

*Doc. dr Snežana Urošević**
*MSc Bojana Pejčić***
*Prof. dr Gordana Kokeza****

JAČANJE KOMPETENCIJA LJUDSKIH RESURSA U CILJU SMANJENJA NEZAPOSLENOSTI

Rezime

Ambijent savremene kompanije traži stalno učenje, prilagođavanje i inoviranje, samostalnost, odgovornost, samostalni razvoj i spremnost na preuzimanje rizika. Zato ljudi, a ne tehnologija i struktura, čine kompaniju uspešnom. Optimalna upotreba kadrovskog potencijala u organizaciji omogućava ostvarenje prednosti na tržištu, odnosno konkurentne prednosti. Mnoge kompanije primenjuju kontinuirano učenje, a da bi kompanija bila uspešna u ovom poduhvatu neophodno je da ima određene mehanizme i kulturu koja podstiče ovakve aktivnosti. Neophodni su i određeni napori i aktivnosti koje mogu da unaprede kompetencije (ne)zaposlenih. Opštu potrebu za razvojem kompetencija ljudskih resursa u Evropi, ali i kod nas, podstiče i opšti demografski trend koji se odnosi na ubrzano starenje radne populacije. Ovakva demografska kretanja mogu dovesti do gubitka značajnog dela ključnih kompetencija, što može kasnije negativno da utiče na konkurentnost, produktivnost i efikasnost kompanija. Štaviše, neke kompanije su značajno pogođene nemogućnošću formalnog obrazovnog sistema da udovolji trenutnim potrebama preduzeća. Zbog toga se mnoge kompanije danas same bave procesom razvoja kompetencija. Kompetencija se smatra kombinacijom veština, znanja, sklonosti i stavova i uključuje spremnost ka dodatnom učenju. Ključne kompetencije predstavljaju prenosivi, multifunkcionalni paket znanja, veština i stavova koji su potrebni svakom pojedincu za lični razvoj i ostvarenost i zaposlenje. Takođe, obuka i prekvalifikacija je tip aktivne politike tržišta rada čiji je osnovni cilj da poveća zapošljivost i produktivnost nezaposlenih lica, kroz prilagođavanje ponude rada zahtevima poslodavaca. Cilj rada je da se utvrdi izraženost pojedinih kvaliteta/kompetencija ljudskih resursa i smanjenja nezaposlenosti u Gradu Nišu prema mišljenju poslodavaca.

Ključne reči: ljudski resursi, kompetencije, nezaposlenost, tržište rada

*

Univerzitet u Beogradu, Tehnički fakultet u Boru, surosevic@tf.bor.ac.rs

**

Gradska uprava Grada Niša, vujbojana@gu.ni.rs

Univerzitet u Beogradu, Tehnološko-metalurški fakultet, gkokeza@tmf.bg.ac.rs

Uvod

Danas kompanije sve veću pažnju posvećuju znanju, veštinama, kvalifikacijama, uviđajući da razvoj ovih faktora ima sve veći značaj u njihovom konkurentskom pozicioniranju, odnosno na znanju zasnovanoj ekonomiji. Konkurentnost preduzeća u ekonomiji znanja ne čini samo portfolio proizvoda i usluga, već i portfolio kompetencija koje se koriste da se na najbolji način odgovori na zahteve kupaca.

U ekonomiji znanja, ljudi su najdragoceniji i najkorisniji resurs svakog privrednog subjekta. Oni predstavljaju skladište znanja kojim svaka organizacija raspolaže, a time i njenu glavnu konkurentsku prednost. Kvalitet i učinak koji postiže organizacija su određeni kvalitetom ljudi koji su zaposleni u toj organizaciji. Uspeh većine organizacija zavisi od sposobnosti da se pronađu zaposleni koji poseduju veštine za uspešan rad i ispunjavanje zadataka neophodnih za postizanje strateških ciljeva kompanije [13]. Ali je još važnije i neophodnije, kako zadržati te kadrove i omogućiti im da se kontinuirano usavršavaju kako bi kompanija mogla da prati trendove na tržištu.

Za Srbiju je karakteristična visoka stopa nezaposlenosti, mada ona nije realna, jer je veliki broj onih koji ili „rade na crno“, ili pak nisu aktivni u traženju posla iščekujući ostvarivanje povezanih prava, ali je stopa nezaposlenosti ipak jako visoka u odnosu na zemlje u EU. Poslednjih godina je bilo velikih previranja na tržištu rada, tako da je nerealno raditi analize na osnovu kojih bi se mogle raditi neke projekcije. Naime, restrukturiranjem preduzeća i njihovim privatizacijama povećao se broj zaposlenih, ali istovremeno i smanjio zaposlenih usled socijalnih programa. Kako ovaj proces još uvek nije završen usled ekonomske krize, a bio je planiran Nacionalnom strategijom zapošljavanja, ne može se govoriti o konkretnim uticajima na tržište rada. Ono što je Strategija predvidela kao instrument smanjivanja stope nezaposlenosti je otvaranje novih radnih mesta kroz podršku stranim direktnim investicijama, podršku preduzetništvu i unapređenju klime za otpočinjanje poslovanja, kao i unapređenje finansijskih podsticaja. S druge strane, kao ključne dimenzije aktivne politike tržišta rada direktno usmerene ka održivom povećanju zaposlenosti su pomoć u traženju posla i prevencija dugoročne nezaposlenosti, promovisanje adaptibilnosti radnika, kao i podrška profesionalnoj i geografskoj mobilnosti.

