



ODNOS SLOVENSКИH KADROVSKIH STROKOVNJAKOV DO ELEKTRONSKEGA UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI

doc. dr. Eva Boštjančič in Neja Markočič

Ljubljana, 17.4.2014

Operedelitev e-HRM

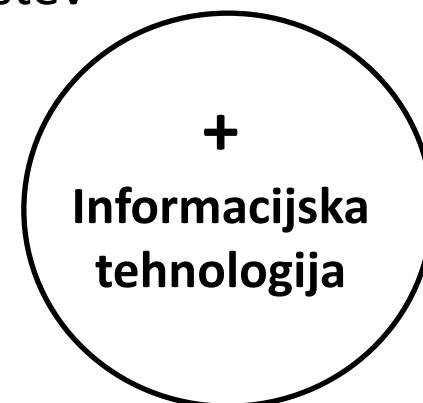
- Hiter razvoj tehnologije → tehnološke spremembe na področju upravljanja s človeškimi viri
- V ZDA elektronski sistemi za privabljanje novih kadrov, treningi, upravljanje z delovno uspešnostjo, oblikovanje sistemov nagrajevanja
- 1995 prve raziskave
- Pomen interneta v definicijah e-HRM

E-HRM pri mreženju in podpori skupini oseb pri opravljanju kadrovskih nalog sloni na uporabi informacijske tehnologije, ki pomaga pri vzpostavljanju interakcije med dvema fizično ločenima osebama in olajšuje skupno opravljanje naloge.

- IT tudi v vlogi orodja za opravljanje naloge
- Poleg e-HRM tudi virtual HRM, web-based HRM, bussines to employee (B2E)

Področja e-HRM

- Vsi koraki selekcijskega postopka (analiza delovnega mesta, izpolnjevanje kadrovskega vprašalnika, izpolnjevanje psiholoških testov in vprašalnikov, selekcijski intervju in sprejetje odločitve o najprimernejšem kandidatu)
- Privabljanje kandidatov
- Plačilni sistemi, sistemi nagrajevanja
- Izobraževanje
- Letni razgovori (vnos ciljev, samoocena, ocena vodje, skupna kalibracija ocen, zgodovina...)
- Karierno načrtovanje, upravljanje talentov in nasledstev
- Upravljanje odsotnosti
- Upravljanje s cilji in kompetencami zaposlenih



Raziskovalna vprašanja

- *Ali kadrovski strokovnjaki v Sloveniji uporabljajo e-HRM?*
- *Kakšen je odnos kadrovskih strokovnjakov do uporabe e-HRM?*
- *Ali obstajajo razlike v odnosu do e-HRM glede na nekatere demografske lastnosti kadrovskih strokovnjakov?*
- *Ali obstajajo razlike v odnosu do e-HRM glede na to, v kateri organizaciji delajo?*

Metoda

Celoten vzorec

- 102 kadrovska strokovnjaka iz SLO (22 moških, 80 žensk)
- Starost M = 40 let

Vzorec tistih, ki e-HRM uporablja

- 48 kadrovskih strokovnjakov (12 moških, 36 žensk)
- Starost M: moški = 41 let; ženske = 42,5 let
- 2 % srednja šola ali manj, 69 % višja, visoka, univerzitetna izobrazba, 29 % magisterij, dr. znanosti
- 23 % psihologi, 19 % kadrovski menedžerji, 17 % ekonomisti, 8 % pravniki, 33 % druge smeri
- Izkušnje na področju kadrovanja: M = 13,5 let
- Lastništvo organizacij: 70 % slovensko, 30 % mednarodno
- 23 % organizacij iz javnega sektorja, 77 % zasebni sektor
- Velikost organizacij: velike (54 %), srednje velike (19 %), majhne (12,5 %), mikro (14,5 %)

Metoda

Pripomoček

- Spletni vprašalnik o odnosu do e-HRM (s pomočjo spletne aplikacije 1ka)
- 3 področja (3. področje izpolnili le tisti, ki poznajo in uporabljajo e-HRM (N = 48))
- Stališča in zadovoljstvo: ocene na 5 – stopenjski lestvici

