

ВИСОКО ОБРАЗОВАЊЕ У ФУНКЦИЈИ ПРИВРЕДНОГ РАЗВОЈА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Проф. др Владо Симеуновић
Univerzitet Sinergija
Bijeljina
vlado.simeunovic@gmail.com

Сања Милић
Педагошки факултет
Бијељина

Резиме: Једно од кључних питања човјечанства односи се на одрживи развој. Одрживи развој подразумијева да се омогући људима да стекну знања, вјештине, навике, усвоје вриједности и развију способности да учествују у одлучивању ..., које ће побољшати квалитет живота, сада без штете по планету у будућности. Како то постићи? Како то постићи у малим земљама са релативно слабо развијеном привредом и недовољно развијеним системом образовања, које се углавном заснива на преузимању туђих искустава без дубоких анализа и стратешког приступа планирању система образовања у корелацији са пројекцијом развоја привреде? Очигледно да на овој линији понестаје одговора заснованих на научно верификованим резултатима истраживања или бар верификованим подацима добрих пракси. Већина развијених земаља свијета претпоставља изградњу конкурентне економије засноване на знању, као циљ. Чини се да и поред покушаја наше друштво још увијек није трасирало пут за стварање друштва знања. Овдје се прије свега мисли на то да се не може препознати јединствена нит која повезује развој људских ресурса (кроз процес учења) од предшколског узраста, преко основне и средње школе до универзитета, што подразумијева и прихватање концепта цјеложивотног учења. Препознавањем знања као "сировине", односно најважнијег ресурса развоја друштва у коме се као основна роба јављају интелектуални и иновативни производи и услуге, имплицитно ће бити дефинисани не само мјесто и улога образовних и друштвених политика као интегралног дијела економске и других друштвених политика, него и позив за истраживање, креирање инструмената и праћење остварених резултата. У овом раду се нуди анализа и одређени приједлози за акцију.

Кључне ријечи: образовање, привредни развој, перманентно образовање, образовне потребе, мотивација, људски ресурси, друштво знања

Summary: One of the key questions of humanity is related to sustainable development. Sustainable development means to enable people to acquire knowledge, skills, habits, adopt the values and develop the ability to participate in decision-making ..., which will improve the quality of life now without harm to the planet in the future. How to achieve? How to achieve in small countries with relatively poorly developed economies and insufficiently developed system of education, which is mostly based on taking other people's experiences without deep analysis and strategic approach to planning the educational system in correlation with a projection of economic development? It is obvious that this line of running out of answers based on verified scientific research or at least verified data of good practice. Most developed countries in the

world presupposes the construction of a competitive economy based on knowledge, as a goal. It seems that despite the attempts of our society has not yet trasiralo way for the creation of knowledge society. Here is first of all think that you can not identify a single thread that connects the human resource development (through a process of learning) from preschool through elementary and secondary schools to universities, which includes acceptance of the concept of lifelong learning. Recognition of knowledge as "raw material", ie the most important resource of development of society in which such basic goods appear intellectual and innovative products and services, implicitly be defined not only the place and role of educational and social policies as an integral part of economic and other social policies, but also call for research, creating instruments and monitoring the results achieved. This paper provides analysis and specific recommendations for action.

УВОД

Ако се некада науци и образовању давала улога носиоца људског развоја (Беконова визија науке), данас је сасвим извјесно да су они незамјењиви “инструменти” опстанка и преживљавања човјека. Освједочили смо се да су наука и техника продрле у саму структуру друштвеног живота и да нису нека извандруштвена инстанца – оне су почеле *конструисати друштвено биће*. Показује се најзад да наука и техника данас спадају у тип нашег друштвеног живота и наше животне форме. Ко може притоме одговорити шта се дешава са нама као живим бићима?

Ради се о томе да се данас знање односи и примјењује на само знање, да је на дјелу револуција менаџмента, да је знање постало кључни фактор продукције. Питер Дракер (P. F. Drucker) се још колебао да говори о овоме друштву као о “друштву знања”, али пристао је на то да се ради о привреди знања и посткапиталистичком друштву. Већ данас примјетљиво друштво, у којем је наука заузела главно мјесто друштвене моћи и продукције, често се назива *друштво знања*. То је савремено друштво у чијим кључним претпоставкама стоји наука и резултати научне активности.

