



Piše: Doc. dr Vuk Mirčetić

Inovacije su ključ poslovnog uspeha

Savremeno poslovanje odlikuju kontinuirane promene, rizici i sve izraženija neizvesnost. Danas je u poslovnom okruženju jedina izvesnost upravo neizvesnost. Odnosno, jedino što sa sigurnošću može da se očekuje jeste nastajanje određenih rizika na lokalnom, regionalnom ili globalnom nivou koji su bili neočekivani.

Brojni faktori mogu da utiču na organizacione performanse i savremeno poslovno okruženje. Globalizacija, skorašnji izazovi i posledični rizici imali su značajan uticaj na sve oblasti života i biznisa u poslednjem periodu. Disruptivnost savremenog poslovnog okruženja, osim globalizacije, dodatno pojačavaju moderni trendovi i periodične krize, kako finansijske tako i zdravstvene. Osvrnuvši se samo na dešavanja u toku prve četvrtine ovog veka jasno se uočavaju brojni događaji i krize koji su imali važan uticaj na poslovanje u današnjem poslovnom okruženju. Prirodne katastrofe, ali i ratovi i drugi negativni uticaji imaju direktne i indirektno posledice na poslovanje. Osim navedenog, ne treba zanemariti činjenicu nesumnjivog uticaja razvoja informatičko-komunikacionih tehnologija, hiperkonkurencije kao i rizike koji su uslovljeni unutrašnjim organizacionim promenama i promenama kod ljudi, kako zaposlenih, tako i klijenata, odnosno korisnika usluga. Takođe, postoji i uzajamna veza između navedenih faktora, kao i pozitivni uticaji dva ili više negativnih faktora, kao na primer uticaj kriza na ubrzanje digitalne transformacije.

Turbulentnost savremenog poslovnog okruženja podrazumeva da su promene brojnije i da se dešavaju sve ubrzanije. Ono što karakteriše današnje vreme jesu upravo brzina tehničkih i tehnoloških promena i posledično uslovljavanje organizacija da se prilagode savremenim trendovima. Shodno tome profesor Bob Johansen savremeno poslovno okruženje nazvao je VUCA okruženje. VUCA pred-

stavlja akronim četiri reči na engleskom jeziku, i to: nestalnost (engl. *Volatility*), neizvesnost (engl. *Uncertainty*), složenost (engl. *Complexity*) i dvosmislenost (engl. *Ambiguity*). Paradoks konzistentne neodrživosti savremenog poslovnog okruženja, razvoj i posledična održivost najbolje opisuju u kakvim uslovima danas posluju organizacije. Neodrživosti dodatno doprinose različiti izazovi, krize i situacioni faktori, međutim, uprkos brojim rizicima,

Turbulentnost savremenog poslovnog okruženja podrazumeva da su promene brojnije i da se dešavaju sve ubrzanije. Ono što karakteriše današnje vreme jesu upravo brzina tehničkih i tehnoloških promena i posledično uslovljavanje organizacija da se prilagode savremenim trendovima.

savremeno poslovno okruženje uspeva da se održi, razvija i bude uzrok dodatnoj produktivnosti organizacija kako bi postigle ili održale konkurentsku prednost. Savremeno poslovanje zbog navedenih rizika, izazova i modernih trendova zahteva promene poslovnih paradigmi u cilju postizanja ili zadržavanja konkurentске prednosti. Kompleksnost i nepredvidivost navode donosiocima odluka na globalnom nivou, kao i sve organizacije, da se prilagođavaju uslovima poslovanja i pribegavaju inovacijama. U svim oblastima biznisa i izazovima koji danas postojeći uslovi sa sobom donose, inovacije su upravo segment koji nedostaje i pomera granicu produktivnosti u svim sferama poslovanja, kao i u okviru menadžmenta ljudskih resursa.

Prednosti i izazovi koji su inkorporirani u savremeno poslovno okruženje, uticali su na to da pojmovi „inovacije“ i

„inoviranje“ postanu, ne samo značajni, već da je praktično korišćenje ovih termina u misijama i vizijama savremenih organizacija postalo obaveza. Veliki broj teoretičara i profesionalaca u praksi na globalnom nivou smatra da inoviranje postaje podjednako važno poput marketinga ili brandinga. Uzajamni odnos inovacija i savremenog poslovnog okruženja je lako uočljiv. Organizacije koje posluju u ovakvom okruženju moraju, ne samo

deklarativno, već i u poslovanju da koriste inovacije, kako bi ostvarile ili zadržale konkurentsku prednost. Organizacije su praktično primorane da se redovno suočavaju sa različitim izazovima. Samim tim, organizacije u ovakvim okolnostima traže različite načine koji bi unapredili njihov učinak. Vreme hiperkompetencije i hiperkompetitivnost poslovnog okruženja doprinose i generisanju kreativnih ideja od strane organizacija.