Postopek

- Izpolnjevanje spletnega vprašalnika
- demografski podatki (spol, starost, stopnjo dokončane izobrazbe, število let delovnih izkušenj, št. zaposlenih v njihovi organizaciji, lastniška struktura organizacije, kam jo uvrščajo (javni/zasebni sektor)
- Izpolnjevanje je potekalo samostojno
- Trajanje okoli 7 minut
- Naključen izbor udeležencev

Ali kadrovski strokovnjaki v Sloveniji uporabljajo e-HRM?

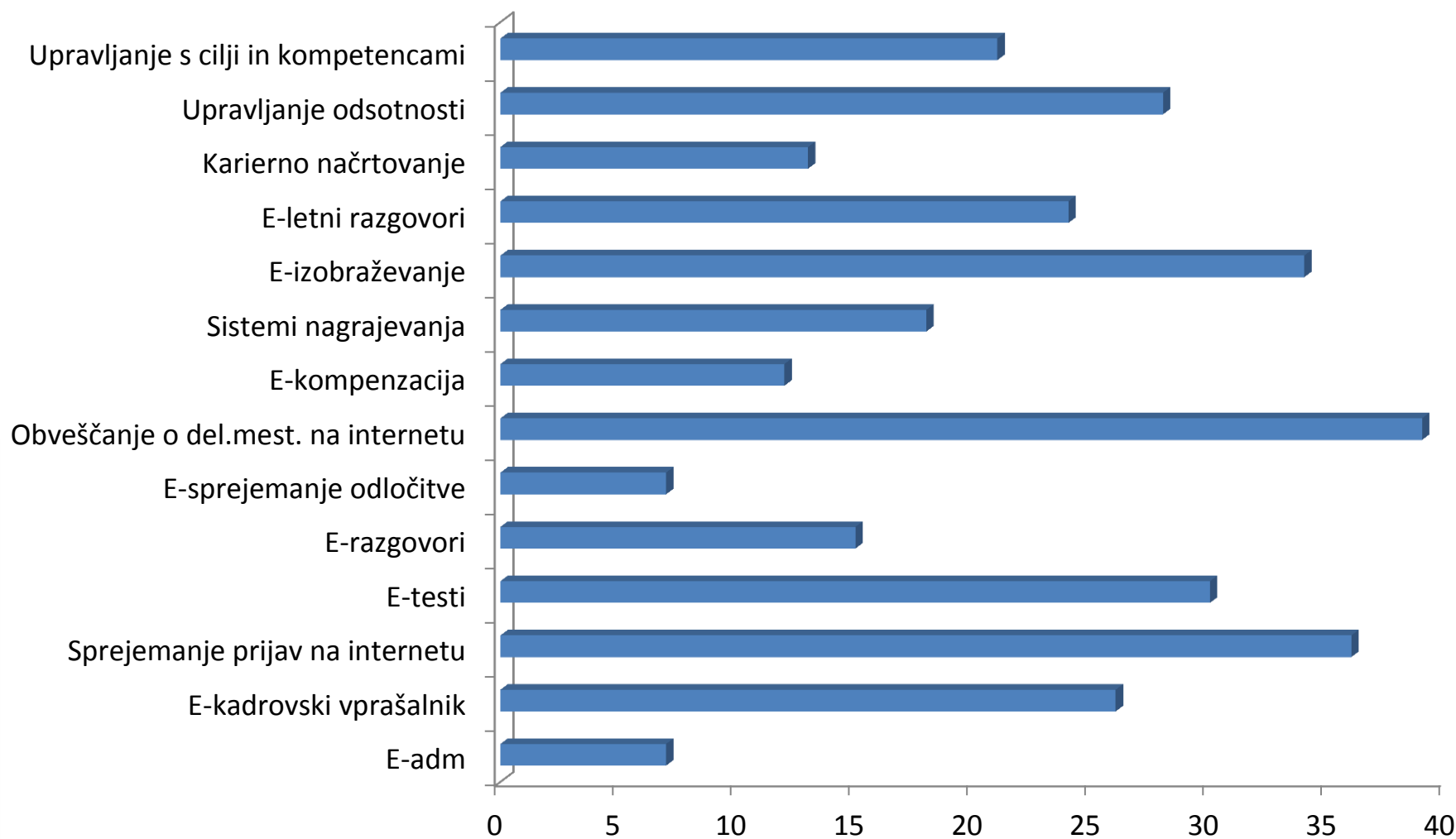
POZNAVANJE e-HRM: 78 %

UPORABA e-HRM: 47 %

POGOSTOST UPORABE:

- Vedno 22,9 %
- Pogosto 41,7 %
- Redko 2,1%

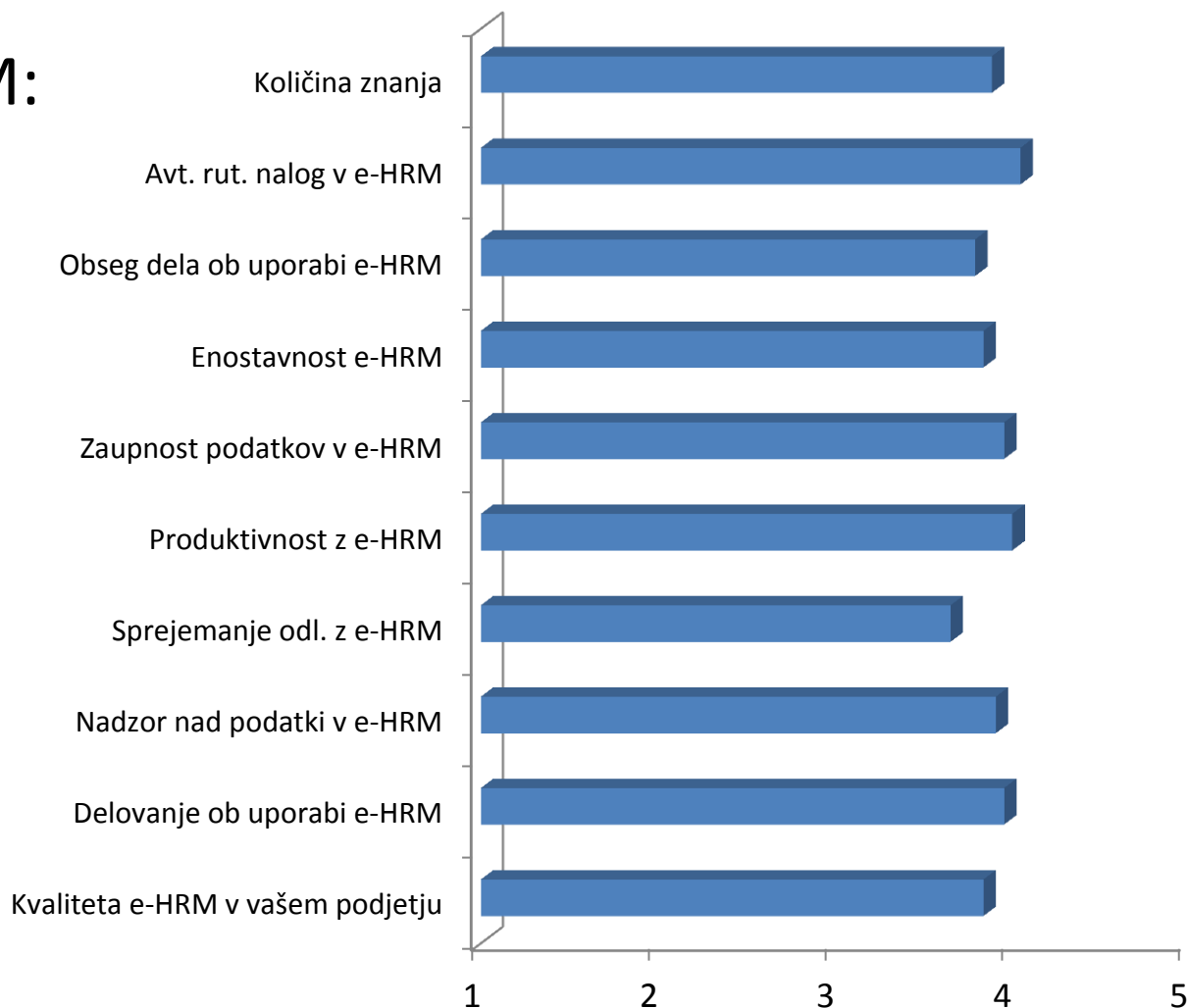
Katere oblike e- HRM uporabljajo?