Organizacije danas sve više ulažu u obrazovanje i nude zaposlenima raznolike programe za sticanje i razvoj različitih veština. Obrazovanje nije više obaveza i privilegija onih na višim pozicijama i stručnim poslovima nego postaje obaveza svih [1, str.723]. U današnje vreme čoveku nisu dovoljne iste one životne i radne veštine koje je posedovao pre pet godina. Sposobnost da se

nauči da se uči, sposobnost rešavanje problema, kritičko poimanje stvari i anticipatorno učenje – samo su neke od suštinskih veština i sposobnosti potrebnih svima, u vremenu kada 60% profesija i poslova koje bi otprilike trebalo obavljati u naredne dve decenije, još uvek nisu poznate [8]. Kompanije koje uče i koje imaju kulturu učenja su naročito svesne značaja unapređenja kompetencija zaposlenih.

Kada govorimo o nezaposlenima, naročito o visokoobrazovnim kadrovi- ma videćemo šta je danas neophodno kako oni bili konkurentni na tržištu rada. Dakle nisu u pitanju samo znanja i njegovo kontinuirano usavršavanje, već i veoma važne i određene kompetencije: stručno znanje i veštine, praktično iskustvo, komunikacione veštine, liderstvo, timski rad, organizacione veštine, prezentacione veštine, poslovno ponašanje, inicijativnost, kreativnost i inovativnost, preduzetnički duh, fleksibilnost i adaptibilnost, mobilnost, spremnost na konstantan rad, upornost, ekonomska znanja, proaktivnost, motivisanost, odgovornost, individualnost, etičnost, informisanost i praćenje savremenih tokova, radoznalost i interesovanje, orijentacija na rezultate, veštine rešavanja problema, analitičnost i rasuđivanje, spremnost na doživotno učenje, dodatno usavršavanje, informatička pismenost, poznavanje stranih jezika, međusektorska interesovanja, pismenost, jasna predstava o budućoj struci (poslu) nakon studija.

U cilju ilustrovanja nekih od značajnih oblasti unapređenja ljudskih resursa za područje grada Niša sprovedeno je istraživanje među poslodavcima sa ciljem da se utvrdi izraženost pojedinih kvaliteta/kompetencija ljudskih resursa i mogućnost smanjenja nezaposlenosti.

Značaj kompetencija za razvoj kompanija

Razvoj kompetencija je uslovljen demografskim karakteristikama radne snage koje se vremenom menjaju. Neki menadžeri za ljudske resurse govore da su naročito usresređeni na nekoliko demografskih trendova, uključujući starenje radne snage, porast broja radnika koji imaju obavezu da se staraju o starijim osobama, sve više zaposlenih koji imaju obavezu da se staraju i o deci i o starijim osobama, porast broja nekvalifikovanih radnika, kao i visoke stope imigracije [3, str. 7].

Razvijene zemlje su i u formalni i neformalni sistem obrazovanja uvrstile razvoj kompetencija i promociju doživotnog učenja u cilju kontinuiranog obezbeđivanja kvalitetnih ljudskih resursa koji odgovaraju potrebama tržišta rada. Neke kompanije su otišle korak dalje i počele da konstantno edukuju svo-

je zaposlene kako bi bile konkurentne na tržištu i kako ne bi osetile smenu generacija, te i gubitak određenih znanja i kompetencija.

Kompetencije predstavljaju skup veština, znanja, stavova kao i spremnost na dodatno učenje. Ključne kompetencije predstavljaju skup znanja, veština i stavova neophodnih za lični razvoj, zaposlenje i participativnost. One omogućavaju ljudima da ispune svoje ciljeve u nalaženju odgovarajućeg zaposlenja, ali i da budu u stanju da ga zadrže i uzmu učešće u društvenom životu.

Ključne kompetencije ljudskih resursa su:

- Komunikacija na maternjem jeziku,
- Komunikacija na stranom jeziku,
- Matematička pismenost,
- Tehničke kompetencije,
- Učiti kako naučiti,
- Međuljudske i građanske kompetencije,
- Preduzetništvo,
- Kreativne sposobnosti/ kulturno izražavanje [4].

Dakle, u cilju zadržavanja stručnjaka u okviru organizacija, kontinuiranog jačanja njihovih kompetencija, te poboljšanja konkurentnosti kompanije, privrednici u Srbiji su počeli da uviđaju značaj razvoja ljudskih resursa. Naravno, oni koji još uvek posluju u duhu tradicionalne ekonomije imaju problem sa prepoznavanjem imperativa i ulaganja u zaposlene. Naime, za njih je obuka samo trošak, a ne investicija koja će se manifestovati kroz učinak i njihovu konkurentsku sposobnost. Zapravo, koncept doživotnog učenja je uspostavila privreda razvijenih zemalja, a on podrazumeva konstantno ažuriranje znanja iz određene oblasti nakon završetka formalnog obrazovanja i zaposlenja.

Organizacije koje uče i koje posluju u tržišnoj ekonomiji imaju plan kako da unaprede znanja i kompetencija svojih zaposlenih. Na strategiju razvoja zaposlenih utiče i spoljašnja dostupnost i kompetencije pojedinaca potrebnih organizaciji. Kada talentovanih pojedinaca ima na pretek, organizacija može odlučiti hoće li osposobljavati svoje zaposlene unutar organizacije. Ali ukoliko je ponuda talentovanih pojedinaca mala, prioritet organizacije neizostavno postaje unutrašnji razvoj [12, str. 404].