Утицај знања на развој друштва добија почетком XXI вијека нову димензију. У том периоду знање постаје ресурс који има већи значај од природних богатстава. Знања из одређених области имају кључну улогу у развоју земље. Свјетско тржиште карактерише постепена али убрзана глобализација у току које доминирају захтјеви потрошача до индивидуализације жеља.

Савремене тенденције развоја земаља тржишне привреде показале су да се образовање и стварање људских ресурса, када је ријеч о новим технологијама, налазе у врху приоритета националних стратегија социјалног, економског и технолошког напретка. Савремени технолошки процеси полазе и базирају се на високообразованој популацији која је у стању да користи сву расположиву технологију. Развијена друштва теже ка стварању "друштва знања". Знањем се све више остварују ефекти креативности. Имајући у виду да се ефекти образовања не одражавају само на појединце, већ и на друштво у цјелини, може се рећи да знање постаје основни развојни фактор. Самим тим, улагања у образовање добијају карактер улагања у људски капитал.

1. Теоријски приступ проблему изучавања образовање као функције привредног развоја у Републици Српској

1.1. Глобализација и образовање

Од 70-их се година двадесетог вијека на Западу се већ почињао осјећати утицај глобализацијског процеса на појединачна друштва, те с тим у вези и раст свијести о потреби реформи школског система како се не би "испало из игре" на међународном тржишту. У пракси је то резултирало трећом образовном револуцијом која се очитује драматичном промјеном у дужини остајања младих у школском систему. Данас у В. Британији, Њемачкој и Француској уписује и завршава факултет 40% младих; у Финској и Јапану и више од 60%! Заstraшујуће изгледа чињеница да док у Републици Српској (Босни и Херцеговини) 50% људи има основну школу или мање, у Јапану 90% ученика који упише први разред основне школе заврши барем средњу школу. Из ових штурих статистичких података могу се дакле ишчитати главни трендови развитка образовног система и потреба за *трећом образовном револуцијом код нас*.

Образовање има стратешку важност за економски и друштвени развој, тј. за развијање друштва заснованог на знању. То показују и анализе међународних организација и институција, као што су Свјетска банка или Организација за економску сарадњу и развој (ОЕЦД). Различита истраживања (из економске, педагошке и социолошке перспективе) показују да виши ниво и квалитет образовања у друштву у цјелини позитивно утиче на продуктивност, иновативност, демократичност и друштвену кохезију. Да би образовање могло да оствари такав допринос, неопходно је да систем образовања у једној земљи буде квалитетан, ефективан, ефикасан, доступан и равноправан. *Чињеница да је "друштво засновано на знању" истовремено и "друштво перманентног учења", имплицира да образовање у цјелини мора да буде посматрано у једном ширем контексту. Пред образовни систем се, као основни задатак, поставља захтјев да сваки појединац развије своје потенцијале, оспособи да употребљава своје знање, да га унапређује, да селекује оно што је битно у датом контексту и да разумије оно што је научено на начин на који се оно може прилагодити захтјевима све бржих промјена окружења.*

1.2. Педагошки одговори на научни и технолошки прогрес

Имајући у виду да је педагогија друштвено-историјски условљена, она прати друштвена кретања и на основу тога има могућност да креира и усмјерава друштвене промјене и кретања. Обично у филозофији познајемо два правца: есенцију и егзистенцију. Да ли се приклонити филозофији *есенције* или *егзистенције*?

Суштина педагогије егзистенције обухвата проблематику припремања за живот. "Шта треба да радим?" пита се човјек који стварност поима као припрему за живот, као поље дјеловања, живота, рада. На другој страни је педагогија есенције. "Какав треба да будем?" пита се човјек за кога је стварни свијет свијет вриједности и обавеза; стога се овај појединац фокусира на развој сопственог унутрашњег живота.