Kakšen je odnos kadrovskih strokovnjakov do uvajanja e-HRM?

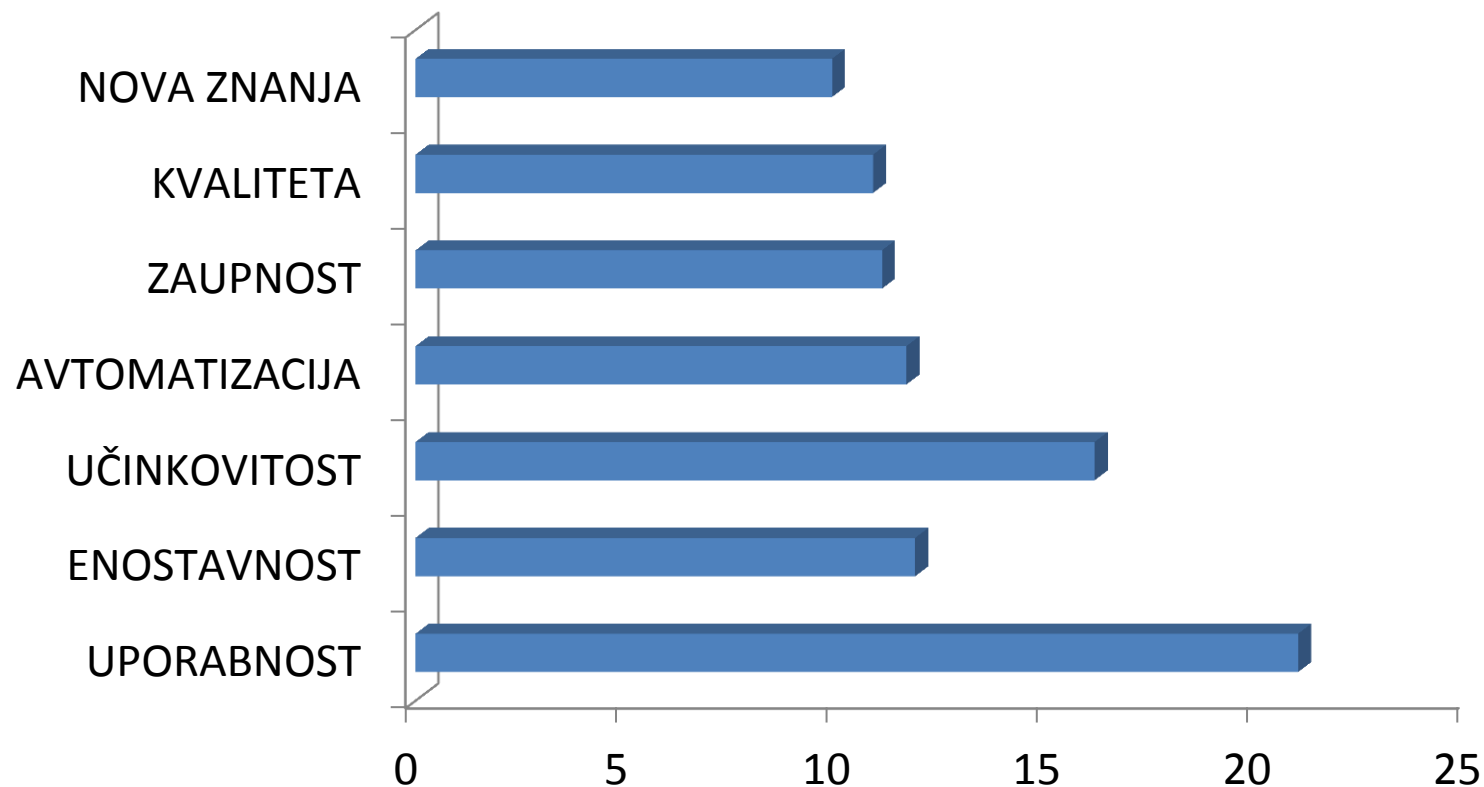
Zadovoljstvo z
uporabo e-HRM:

$M = 3,9$ ($SD = 0,1$)



Odnos do uporabe e-HRM

$M = 92,4$ (SD = 13)



Razlike v odnosu do e-HRM glede na demografske lastnosti kadrovskih strokovnjakov

- N = 43 (11 moških, 32 žensk)
- Statistična analiza: **ni pomembnih razlik** med posameznimi demografskimi skupinami (m/ž, starost, stopnja in smer izobrazbe, izkušnje)
- Stat. pomembna razlika s srednje velikim učinkom ($r = 0,32$; $p < 0,05$) le na področju zaznavanja **učinkovitosti e-HRM** (bolj ekonomičen kot tradicionalni postopek, manj časovno zamuden, bolj učinkovit)
 - tisti s končano višjo, visoko ali univerzitetno dodipl. izobrazbo e-HRM zaznavali kot **bolj učinkovit** od tistih z magisterijem ali doktoratom znanosti.

Razlike v odnosu do e-HRM glede na to, v kateri organizaciji delajo

- N = 43 (11 moških, 32 žensk)
- Statistična analiza: **ni pomembnih razlik** med skupinami (lastniška struktura, javni/zasebni sektor, velikost organizacije)
- Vzorec (velikost, “razdrobljenost”)

Zaključek

- e-HRM najpogosteje prisoten na področju selekcije kadrov (kadrovski vprašalniki, psihološko testiranje...) in privabljanja novih kandidatov, redkeje na področju nagrajevanja.
- Tisti, ki katero izmed oblik e-HRM uporabljajo, so z njo zadovoljni
- Predvsem visoko ocenjujejo uporabnost in učinkovitost e-HR
- V prihodnje bo ta oblika kadrovskega poslovanja le naraščala
- Opozoriti velja, da ima e-HRM tako prednosti kot pomanjkljivosti , npr:
 - učinkovitost, organiziranost, avtomatiziranost e-HRM, hkrati pa kandidati za zaposlitev kot tudi zaposleni cenijo in si želijo osebnega stika, komunikacije, ki pa ga pri e- HRM manjka
 - psihološka testiranja:postopek po elektronski poti postaja enostavnejši in bolj ekonomičen, psihologi pa opozarjajo na možnost goljufanja

