

E / B / R

**POVZETKI V
SLOVENSKEM JEZIKU**

ACCOMMODATING HRM IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SMEs): A CRITICAL REVIEW

UPOŠTEVANJE UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI V MALIH IN SREDNJE VELIKIH PODJETJIH: KRITIČEN PREGLED

Brian Harney

Pomen in odtis malih in srednje velikih podjetij (MSP) kot prevladujočih delodajalcev se ne odražata sorazmerno v izobraževanju na področju upravljanja z ljudmi. V prizadevanju, da bi začrtali možnosti za boljše razumevanje omenjenega, članek poda kritično oceno razumevanja, ki prevladuje na področju upravljanja s človeškimi viri (UČV). Zaradi jasne opredelitve ter v izogib agregatni obravnavi MSP in nejasno opredeljeni uporabi UČV, sprva navedemo razloge za obravnavo. V nadaljevanju članka raziščemo štiri ključne teoretične referenčne okvirje, in sicer univerzalizem, ter poleg kulturne in ekološke teorije tudi teorijo najboljšega prileganja, s poudarkom na njihovih prednostih in pomanjkljivostih, kadar so uporabljene v kontekstu MSP. Rezultat kritičnega pregleda je poziv k uporabi bolj celostne, integrativne in na kontekst bolj občutljive teorije, kakor tudi raziskovanja, z namenom boljšega razumevanja dinamike upravljanja talentov v kontekstu MSP. Članek prav tako zagotovi pot do boljšega zajemanja in obveščanja o resničnosti prakse na tem področju.

Ključne besede: MSP (mala in srednje velika podjetja), mala podjetja, upravljanje z ljudmi, dejavniki, UČV (upravljanje s človeškimi viri), upravljanje talentov, okvir, kritičen pregled

GET WHAT YOU GIVE? INVESTIGATING EMPLOYER AND YOUNG PROFESSIONALS' PSYCHOLOGICAL CONTRACTS IN EUROPEAN SMES

DOBIŠ KAR DAŠ? PREUČEVANJE PSIHOLOŠKIH POGODB DELODAJALCEV IN MLADIH ZAPOSLENIH V EVROPSKIH MALIH IN SREDNJIH PODJETJIH

Katarina Katja Mihelič, Mark Bailey, Julie Brueckner, Agnieszka Postuła, Nada Zupan

V članku obravnavamo psihološke pogodbe v malih in srednjih podjetjih, problematiko, ki je v splošnem manj raziskana v literaturi o psiholoških pogodbah. Z uporabo pristopa večih perspektiv raziskujemo pričakovanja delodajalcev in mladih izobraženih zaposlenih v zvezi z zaposlitvenim razmerjem. Rezultati kvalitativne raziskave in intervjuev v štirih evropskih državah kažejo na pomen kompetenc in vedenj, ki spodbujajo delovno uspešnost na eni strani in podpore razvoju in uspešnosti, dobrih delovnih pogojev, avtonomije, fleksibilnosti, ravnovesja med delom in družino in dobrih odnosov na drugi. Identificiramo tudi, kaj je tisto, kar ponujata in pričakujeta od zaposlitvenega odnosa delodajalec in delojemalec. S tem osvetlimo spreminjajočo se dinamiko sodobnih psiholoških pogodb. Podamo praktična priporočila za delodajalce, ki želijo ohraniti mlade zaposlene in za posameznike, ki jih zanima, kaj mala in srednja podjetja ponujajo kandidatom za zaposlitev.

Ključne besede: *psihološka pogodba, delodajalci, mladi zaposleni, MSP, kvalitativna analiza*

WELCOME ABOARD! EARNING YOUR PLACE ON THE CREW

DOBRODOŠLI NA KROVU PODJETJA! KAKO SI ZASLUŽITI SVOJE MESTO V POSADKI

Patricia Meglich, Benjamin Thomas

Proces socializacije novo zaposlenih je ena pomembnih praks v upravljanju talentov, ki se izvaja za izboljšanje zadrževanja novo zaposlenih. V okviru naše raziskave izvedemo dve študiji, in sicer raziskovalno kvalitativno študijo, kateri sledi študija, ki temelji na raziskavi. Rezultati obeh študij pokažejo, da kar znaten odstotek ameriških novo zaposlenih izkusi trpinčenje na svojem novem delovnem mestu. V primerjavi z novo zaposlenimi, ki imajo izkušnje s tradicionalnim vkrcanjem, trpinčeni novo zaposleni poročajo o višje postavljenih ciljih glede prometa in večji obremenjenosti ter hkrati tudi nižji stopnji angažiranosti. Prav vse naštetu pa je pomembno za podjetja, ki si prizadevajo znižati stroške in motnje v poslovanju, ki jih s seboj prinese visoka fluktuacija zaposlenih iz razloga zgodnje prekinitve delovnega razmerja. Članek predstavlja poziv vodjem MSP, da začnejo s svojimi novo vkrcanimi zaposlenimi ravnati v rokavicah namesto, da jih silijo pobirati rokavico, ki jim je vržena v obraz.

