај и одсјај глобализације. Зборник радова *Глобализација и изолационизам* (стр. 21–39). Београд: Институт друштвених наука.
- Максимовић, М., Петровић, П. (2017). Глобализација и либерализација – стари појмови у новом времену. Зборник радова *Глобализација и изолационизам* (стр. 210–219). Београд: Институт друштвених наука.
- Maksimovic, M. (2016). Migrations, Human Resources and International Environment, у *Contemporary Migration in a Changing World: New Perspective and Challenges* (стр. 29). Belgrade: University of Belgrade, Faculty of Geography.
- Максимовић, М., (2014). *Филозофија рада и управљања у Јапану*. Београд, ИДН.
- Nijhof, A., Paashuis, V. (2014). Principles to Guide Employees to Next Level Innovation Cycles: How Organisations Can Develop New Sustainable Business?, у *Human Resource Management, Social Innovation and Technology, Advanced Series in Management*, Volume 14 (стр. 37–53). Emerald Group Publishing Limited.

Pennx, R. (2016). Migration and its regulation in an integrating Europe 1950–2015, у *Contemporary Migration in a Changing World: New Perspective and Challenges*. Belgrade: University of Belgrade, Faculty of Geography.

Tung, L. R. (2016). New perspectives on human resource management in a global context. *Journal of World Business* 51: 142–152.

Интернет извори

<http://www.businessdictionary.com/definition/trade-liberalization.html> [приступљено 25. 9. 2017]

<https://www.adb.org/> [приступљено 25. 9. 2017]

MARIANA T. MAKSIMOVIC

GLOBALIZATION, HUMAN RESOURCES AND ADAPTATION TO CHANGES

SUMMARY

Globalization is an old, complex, unstoppable and multifaceted process. Since its appearance, it has gone through several phases (three phases) to date, which has all affected the image of globalization over time. It can take place at different levels (two levels: lower and higher), and accordingly, its intensity changes, in the sense that it is more intense and faster at a higher level. Globalization and the international economy are increasingly characterized by diversity, complexity and multiple network relations. Traditional forms of competitiveness are no longer sufficient, they need agile companies that are able to quickly adapt to change. In the final stage, globalization has accelerated and helped many companies to join the international market. The number of global companies is on the rise, but the number of global "brands" is on the rise. These companies are focused on greater use of information technologies, and there is also greater mobility of employees. Therefore, the new mode of operation has become the carrier of economic and organizational changes and brings some advantages. Its features include flexibility, remote operation, greater use of technology, digitalization and robotics. On the other hand, increased inequalities, poverty and exclusion from the work process indicate that globalization, in addition to positive, has its negative effects, both economically and in general.

In addition to technological and financial resources, human resources have become a significant competitiveness factor. The demand for talent has become more and more important in recent decades. Global decision-makers should take into account the standardization of products, but also the adjustment of these products to national markets and the tastes of consumers from these markets. Globalization has also led to a change in relations between multinational companies and national states. Due to the increase in the labor market problem, the importance and active labor market policies for which the government of a particular country is responsible are given high importance. According to previous experience, faced with a large number of changes, in the 21st century, the market and the state have become inseparable, can not one without another and give the best results when performing activities each in their domain, but in a coordinated way.

KEYWORDS: globalization, change, adaptation, human resources