

Hold fast som tiden flyver – det er slet ikke at fatte, at vi er i midten af april. Alle kræfter i share2know er her i foråret blevet brugt på at finde testvirksomheder til portalen. Vi byder velkommen til de mange nye medlemmer og håber på et frugtbart samarbejde over sommeren. Ved at deltage i testen, får din virksomhed dels et gratis medlemskab indtil udgangen af 2007, dels adgang til en række fordele, som er nærmere beskrevet i "At være testvirksomhed". Hent flyeren på www.share2know.dk/tilmeld.

En af fordelene ved medlemskabet er specialanalyser, der er designet specifikt til HR problemstillinger i din virksomhed. En del virksomheder har allerede gjort brug af denne mulighed. Og de af jer, som vi endnu ikke har talt med omkring denne service, vil vi kontakte i løbet af de kommende måneder.

Vi søger stadig egnede virksomheder, der vil deltage i den afsluttende test af portalen. For at imødekomme et ønske fra de sidst ankomne testvirksomheder, har vi udvidet testperioden indtil udgangen af august.

PID som ny samarbejdspartner

Share2know har indledt samarbejde med PID – Personalechefer I Danmark. PID er en erhvervsorganisation og et netværk for danske personalechefer og andre personaleansvarlige. Vi glæder os over at dette samarbejde, som vi forventer os meget af, er kommet i stand.

Læs mere om PID: www.pid.dk

Specialer

I dette nyhedsbrev får du en række smagsprøver på specialer forsvaret af studerende ved Institut for Marketing og Management indenfor HRM i årets første måneder.

Igennem share2know har du mulighed for at få kontakt til studerende, som dermed kan få belyst konkrete HRM relaterede problemstillinger i deres

speciale eller andre skriftlige opgaver. Målet er, at de studerende bliver klogere i kraft af, at de beskæftiger sig med konkrete problemstillinger, og samtidig får virksomhederne også øjnene op for, hvad man kan bruge universitetsstuderende til.

Her præsenteres tre meget forskellige specialer, hvoraf det ene er rent teoretisk.

- Cand.merc. Charlotte Hundstrup Nielsen giver et kort resume af sit speciale om den psykologiske kontrakt.
- Cand.negot. Karen Merete Blak Stamer har resumeret sit speciale om metoder til kompetenceudvikling.
- Slutteligt præsenterer Cand.merc. Hoang Ho hovedpointerne i sit teoretiske speciale omhandlende de to dimensioner af HRM: "hård" og "blød" HRM.

Find links til specialeresumeerne på www.share2know.dk/aktuelt.

Social ansvarlighed

Debatten om samfundsmæssig ansvarlighed har fået et comeback. Der er sket et klart skred i erhvervslivets holdning til social ansvarlighed. Tidligere var det den almindelige holdning, at virksomhederne skulle koncentrere sig om "at drive forretning på profitabel vis". Men i dag er begreber som bæredygtighed og samfundsansvar kommet på dagsorden, og mange virksomheder har iværksat aktiviteter, der på én eller anden måde er relateret til et samfundsmæssigt engagement.

Social ansvarlighed indenfor HRM handler for eksempel om rummelighed, forstået som det at behandle sine medarbejdere retfærdigt og sørge for at udvikle medarbejderne maksimalt. På det overordnede plan er en virksomheds rummelighed udtryk for evnen til at forholde sig differentieret til de menneskelige ressourcer og drage fordel af medarbejdernes forskellighed.

På det konkrete plan handler rummelighed for nogle mennesker simpelthen om ligestilling, i den forstand at marginaliserede personer eller minoritetsgrupper gives en fordel. Andre er mere optaget af, hvordan man kan drage nytte af forskelligheden og i højere grad bringe virksomheden i overensstemmelse med samfundet og sikre virksomheden bedre adgang til forståelse af forskellige samfundsgruppers behov. Fx gennem særlige uddannelsesprogrammer og arbejdsgrupper for ligestilling eller ved at støtte bestemte minoritetsgrupper for dermed også at fremme medarbejdernes forståelse for en forskelligartet medarbejdersammensætning og kundebase.

For at kunne arbejde med social ansvarlighed er det nødvendigt, at abstrakte principper oversættes til konkrete aktiviteter. Desværre er det sådan, at social ansvarlighed kan være dyrt, og ikke altid belønnes. Desuden er der masser af eksempler på, at social uansvarlighed heller ikke altid straffes. En ting er dog sikkert: For at ansvarligheden kan få den nødvendige forretningsorienterede pondus, må den fremstå som legitim og troværdig, hvilket betyder, at der skal være overensstemmelse mellem tanke, ord og handling.



Erhvervsforskningcentret Link.SDU
Institut for Marketing & Management
Campusvej 55
5230 Odense M

info@share2know.dk
www.share2know.dk

Gengivelse er tilladt med kildehenvisning

Du modtager dette nyhedsbrev, fordi du tidligere har udvist interesse for share2know. Du kan tilmelde og framelde nyhedsbrevet via en mail til info@share2know.dk.