Tendencije i potrebe razvoja ljudskih resursa

Prioriteti EU predviđaju na polju ljudskih resursa uspostavljanje novih zanimanja, potrebe za novim veštinama, kompetencijama i kvalifikacijama, usklađivanje potreba i potražnje na tržištu rada. Ovo je u skladu sa analizom

budućih potreba za veštinama koju je izradio Evropski centar za razvoj stručnog obrazovanja (European Centre for the Development of Vocational Training, 2008. godine) [2]. Predviđanja su da će između 2006. i 2020. godine biti oko 100 miliona novih poslova, odnosno oko 19,6 miliona dodatnih poslova i još 80,4% poslova zamene. Predviđa se prelaz iz poljoprivrede na sektor usluga pa će tako 2020. godine tri četvrtine poslova biti u uslugama (IT, osiguranje ili konsalting, zdravstvo, socijalni rad, obrazovanje, distribucija, lične usluge, hoteli i katering).

Inicijativa Strategije „Evropa 2020.” – „Agenda za nove veštine i radna mesta” ima za cilj usklađivanje ponude i potražnje predviđanjem potreba za određenim veštinama i unapređenjem veština na najbolji mogući način. Sve veći značaj u svim sektorima na tržištu rada imaće transverzalne i generičke veštine, koje podrazumevaju rešavanje problema i analitičke sposobnosti, veštine komunikacije i timskog rada, rukovođenje sopstvenim zadacima, jezičke sposobnosti i poznavanje rada sa digitalnom tehnologijom, osećaj za inicijativu i preduzetništvo. U tom smislu, veoma je bitno efikasno investiranje u obrazovanje i obuke kako bi se odgovorilo na brze promene potreba modernog tržišta rada, obuhvatajući sve sektore obrazovanja počev od predškolskog obrazovanja, uzimajući u obzir i učenje u neformalnom i formalnom kontekstu [6, str. 25]. Ono što Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. podržava kroz cilj 2.2.3. jeste priznavanje znanja i veština stečenih neformalnim učenjem.

Globalizacija, porast međunarodne trgovine, primena tehnologija i promene u organizaciji rada uticaće na porast potrebe jačanja kompetencija i znanja zaposlenih. Za očekivati je da će se kompanije otimati za visoko kvalifikovane i stručne kadrove, dok će oni koji su radili fizičke poslove biti manje traženi zbog uvođenja automatizovanih i kompjuterizovanih procesa.

Tvrdnja da je veliki broj visokoškolovane jeftine radne snage naša komparativna prednost nije u potpunosti tačna. Istina je da imamo veliki procenat radno sposobnog stanovništva sa najmanje srednjim nivoom obrazovanja u poređenju sa zemljama u regionu i sa evropskim prosekom [6]. Ali naši radnici zapravo nisu „jeftini“, ako ih uporedimo sa radnicima u Kini i njihovom cenom rada. Ono što je neminovno uočiti kada je radna snaga u pitanju u našoj zemlji je visoka stopa nezaposlenosti i disparitet između ponude i potražnje na tržištu rada.

U Srbiji su uočljiva dva glavna problema u ovoj oblasti:

- Slabu tačku u formalnom sistemu obrazovanja u Srbiji predstavljaju srednje stručne škole čiji su programi zastareli i ne prate potrebe tržišta.

- Sistem obrazovanja i usavršavanja odraslih u Srbiji pruža malo mogućnosti za prekvalifikaciju u cilju (ponovnog) zaposlenja, sprovođenja celoživotnog učenja i poboljšanja kvaliteta ljudskih resursa.

Strategija obrazovanja odraslih predstavlja vid doživotnog učenja, snažan faktor ekonomskog razvoja, povećanja produktivnosti i konkurentnosti privrede, unapređenja zapošljavanja i mogućnosti za zapošljavanje i smanjenja regionalnih disproporcija u ekonomskom razvoju Republike Srbije. Strategija obrazovanja odraslih je korektiv redovnog sistema obrazovanja, to je inovativni mehanizam sistema obrazovanja i učenja, ali i osnovni način da se podrži lični razvoj. Neophodno je omogućiti stvarnu dostupnost obrazovanja i učenja kroz razvoj tri osnovne grupe programa: osnovnog obrazovanja, stručnog obrazovanja i programa obuke za tržište rada.

Programi pismenosti i osnovnog obrazovanja pored sticanja bazičnih znanja i veština su osnova za unapređenje kapaciteta za socijalnu integraciju, dobijanje i zadržavanje posla i kontinuiran lični razvoj.

Programi stručnog obrazovanja i obuke imaju za cilj da se brzo reaguje na potrebe za znanjima i veštinama i omogući svakoj odrasloj osobi da stekne inicijalno stručno obrazovanje, izvrši prekvalifikaciju, usavršavanje i osvežavanje znanja, veština, radnih i životnih kompetencija, što je od krucijalne važnosti za ekonomiju i ukupan socijalni razvoj zemlje.