Уважавајући те констатације, слиједи ново питање: "како развијати образовни систем који би био у сагласности са промјенама у другим сферама живота и рада!?". Нема сумње да је то суштинско питање због праћења развоја друштва и промјена у будућности, јер је познато да на будућност друштва утиче образовање. "Сматра се да ће ученици, посебно полазници високошколских институција, морати да посједују врхунска знања о коришћењу и евалуацији стално нових информација. У контексту глобализације очекује се велика покретљивост запослених, што значи да ће се млади током школовања оспособљавати за рад и кооперацију са страним колегама" (Knežević-Florić, O, 2005. стр. 18). Дакле, нужно слиједи трансформације традиционалног система образовања - што је и започето реформом образовања. Значи, неминовно је да школство буде повезано с образовном технологијом и друштвеним контекстом, као што су: *образовање за*

квалитетне међуљудске односе; образовање за солидарност и толеранцију, демократију; рад и одговорност; поштовање људских права; образовање за смислену комуникацију и дијалог; креативност; образовање за здрав живот; образовање за одговорне сексуалне односе и сл.

1.3. Неки показатељи са тржишта рада у Републици Српској

Према статистичким подацима у укупном броју становника Републике Српске младих је око 22,68%. Основно-школским образовањем обухваћено је око 114.000 ученика, а системом средњег образовања (у 94 објекта) обухваћено је око 52.000 средњошколаца. Системом вишег и високог образовања обухваћено је 21.500 студената.

У циљу сагледавања одређених кретања на тржишту рада истаћи ћемо преглед најбројнијих занимања на евиденцији незапослених лица:

1. III степен (KB) - продавачи, бравари, аутомеханичари, конобари, возачи теретних возила;
2. IV степен (CCC) - економски техничари, машински техничари, матуранти гимназије, административни техничари, медицинске сестре;
3. VI степен (BШС) - економисти, правници, машински инжењери, инжењери организације рада, наставници предшколског васпитања;
4. VII степен (BCC) - дипломирани економисти, дипломирани правници, дипломирани инжењери пољопривреде, дипломирани машински инжењери, дипломирани инжењери хемије, професори физичког васпитања, дипломирани географ, дипломирани педагог, професор енглеског језика, новинар, дипломирани психолог, што чини 1976 лица, или 63,5% од укупног броја (3114) регистрованих лица.

Наспрам тога треба, ради објективности процјене избора будућег занимања, имати у виду и којих то занимања у оквиру појединих степена образовања недостаје или их има веома мало евидентираних као незапослених.

У овим групацијама су један (или ниједан) до два евидентирана незапослена лица у сљедећим степенима стручне спреме:

1. III степен (KB) – управљач процесним уређајима, гумар – произвођач пнеуматике, стакларски гравер, хидроизолатер;
2. IV степен (CCC) – сточарско-ветеринарски техничар, техничар електронске оптике, цвјећарски техничар, фармацеутски технолог, козметичар технолог;
3. VI степен (BШС) – инжењер петрохемије, инжењер ПТТ организације и експлоатације, инжењер архитекта, инжењер геотехнике;
4. VII степен (BCC) – дипломирани фармацеут, дипломирани архитекта, дипломирани графички инжењери итд.

Наравно, треба бити опрезан у процјенама у погледу дефинисања образовних потреба и уписних политика само због тога што нема незапослених лица у тим занимањима. Већ смо истакли да се свијет рада мијења из дана у дан, па самим тим и потребе за одређеним занимањима подлијежу промјенама, тако да наведене податке о стању незапослености у поједним занимањима треба објективно сагледати и процијенити.

Карактеристике тржишта рада у Републици Српској:

- пад стопе незапослености у периоду од 2005 – 2008 године,
- образовна структура лица која се воде у евиденцијама незапослених показује квалитативне промјене и то: смањује се број и релативно учешће лица са нижим степеном образовања, а повећава се број и релативно учешће лица са високом стручном спремом, док је релативно стабилно учешће занимања са средњом стручном спремом,

- пад процента запослених жена,
- на евиденцији незапослених свако четврто лице је млађе од тридесет година,
- слаба покретљивост радне снаге,
- суфицит лица у појединим занимањима,
- недовољна повезаност образовног система са тржиштем рада,
- изражена потреба за перманентним образовањем, па и промјеном занимања.

Међутим, када се млади определијеле за одређено занимање и када у васпитно-образовном процесу стекну занимање, на тржишту рада сусрећу се са новим изазовима. Тржиште својим захтјевима намеће конкуренцију за радна мјеста. Конкуренција мотивише младе да покажу своје квалитете јер ће само тако доказати ниво компетенција које су стекли у процесу школовања у школама и универзитетима. Ово су све чињенице које су одавно познате и које потврђују нераскидиву везе и затворен природни циклус између образовних потреба, система школовања и тржишта рада.