U skladu sa činjenicom da je danas menadžment ljudskih resursa strateški partner top menadžmenta i nezaobilazni deo svake organizacije, potreba za inovacijama je primetna i u različitim aktivnostima upravljanja ljudskim resursima. Autori su se u istraživanjima, od pre okvirno pola veka, usredsređivali na administrativne i tehničke inovacije. Biznisi danas, kroz okruženje i razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija organizacije, uveliko



utiču na neophodnost pribegavanja inovacijama koje se, uglavnom, odnose na primenu novih tehnologija u upravljanju ljudskim resursima. Blagostanje zaposlenih je od izuzetnog značaja, naročito danas i u kontekstu razvoja savremenog radnog okruženja i digitalnih tehnologija. Određeni algoritmi koji se zasnivaju na upotrebi veštačke inteligencije mogu se upotrebiti za identifikaciju potencijalnih zaposlenih, kao i u planiranju smanjenja broja zaposlenih. Inovacije u upravljanju ljudskim resursima ne podrazumevaju samo upotrebu informaciono-komunikacionih tehnologija, već brojne inovativne pristupe menadžmentu ljudskih resursa. Na primer, jednom studijom se ističe upravo potreba za razumevanjem na koji to način zaposleni mogu više da doprinesu donošenju odluka. U ostvarivanju najznačajnije konkurentске prednosti najveću ulogu mogu da imaju upravo zaposleni. Stoga i terminološki, a i u praksi, ljudski resursi se neizostavno moraju smatrati značajnim, ključnim delom svake organizacije.

U današnjem globalnom okruženju na koje utiče mnoštvo različitih faktora, neophodno je da se organizacije sve više

oslanjaju na inovacije kao na ultimativni test za postizanje organizacionih uspeha, rast i razvoj, kao i unapređenje ili održavanje konkurentске prednosti. Važno je istaći i da su prethodnih godina započete

Biznisi danas, kroz okruženje i razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija organizacije, uveliko utiču na neophodnost pribegavanja inovacijama koje se, uglavnom, odnose na primenu novih tehnologija u upravljanju ljudskim resursima. Blagostanje zaposlenih je od izuzetnog značaja, naročito danas i u kontekstu razvoja savremenog radnog okruženja i digitalnih tehnologija.

intenzivne debate koje se odnose na negativan uticaj prihvatanja veštačke inteligencije i moderne tehnologije u kontekstu menadžmenta ljudskih resursa. Neophodna je doza opreznosti u području korišćenja i razvoja inovacija, kako bi se one implementirale u korist razvoja i unapređenja performansi, a ne na njihovu štetu.

Nemoguće je sa sigurnošću znati koje će inovacije biti u narednom periodu kreirane i inkorporirane u upravljanje ljudskim resursima, ali se ne može osporiti da će određene inovacije sigurno biti. Organizacije moraju da prate savremene trendove u menadžmentu ljudskih resursa u cilju održavanja konkurentne pozicije, s obzirom na evi-

dentne brze promene i rizike, ali moraju imati u vidu da su od ključnog značaja ukoliko se primene na adekvatan način. Savremene organizacije treba da prihvate činjenicu da inovacije predstavljaju novi i ne-

zaobilazan standard poslovanja, da prigrle moderne tehnologije u svim oblastima poslovanja u kojima mogu da unaprede poslovanje, ali se ne sme zaboraviti uticaj ljudi. Značajno je obezbediti da se tehnologija koristi kao alat za unapređenje poslovnih procesa i kao njihova podrška, a ne zame-na za ljude i ljudske resurse, kako bi se umanjili rizici i obezbedila sigurna multimedijalna transformacija društva ka Društva 5.0 u čijem središtu je dobrobit i održivost čoveka.☐

Doc. dr Vuk Mirčetić
Rukovodilac Centra za razvoj projekata
Fakultet za primenjeni menadžment,
ekonomiju i finansije, Beograd
www.mef.edu.rs