Programi za tržište rada su kratkotrajni modularni programi usmereni na formiranje pojedinih radnih kompetencija, koji se organizuju za potrebe tržišta rada, konkretnog poslodavca ili specifične ciljne grupe i pojedince. Posebno mesto u ovoj grupi programa imaju programi ključnih kompetencija/personalnih kvalifikacija. To su kratkotrajni oblici obuke i učenja usmereni ka unapređenju radne efikasnosti, fleksibilnosti i zapošljivosti. Reč je o programima koji omogućuju sticanje različitih veština kao što su:

- Informaciono-komunikacione veštine (strani jezici, kompjutersko obrazovanje),
- Personalne veštine (kritičko mišljenje i rasuđivanje, rešavanje problema i donošenje odluka),
- Interpersonalne veštine (timski rad, empatijske veštine i veštine rešavanja konflikata),
- Veštine samozapošljavanja (aktivno traženje posla, planiranje i vođenje sopstvene karijere, otpočinjanje sopstvenog poslovanja) [11].

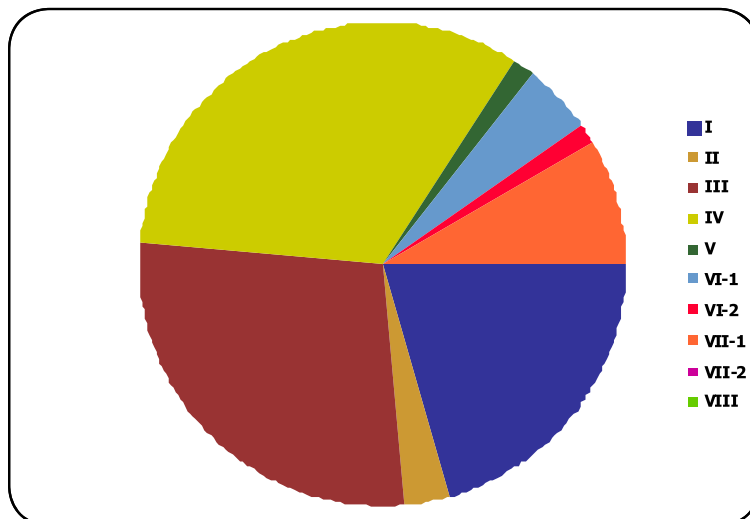
Programi kontinuiranog obrazovanja predviđaju obuke iz sledećih oblasti: preduzetništvo, samozapošljavanje, elektronsko poslovanje, upravljanje proizvodnjom, finansijski menadžment, osiguranje kvaliteta i sl.

Strategija razvoja ljudskog kapitala i dalje je u fazi izrade. Preko 90 procenata poslodavaca u Srbiji nema redovno obezbeđene obuke za zaposlene u vezi sa poslom, ali čak 68% smatra da njihovi radnici nisu u potpunosti kompetentni za svoj posao. U narednoj godini Nacionalna služba za zapošljavanje će u okviru aktivnih mera posebnu pažnju posvetiti dodatnom obrazovanju i obukama, koje će nezaposlenim licima pomoći da steknu potrebna i tražena znanja i veštine, a poslodavcima da dođu do odgovarajućeg kadra [9, str. 7].

Iako je Svetska ekonomska kriza bila krivac za povećanje stope nezaposlenosti u svetu, pa i kod nas već duže vreme, moramo biti svesni da se poslednice, u zavisnosti od ekonomske razvijenosti zemalja i specifičnosti lokalnih problema, i dalje osećaju.

Broj nezaposlenih u svetu je dostigao maksimalnih 210 miliona. Predviđanja su da će zapošljavanje biti problematično još narednih 6 do 10 godina. Od 2000. godine do danas bez posla je ostalo oko 900.000 ljudi. Prema podacima Ankete o radnoj snazi, stopa nezaposlenosti na kraju novembra 2011. godine iznosila je 23,7%, dok je na kraju 2008, kada je izbila svetska ekonomska kriza, iznosila 14,7%. Od izbijanja krize u jesen 2008, broj zaposlenih starosti od 15 do 64 godine smanjen je do kraja prošle godine za oko pola miliona, sa 2,65 miliona na 2,14 miliona zaposlenih [10, str. 5].

Slično stanje je i u našoj zemlji, što se može videti iz podataka Nacionalne službe zapošljavanja. Na kraju februara 2012. godine u Nacionalnoj službi zapošljavanja, u filijali u Nišu koja pokriva okrug, registrovano je 64.667 lica koja traže zaposlenje. Nezaposlenost je, u odnosu na isti period 2010. godine, kada je evidentirano 52.189 nezaposlenih lica, povećana za 1635 lica ili 3,13 % što nam govori o efektima krize. Od ukupnog broja nezaposlenih lica, prema zanimanjima najviše je lica bez zanimanja, odnosno NKV radnika, maturanata gimnazije, (14.015 nezaposlenih ili 26,0%), zanimanjima u području mašinstva, njih 8460, zatim u sektoru ekonomije, prava i administraciji ukupno 6377 nezaposlenih, zatim trgovine, ugostiteljstva i turizama sa ukupno 5060 nezaposlenih lica, itd. Najveći broj nezaposlenih lica je sa IV stepenom stručne spreme 32,7%, ili 17.592 lica, ili svaki treći od ukupnog broja nezaposlenih lica. U gradu Nišu je čak 13.561 lica u ovoj stručnoj spremljivosti (25,2%) ili 1/4 od ukupnog broja nezaposlenih lica. Takođe, sa VII stepenom stručne spreme je 4140 lica, u različitim zanimanjima i kvalifikacionim profilima, kao i različite starosne dobi. U Filijali Niš evidentirano je 12.651 ili 23, 5% lica u I i II stepenu, odnosno bez zanimanja – ili nestručnih - NKV, a ostalih 41.173 lica ili 76,5% su stručna lica. Od toga broja nezaposlenih, bez zanimanja u gradu Nišu je 6.034 lica i 30.681 stručnih lica tj. od III do VIII stepena stručne spreme [5].