2. Методологија истраживања

2.1. Предмет истраживања

Нови економски систем и савремена структура економских фактора подразумијевају образоване људе који брзо и стално уче, који су иновативни и креативни, и мијењају сопствене компетенције у складу са технолошким развојем и глобалним правцима развоја.

Овако повећани захтјеви траже суштинске реформе у образовању чији стандарди заостају за европским, али и одговор на непосредне потребе садашње привреде у РС и БиХ. Образовна политика у Републици Српској није довољно јасно усмјерена на стварање и развој људских ресурса, и она не рефлектује циљеве Лисабонске стратегије постављене за 2010. у образовању и обуци: повећан квалитет и ефективност, осигурање доступности свима, отвореност за шири свијет. Поред тога, образовање у Републици Српској није ни у довољној мјери финансијски подржано. Издвајање за потребе образовања у Републици Српској 2009. године износило је 3,6% БДП-а, у Србији 4,5 %, у Хрватској ..., док се у земљама ОЕЦД-а препоручује да то буде 6-8%. Образовна структура становништва у Републици Српској је веома неповољна, што директно угрожава развој, будући да више од једне петине становништва старијег од 15 године нема потпуно основно образовање, а скоро половина становништва нема квалификацију за занимање.

У том смислу треба конципирати систем одрживог образовања у Републици Српској које ће бити:

- конкурентно у складу са научним, привредним и технолошким потенцијалима Републике Српске;
- доступно свима, а нарочито дјечи и припадницима социјално осјетљивих друштвених група;
- прилагодљиво и у складу са потребама тржишта рада и довољно атрактивно и у складу са друштвено-економским промјенама;
- укључено у европски систем образовања;
- модерно финансирано, на бази модела европског система финансирања и засновано на систему модерног управљања, сертификације, лиценцирања и акредитације.

Да се овај рад не би завршио са теоријском расправом и навођењем и интерпретацијом чињеница до којих су већ дошли различити аутори предузели смо истраживање којим смо жељели да покажемо извјесне везе између постигнућа на факултетима, мотивације за рад приликом првог запослења, успјеха на послу и ставова

послодаваца. Као основа за истраживање нам је послужио Пројекат суфинасирања запошљавања незапослених лица у Републици Српској у 2008. години. У том контексту у септембру 2008. године започео је са реализацијом „Пројекат запошљавања приправника високе стручне спреме" (Билтен Завода за запошљавање РС, број 40/41, стр. 5). пројекат су заједнички финансирали Влада Републике Српске и послодавци. Циљ овог Пројеката био је запошљавање младих и стручних кадрова што је директно утицало на њихово везивање за наше просторе и улазак у свијет рада. Пројектом је обухваћено суфинасирање зарада за 1200 лица са високом стручном спремом која су се водила на евиденцијама Завода за запошљавање и која нису имала радно искуство у својим занимањима, а потребно им је као услов за заснивање радног односа, односно полагање стручног испита.

У овом пројекту пошло се од два суштинска параметра и то:

- број приправника на евиденцијама Завода за запошљавање,
- потребе тржишта рада (послодаваца).

Други параметар одређује опредјељеност да се успоставе механизми повратне везе између захтјева тржишта рада и образовне политике у домену високог образовања. На конкурс за запошљавање приправника са високом стручном спремом одазвало се 265 послодаваца који су захтијевали запослење 648 приправника, али је реализација била нешто лошија, тако да је 238 послодаваца запослило укупно 553 приправника.

Уколико се боље анализирају подаци о структури послодаваца може се закључити да је 90% приправника свој први радни стаж остварило у локалним самоуправама, институцијама Владе Републике Српске и институцијама које се финасирају из буџета Републике или општина.

2.2. Циљ истраживања

Циљ нам је био да утврдимо да ли постоји корелација између успјеха на факултету и успјеха на послу, као и да се утврди структура мотивације за посао који су обављали у току једногодишње праксе.

2.3. Хипотезе

X1: Претоставља се да постоји позитивна корелација између успјеха на студијама и успјеха на послу.

X2: Основни фактори мотивације приликом првог запошљавања су: могућност заснивања радног односа на неодређено вријеме, напредовање у служби, стицање нових компетенција, осјећај вриједности.