**POMEMBNO: nove postopke, tehnologije vpeljujemo postopoma in načrtno
ter sproti preverjamo rezultate**



Literatura

- [1] Anastasi, A. in Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- [2] Baltes, B. B., Dickson, M.W., Sherman, M. P., Bauer, C. C. in LaGanke, J. S. (2002). Computer-mediated communication and group decision making: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 87, 156—179.
- [3] Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Paronto, M. E., Weekley, J. A. in Campion, M. A. (2004). Applicant reactions to different selection technology: Face-to-face, interactive voice response, and computer-assisted telephone screening interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 135—148.
- [4] Cappelli, P. (2001). Making the most of on-line recruiting. *Harvard Business Review*, 79, 139—146.
- [5] Chapman, D. S. in Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 113—120.
- [6] Dineen, B. R., Ash, S. R. in Noe, R. A. (2002). A web of applicant attraction: Person-organization fit in the context of web-based recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 87, 723—734.
- [7] Dillman, D. A. (2000). *Mail and Internet surveys: The total design method* (2nd ed.). New York: Wiley.
- [8] Drasgow, F., Nye, C. D., Guo, J. in Tay, L. (2009). Cheating on proctored tests: The other side of the unproctored debate. *Industrial and Organizational Psychology*, 2, 46—48.
- [9] Eddy, E. R., Stone, D. L. in Stone-Romero, E. F. (1999). The effects of information management policies on reactions to human resource information systems: An integration of privacy and procedural justice perspectives. *Personnel Psychology*, 52, 335—358.
- [10] Elgin, P. D. in Clapham, M. M. (2004). Attributes associated with the submission of electronic versus paper résumés. *Computers in Human Behavior*, 20(4), 535—549.
- [11] Gueutal, H. G. in Falbe, C. M. (2005). *eHR: Trends in delivery methods*. V H. G. Gueutal in D.L. Stone (Ur.). The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age (str. 190–225). San Francisco: Jossey Bass.
- [12] Gueutal, H.G. in Stone, D.L. (Ur.) (2005). *The brave new world of e-HR: Human resources management in the digital age*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [13] Harris, M. M., Van Hove, G. in Lievens, F. (2003). Privacy and attitudes toward Internet-based selection systems: A cross-cultural comparison. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 230—236.
- [14] Leavitt, H. J. in Mueller, R. A. (1951). Some effects of feedback on communication. *Human Relations*, 4(1951), 401—410.
- [15] Lukaszewski, K. M., Stone, D. L. in Stone-Romero, E. F. (2008). The effects of the ability to choose the type of human resources system on perceptions of invasion of privacy and system satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 23, 73—86.
- [16] Marler, J. H. in Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human Resources Management Review*, 23, 18—36.
- [17] McManus, M. A. in Ferguson, M. W. (2003). Biodata, personality, and demographic differences of recruits from three sources. *International Journal of Selection and Assessment*,



Literatura

- [18] Reiter-Palmon, R., Brown, M., Sandall, D. L., Buboltz, C. in Nimps, T. (2006). Development of an O*NET web-based job analysis and its implementation in the U.S. Navy: Lessons learned. *Human Resource Management Review*, 16, 294—309.
- [19] Silvester, J., Anderson, N., Haddleton, E., Cunningham-Snell, N. in Gibb, A. (2000). A cross-modal comparison of telephone and face-to-face selection interviews in graduate recruitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 16—21.
- [20] Salgado, J. F. in Moscoso, S. (2003). Internet-based personality testing: Equivalence of measures and assesses' perceptions and reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 194—205.
- [21] Sinar, E. F., Paquet, S. L. in Reynolds, D. H. (2003). Nothing but net? Corporate image and web-based testing. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 150—157.
- [22] Stone, D. L. in Lukaszewski, K. M. (2009). An expanded model of the factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resources management systems. *Human Resources Management Review*, 19, 134—143.
- [23] Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., Stone-Romero, E. F. in Johnson, T. L. (2013). Factors affecting the effectiveness and acceptance of electronic selection systems. *Human Resources Management Review*, 23, 50—70.
- [24] Stone, D. L., Stone-Romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2003). *The functional and dysfunctional consequences of human resource information technology for organizations and their employees*. V D. Stone (Ur.). Advances in human performance and cognitive engineering research (str. 37—68). New York: Elsevier.
- [25] Stone, D. L., Stone-Romero, E. F. in Lukaszewski, K. (2006). Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resources Management Review*, 16, 229—244.
- [26] Straus, S. G., Miles, J. A. in Levesque, L. L. (2001). The effects of videoconference, telephone, and face-to-face media on interviewer and applicant judgments in employment interviews. *Journal of Management*, 27, 363—381.
- [27] Strohmeier, S. (2007). Research in e-HRM: Review and implications. *Human Resources Management Review*, 17, 19—37.
- [28] Wiechmann, D. in Ryan, A. M. (2003). Reactions to computerized testing in selection contexts. *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 215—229.
- [29] Williamson, I. O., Lepak, D. P. in King, J. (2003). The effect of company recruitment web site orientation on individuals' perceptions of organizational attractiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 242—263.