Slika1. Struktura nezaposlenih lica prema stepeni stručne spreme u toku februara 2012. godine za područje NSZ filijala Niš

Tokom februara 2012. godine, prema dostupnim prijavama o zasnivanju radnog odnosa zapošljeno je 2656 lica. U odnosu na isti period prethodne godine, koji je iznosio 2458, povećan je broj zapošljavanja za 198 ili 8,06% što govori o trendu privlačenja stranih direktnih investicija u grad Niš i njihovom uspostavljanju tokom 2011. i početkom 2012. godine.

Tabela 1. Prikaz zasnivanja radnog odnosa za period februar 2011. – februar 2012. godina za područje NSZ filijala Niš

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA PO MESECIMA		
Prosek za 2011. godinu	Ukupno	2.969
II 2011	Ukupno	2.458
III 2011	Ukupno	2.429
IV 2011	Ukupno	2.589
V 2011	Ukupno	3.132
VI 2011	Ukupno	2.631
VII 2011	Ukupno	2.859
VIII 2011	Ukupno	3.055

IX 2011	Ukupno	3.157
X 2011	Ukupno	3.988
XI 2011	Ukupno	3.366
XII 2011	Ukupno	3.488
I 2012	Ukupno	3.807
II 2012	Ukupno	2.656
Indeksi	II 2012 / II 2011	108,06
	II 2012 / XII 2011	76,15
	II 2012 / I 2012	69,77

Sagledavajući zapošljavanje po područjima rada, tj. zanimanjima, tokom februara 2012. godine, najviše zapošljavanja je u sledećim zanimanjima: nerašpoređenih u različitim stepenima stručne spreme (NKV i matematičke gimnazije) 639; trgovine, turizma i ugostiteljstva 483; ekonomija, pravo i administracija 318; poljoprivredi 231; mašinstvo i obrada metala 155; geodezija i građevinarstvo 150; zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita 148; vaspitanje i obrazovanje 138; tekstilstvo i kožarstvo 135; elektrotehnika 117; saobraćaj 95; itd. [5].

3. Analiza rezultata istraživanja o značaju jačanja kompetencija ljudskih resursa u cilju smanjenja nezaposlenosti u gradu Nišu

Poslednje dve godine Grad Niš je uspeo da povрати poverenje investitora i da posle skoro dve decenije postane ozbiljan partner na putu ka bržem privrednom razvoju. Naravno, sve to ne bi bilo moguće da se nije ozbiljno pristupilo rešavanju, nekada velikog problema, a to je brzo i efikasno komunalno opremanje zemljišta koje je Grad ponudio investitorima. Dakle, stvorena je pozitivna klima za početak realizacije velikih investicija koje su već dale rezultate u rešavanju problema nezaposlenosti. Ne samo da je Niš grad sa najviše direktnih investicija 2011. godine godine, već je razvio i brojne servise i projekte koji imaju za cilj smanjenje nezaposlenosti i jačanje kompetencija ljudskih resursa u Gradu. Štaviše, posebna pažnja je posvećena poslodavcima u Nišu i njihovim problemima kada su u pitanju ljudski resursi i problemi sa kojima se oni susreću. Naime, Grad Niš je dobio sertifikat koji svedoči o povoljnoj poslovnoj klimi koja je bitna za poslovanje u gradu uopšte i za lokalni ekonomski razvoj ne samo Niša, već regiona.

Sprovedenim istraživanjem postavljeni su sledeći ciljevi:

- Utvrditi izraženost značaja pojedinih oblasti za budući trening zaposlenih u cilju jačanja kompetencija prema mišljenju poslodavaca,
- Utvrditi izraženost značaja pojedinih oblasti za edukaciju i jačanje kompetencija nezaposlenih u cilju bržeg nalaženja zaposlenja prema mišljenju poslodavaca.

Podaci su sakupljeni na prigodnom uzorku u istraživanju koje je sprovedeno početkom 2011. godine. Uzorkom je obuhvaćeno 50 malih i srednjih preduzeća, odnosno kompanija sa teritorije Grada Niša iz određenih privrednih grana (Prehrambena industrija, Metalna industrija, Drvena industrija, Proizvodnja i snabdevanje energijom, gasom i vodom, Građevinarstvo, Trgovina na veliko i malo, Hoteli i restorani, Ugostiteljstvo, Finansije, Poslovi sa nekretninama, IT i Usluge).

Što se tiče starosne strukture zaposlenih, među ispitanicima nije bilo onih koji su mlađi ispod 25 godina, zatim samo 2% onih sa preko 50 godina, 36% ispitanika imaju između 25 i 35 godina i 62% onih koji su između 35 i 50 godina. Ovi podaci nam govore o slabom podmlađivanju privrednih subjekata i činjenici da se prvo zaposlenje traži sve duže. Ako organizacije ne podmlađuju svoj kadar bivaju izložena riziku da im se većina kadra penzionise u isto vreme i tako izgubi znanje koje je generisano tokom vremena.