Ključne besede: *trpinčenje novince; vkrcanje novince; angažiranost uslužbenca; fluktuacija zaposlenih; dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu*

YOUNG PEOPLE'S SELF-MEANING MAKING THROUGH ENTREPRENEURSHIP IN POLAND, SLOVENIA AND THE UK: IMPLICATIONS FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SMES

OSMIŠLJENJE PODJETNIŠKIH ODLOČITEV MLADIH IZ POLJSKE, SLOVENIJE IN VELIKE BRITANIJE: IMPLIKACIJE ZA RAVNANJE Z LJUDMI PRI DELU V MAJHNIH IN SREDNJIH PODJETJIH

Melita Balas Rant, Katarzyna Dziwanowska, Edita Petrylaite, Alison Pearce

Namen tega raziskovalnega članka je preučiti, kaj motivira mlade za podjetniško karierno pot namesto za profesionalno karierno pot v podjetjih ali v javnem sektorju. Mladi ljudje se v večjem številu odločajo za alternative tradicionalni karierni poti, zato je potrebno razumeti razloge, ki botrujejo odločitvam za podjetniško kariero; s tem razumevanje pa lahko svetujemo majhnim in srednjim podjetjem, kako uspešneje pritegniti mlado delovno silo. V ta namen je bila izvedena kvalitativna študija šestnajstih polstrukturiranih intervjujev z mladimi iz Poljske, Slovenije in Velike Britanije. Študija je identificirala pester nabor notranjih in zunanjih dejavnikov, ki podpirajo odločitve za podjetniško karierno pot, in so homogeni med različnimi državami in konteksti. Dejavniki so strukturirani na mikro, srednjem in makro nivoju. Dejavniki so pojasnjeni skozi zorni kot Keganove teorije osmišljenja in posebnosti delovanja majhnih in srednjih podjetij, s čimer članek pogloblja razumevanje o tem, kaj mlade na karierni poti privlači in odbija.

Ključne besede: mladi ljudje, karierne odločitve, podjetništvo, srednja in mala podjetja, osmišljenje

INTERNATIONAL REFLECTIONS ON THE CHALLENGES OF ENTREPRENEURIAL EDUCATION WORKING WITH SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

MEDNARODNI RAZMISLEKI O IZZIVIH PODJETNIŠKEGA IZOBRAŽEVANJA V SODELOVANJU Z MALIMI IN SREDNJE VELIKIMI PODJETJI

Aldo Valencia, Darryl Humble, Paul Doyle, Dimitra Skoumpopoulou

Upoštevajoč, da se Evropski svet obrača k visokošolskim ustanovam (VU) za podporo pri uresničevanju strateškega cilja povečevanja dejavnosti malih in srednje velikih podjetij (MSP) s povečanim podjetniškim izobraževanjem, podamo razmislek o izzivih, s katerimi se soočajo tako VU in MSP, in sicer skozi prizmo projekta 'Global Entrepreneurial Talent Management 3' (GETM3) za izmenjavo osebja na področju raziskav in inovacij, izvedenega v okviru programa Obzorje 2020, in financiranega s strani Evropske komisije. Podatki te raziskave so bili zbrani v obdobju treh let, kolikor je trajal projekt, s pristopom mešanih metod. V okviru raziskave je upoštevana učinkovitost podjetniškega izobraževanja glede na navedeno strateško zahtevo in ovire, ki jih je potrebno premagati, da se doseže zastavljen cilj. Ugotovitve pokažejo, da imajo skupni pogledi akademskih krogov in malih in srednje velikih podjetij prednost tam, kjer so partnerstva interaktivna, agilna in prilagodljiva. Članek zaključimo z vrsto priporočil in navodil kot spodbudo visokošolskim ustanovam, da s tesnejšim sodelovanjem nadalje spodbujajo podjetniško dejavnost.

Ključne besede: visokošolska ustanova, malo in srednje veliko podjetje, podjetništvo