Kada je u pitanju polna struktura uzorka, procenat žena iznosi 36%, dok je procenat upošljenih muškaraca 64 %. Ovaj podatak o većoj stopi nezaposlenosti žena na našem uzorku u skladu¹ je sa podacima Nacionalne službe za zapošljavanje o odnosu zaposlenih muškaraca i žena u Nišu uopšte, a na primeru februara 2012. godine za filijalu NSZ u Nišu situacija je sledeća: muškaraca 47,38%, a žena 52,62% od ukupno 64.667 lica koja traže zaposlenje.

Svi podaci su obrađeni u programu SPSS. Rukovodiocima je prosleđen Upitnik o ljudskim resursima u lokalnoj poslovnoj zajednici, pri čemu je njihov zadatak bio da zaokruživanjem/markiranjem ponuđenih odgovora iznesu svoje stavove i mišljenja o različitim pitanjima vezanim za stanje ljudskih resursa u njihovom preduzeću.

Kada govorimo o ljudskim resursima i njihovim kompetencijama ne možemo da izuzmemo svest poslodavaca o značaju ove teme. Samo 20% ispitanika ima odsek za upravljanje ljudskim resursima ili osobu koja je zadužena za ovu problematiku. Odeljenje za ljudske resurse u okviru kompanije u idealnom slučaju trebalo bi da sadrži: tim stručnjaka, najčešće profila psihologa, za

1

Kažemo da je u skladu iako ima malih odstupanja jer privredni subjekti obuhvaćeni istraživanjem pretežno upošljavaju muškarce.

proces analize radnih mesta, selekciju kandidata, obuku novozaposlenih, orijentaciju i prekvalifikaciju radnika, zatim pravnu službu, kao i HR tim koji bi trebalo da funkcionise kao predstavnik svih zaposlenih. Međutim, pri nalaženju novih kadrova problema ima 54% kompanija, dok 46% nema problema, što predstavlja izuzetno visok procenat imajući u vidu da je Niš univerzitetski i regionalni centar.

U tabeli 2. nalaze se podaci o značaju predloga projekata koji imaju za cilj jačanje kompetencija ljudskih resursa i smanjenje nezaposlenosti u Gradu Nišu. Na osnovu dobijenih rezultata istraživanja i mišljenja anketiranih poslodavaca možemo zaključiti da povećanje broja dana praktične nastave u srednjim stručnim školama i osavremenjavanje nastavnih programa su najznačajniji za jačanje kompetencija ljudskih resursa i smanjenje nezaposlenosti, dok podsticanje samozapošljavanja soft kreditima ili grantovima za star-up zauzima poslednje mesto.

Tabela 2. Izraženost značaja predloga projekata koji imaju za cilj jačanje kompetencija ljudskih resursa i smanjenje nezaposlenosti u Gradu Nišu

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Volontiranje studenata u kompanijama	50	0	5	213	4,26	,986
Povećanje broja dana praktične nastave u srednjim stručnim školama	50	0	5	233	4,66	,798
Uvođenje predmeta preduzetništvo u srednje stručne škole	50	0	5	198	3,96	1,029
Osavremenjavanje nastavnih programa u svim obrazovnim ustanovama u Gradu	50	1	5	225	4,50	,789
Osnivanje jedinice za posredovanje pri zapošljavanju na teritoriji Grada, koja bi pomogla nezaposlenim da unaprede svoja znanja, veštine i konkurentnost, a u skladu sa predlozima lokalnih kompanija i obrazovnih institucija	50	2	5	220	4,40	,782

Podsticanje samozapošljavanja soft kreditima ili grantovima za star-up	50	0	5	189	3,78	1,298
Inicijativa za akreditaciju i standardizaciju kurseva (računara, stranih jezika, poslovnih veština...) na lokalnom i državnom nivou	50	3	5	213	4,26	,723
Jačanje svesti kod građana o doživotnom učenju	50	0	5	221	4,42	,950
Obrazovanje šire javnosti o načinima konkurisanja za posao i neophodnim savremenim poslovnim kompetencijama	50	0	5	196	3,92	1,259
Valid N	50					

Na osnovu prikazanih rezultata možemo zaključiti da posebno mesto zauzima osnivanje jedinice za posredovanje pri zapošljavanju na teritoriji Grada, koja bi pomogla nezaposlenim da unaprede svoja znanja, veštine i kompetencije, a u skladu sa predlozima lokalnih kompanija i obrazovnih institucija. Naime, broj nezaposlenih koji konkuriše za programe zapošljavanja je porastao za 250% na teritoriji Grada Niša. O potrebi nalaženja odgovarajućih kadrova govori i sve veća prisutnost agencija za zapošljavanje u našoj zemlji. Današnji trendovi idu u pravcu aktivnog traženja posla, pa tako mnoge agencije za zapošljavanje ne rade samo za velike firme, već i za pojedince, tražeći odgovarajućeg poslodavca prema željama i kompetencijama kandidata.

Dalje, sa istim težinskim parametrom je označeno i volontiranje studenata u kompanijama i inicijativa za akreditaciju i standardizaciju kurseva računara, stranih jezika, poslovnih veština i sl. na lokalnom i državnom nivou. Ovo može da se poveže sa praktičnim znanjem i osavremenjavanjem nastavnih programa, ali je značajno napomenuti da u Srbiji ne postoje akreditovane institucije (osim fakultetskih programa – formalnog obrazovanja) koje bi mogle da pruže standardizovane obuke na svetskom nivou i koje bi bile međunarodno priznate.

Grad Niš je implementirao pilot projekat uvođenja predmeta Preduzetništvo u srednje stručne škole koji je imao izuzetne rezultate što se zainteresovanosti učenika i profesora tiče (u procesu je aktivnost uspostavljanja virtuelnih preduzeća te trenutno ne postoje kvantitativni rezultati). Sve češće se koristi mehanizam grantova ili soft kredita za uspostavljanje novih biznisa za

smanjenje nezaposlenosti u Srbiji. Tako Grad Niš beleži niz aktivnosti i veliku stopu uspešnosti na ovom polju.

U Tabeli 3 nalaze se podaci i mišljenja poslodavaca o izraženosti značaja pojedinih oblasti za edukaciju i jačanje kompetencija nezaposlenih u cilju bržeg nalaženja zaposlenja. Na osnovu prikazanih rezultata možemo da uočimo da su sve kompetencije visoko ocenjene što daje uvid u svest poslodavaca o njihovom značaju. Prema mišljenju poslodavaca o značaju pojedinih oblasti za edukaciju u cilju jačanja kompetencija nezaposlenih, na prvom mestu po značaju je unapređenje praktičnog znanja, a na poslednjem je veština i znanje pisanja CV-a.

Tabela 3. Izraženost značaja pojedinih oblasti za edukaciju i jačanje kompetencija nezaposlenih u cilju bržeg nalaženja zaposlenja prema mišljenju poslodavaca

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Pisanje CV-a	50	0	5	180	3,60	1,262
Priprema za razgovor za posao	50	0	5	182	3,64	1,139
Volontiranje	49	0	5	187	3,82	1,202
Praksa	50	2	5	223	4,46	,734
Računarski kursevi	50	0	5	188	3,76	1,333
Kursevi stranih jezika	50	0	5	190	3,80	1,229
Poslovne veštine	50	0	5	200	4,00	1,195
Valid N (listwise)	49					

Naime ovde je problem u obrazovnim programima u formalnim institucijama koji obiluju teorijskim znanjem, ali ne i praktičnom nastavom. O ovome je dosta bilo reči u radu i alternativnim načinima sticanja praktičnog znanja kao što su volontiranje, radne prakse i jačanje preduzetničkog duha, ali i neformalno učenje i mehanizmi sticanja iskustva i znanja na samom radnom mestu. Ovo povlači za sobom i nedostatak poslovnih veština koje se stiču ili kroz savremene treninge ili kroz rad. Zatim, volontiranje nije koncept koji je rasprostranjen u Srbiji među mladima, ali on je izuzetno značajan, jer je to korak ka sticanju izvesnih praktičnih znanja, poslovnih veština i kompetencija.

Kako je ekonomija znanja zasnovana na informacionom razvoju, rad na računaru takođe predstavlja ključnu kompetenciju. Tehnička kompetencija

uključuje sigurno i kritičko korišćenje tehnologije informacionog društva (IKT) na poslu, u slobodno vreme i u komunikaciji.

Komunikacija na stranom jeziku je sposobnost razumevanja, izražavanja i tumačenja misli, osjećaja i činjenica u usmenom i pisanom obliku u primerenom nizu društvenih okolnosti – na poslu, kod kuće, u slobodno vreme, u obrazovanju i usavršavanju – na jeziku koji nije maternji jezik. Ovo je još jedna od ključnih kompetencija koja je od izuzetnog značaja, kako je svet postao „globalno selo“ i kako poslovanje ne vidi nacionalnosti i granice, već samo tržišta i potrošače.

U poslovne veštine se može uvrstiti matematička pismenost koja zavisno od konteksta uključuje sposobnost i spremnost korišćenja matematičkih oblika mišljenja (logičko i prostorno razmišljanje) i prikazivanje (formula, modela, konstrukcija, grafikona/dijagrama) koji imaju univerzalnu primenu kod objašnjavanja i opisivanja stvarnosti. Takođe, poslovne veštine mogu da predstavljaju niz veština kao što su: veština prodaje i unapređenje poslovanja, principi uspeha, razvoj karijere, liderstvo, menadžment ljudskih resursa, korporativna društvena odgovornost, efikasno upravljanje vremenom i stresom, upravljanje projektima, telefonska prodaja, javni nastup, magacinsko poslovanje, veština pregovaranja, unapređenje Internet poslovanja i slično. Jačanje poslovnih veština je neophodno za dostizanje pune poslovne produktivnosti kod novoza-
poslenih radnika.

Na posletku, oblast za edukaciju u cilju jačanja kompetencija nezaposlenih koja je najniže rangirana po značaju je, priprema za razgovor za posao i pisanje CV-a, kao formalni mehanizmi za prezentovanje kompetencija budućem poslodavcu.

Zaključak

Ljudi su od izuzetnog značaja za razvoj i konkurentnost kompanija te je neophodno ulagati u zaposlene. Posebno se ističe jačanje ključnih kompetencija kod zaposlenih u cilju maksimiziranja njihovog učinka u organizaciji. Kada su u pitanju nezaposleni, unapređenjem svog znanja, veština i kompetencija, postaju konkurentni na tržištu rada i povećavaju svoju zapošljivost. Kako je u Srbiji izuzetno visoka stopa nezaposlenosti, mehanizmi tržišta rada koji imaju za cilj smanjenje nezaposlenosti podrazumevaju razne vrste obuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija, kao i podsticanje na preduzetništvo, koje sprovodi uglavnom Nacionalna služba za zapošljavanje. Ono što Srbiju očekuje u narednom periodu, naročito sada kada smo na pragu ulaska u Evropsku uniju, jeste

ispunjavanje određenih kriterijuma u pogledu ekonomskog razvoja, gde je jedna od značajnih stavki zapošljavanje i konkurentnost radne snage. Prioritetno je usklađivanje ponude i tražnje za ljudskim resursima, ali i usklađivanje formalnog obrazovnog sistema, kao i neformalnih vidova, radi jačanja znanja i kompetencija ljudi. Dalji razvoj privrede u našoj zemlji, a naročito razvoj tehnološki naprednih kompanija i inovacija će diktirati tržištu rada nove uslove za zapošljavanje visoko kvalifikovanih kadrova sa najsavremenijim znanjima i kompetencijama, dok će neka zanimanja zauvek nestati. Potrebno je sistematski pružiti podršku ljudskim resursima na svim nivoima u cilju sticanja novih znanja i veština, a samim tim će kompanije konstantno imati intelektualni kapital, te smena generacija neće uticati na njenu konkurentnost na tržištu. Ulazak Srbije u Evropsku uniju će stručnjacima omogućiti zaposlenje u zemljama članicama, naročito kako se podstiče mobilnost ljudskih resursa, ali će naša zemlja biti u problemu zbog odliva obrazovanih kadrova. Zbog toga je neophodno ozbiljno pristupiti sistematskom rešavanju pitanja usklađivanja ponude i tražnje na tržištu rada, obezbeđivanju kvalifikacija koje su u skladu sa onim u EU, promociji neformalnog obrazovanja i doživotnog učenja, kako bi se zadržali kvalitetni kadrovi.

Sprovedeno istraživanje koje je ilustrovalo mišljenje privrednika Grada Niša i njihovo vrednovanje ljudskih resursa, pokazalo je prilično ujednačenu prioritizaciju svih varijabli, što nam govori o stepenu njihove svesti o savremenim tendencijama. Ono što je izrazito značajno je vrednovanje znanja ljudskih resursa i prioritizacija određenih kompetencija, koja ukazuje da se najviše ceni stručnost i usavršavanje zaposlenih. Na prvom mestu, za smanjenje zaposlenosti prema mišljenju poslodavaca su pored znanja i kontinuiranog usavršavanja, bitne i određene kompetencije kojima se postiže fleksibilnost i adaptabilnost prema zahtevima tržišta.

Literatura

- Bahtijarević Šiber F., Management ljudskih potencijala, Golden marketing, Zagreb, 1999.
Cedefop, Skill Needs in Europe. Focus on 2020, Luxembourg, 2008.
Dessler Gary, Osnovi menadžmenta ljudskih resursa, Data status, Beograd, 2007.
European Commission Directorate-General for Education and Culture Implementation of Education and Training 2010, Work Programme,
<http://www.pedagog.rs/evropska%20unija.php>
Mesečni statistički bilten-Filijala Niš, februar 2012. godina, Republika Srbija Nacionalna služba za zapošljavanje
Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godina, maj 2011.
<http://www.nsz.gov.rs>
<http://www.nshc.org.rs/pdf/recvise03.pdf>
Publikacija Poslovi br. 448. , 18.01.2012. godina, str. 7

Publikacija Poslovi br. 461. ,18.04.2012. godina, str. 5

Strategija razvoja obrazovanja odraslih u RS „Službeni glasnik RS”, br. 55/05 i 71/05 – ispravka, decembar 2006.

Torrington D., Hall L., Taylor S., Menadžment ljudskih resursa, Data status, Beograd, 2004.

Urošević S., Obrazovanje i razvoj ljudskih resursa pravac sticanja i održavanja konkurentske prednosti, Međunarodna Konvencija o kvalitetu – JUSK ICQ 2011, 6-9.06.2011, Beograd, Zbornik radova str.89-94.

PROMOTING HUMAN RESOURCE COMPETENCIES AND DECREASING UNEMPLOYMENT

Abstract

The environment of a modern company requires constant learning, adjusting and innovating, independence, responsibility, personal development and readiness to take risks. Therefore, people make the company successful instead of the technology and structure. Optimal use of human resources within an organization provides an advantage on the market, namely, a competitive advantage. Numerous companies apply continuous learning, but a company has to apply certain mechanisms and the culture which promotes such activities in order to be successful. Certain efforts and activities are also required for improving the competences of the unemployed. The general demographic trend is pointing to the ageing workforce, which urges human resources to improve their competences throughout Europe but also in Serbia. Such demographic dynamics can cause the majority of key competences to disappear, which can later on have a negative effect on company competitiveness, productivity and efficiency. Moreover, some companies greatly suffer from the inability of the formal educational system to respond to the present companies' needs. Therefore, nowadays a lot of companies deal with the process of developing competences themselves. A competence is considered as a combination of skills, knowledge, tendencies, attitudes and readiness for additional learning. Key competences represent a mobile, multifunctional packet of knowledge, skills and attitudes, required by each individual for personal growth, accomplishment and employment. Also, education and career change represent active measures on the labor market, aiming at increasing employability and productivity of the unemployed, though matching CVs with companies' needs. The objective of this paper is to determine which qualities/competencies of the employees are desirable and how to reduce the unemployment, according to the SMEs in the City of Nis.

Key words: human resources, competences, unemployment, labor market