X3: Претпоставља се да руководиоци (менаџери) имају позитиван однос према запошљавању младих стручњака и да успјешно прате њихов рад и напредак и да су у могућности да правилно оцијене њихове компетенције.

2.4. Начин истраживања

1. Обухват појаве

Популацију истраживања чине 553 приправника запослених у "Пројекту запошљавања приправника". Узорак истраживања чине 102 приправника који су запослени на територији Филијале запошљавања у Бијељини.

Структура узорка:

Табела 1: Узорак истраживања

Број приправника	Завршени факултет
58	економски факултет
21	правни факултет
5	пољопривредни факултет
3	саобраћајни факултет
2	архитектонски факултет
2	факултет политичких наука
1	филолошки факултет
5	педагошки факултет
5	медицински и стоматолошки факултет.

2. 5 Методе, технике, инструменти и узорак истраживања

Један од циљева овог рада било је и да се утврди мишљење менаџера о степену радне адаптације приправника у њиховој организацији.

За потребе испитивања конструсан је анкетни упитник са 18 варијабли. За свако питање понуђено је пет одговора (потпуно се слажем – 5; уопште се не слажем -1). Одговори су вредновани од једног бода до пет бодова. Варијабле су номиналног типа. Узорак је пригодни (Симеуновић, 2005.) и чине га 35 испитаника.

Као други инструмент, примијењен је тест мотивације према Lawler – моделу мотивације. Упитник испитује следеће варијабле:

1. очекивање да је могуће успјешно обвити задатак већим залагањем
2. вјероватноћа да ће после успјешно обављеног посла услиједити награда,
3. валенција или привлачност награде за појединца.

Прва и друга варијабла садрже 11 питања, а трећа три питања, одговори су вредновани седмостепеном скалом.

Обрада резултата је урађена у статистичком пакету СПСС+. Израчунали смо неопходне елементе дескриптивне статистике, а у каснијој анализи резултате добијене инструментима истраживања смо подвргли факторској и корелационој анализи.

3. Интерпретација резултата истраживања

3.1. Идентификација фактора који чине оптималну мотивацију за ангажовање младих приликом првог запошљавања

Суштинско питање на које се желио добити одговор у овом раду односи се на успостављање везе између система образовања и развоја привреде. Наравно да се овдје морају имати у виду низ фактора који одређују ову сложену везу. На наведена сложена и општа питања одговоре треба тражити у опсежнијим и детаљнијим студијама. Нас су занимали одговори о структури мотивације приликом првог запошљавања, ставовима руководиоца према радном ангажовању приправника, њихов успјех на приправничком испиту, како би могли да пружимо неке од одговора које смо поставили у проблему истраживања. Резултати испитивања добијених упитником састављеним према Lawler моделу мотивације приказани су у наредним табелама.

Табела 2. Тврдење које указују шта се може догодити људима уколико изврше свој посао посебно добро

Варијабла	Н 102	Средња вриједност	Стандардна девијација
Добићеш повећање плате		1,73	1,167
Имаћеш добро мишљење о себи		5,78	1,813
Имаћеш могућности да развијеш своје способности и вјештине		4,86	1,813
Сигурност запослења		2,39	1,766
Добићеш шансу да научиш нове ствари		4,79	1,972
Бићеш унапријеђен или ћеш добити бољи посао		2,11	1,604
Имаћеш осјећај да си учинио нешто вриједно		5,76	1,581
Имаћеш у свом послу више слободе		3,49	2,009
Цијениће те људи који са тобом раде		4,10	1,766
Твој ће те претпостављени похвалити		3,55	2,033
Људи са којима радиш биће према теби љубазнији		3,66	1,711

Из претходне статистичке анализе може се закључити да на мотивацију приправника у радним организацијама и институцијама значајно дјелују многи мотивациони фактори. Посебно треба истаћи нека очекивања која су јако важна на почетку сваке радне каријере и то: осјећај да се учинило нешто вриједно, добро мишљење о себи, могућност усавршавања. Нешто мања очекивања се односе на повећање слободе на послу у смислу креативног утицаја на радне процесе и на међуљудске односе. Наравно да је у природи људи да тешко прихватају нове идеје, а посебно оне које пласирају млади људи који су тек завршили школе и факултете. Само мали број руководица и стално запослених су спремни да прихвате новопридошлог радника без резерви и да му дају простор да исказе властите способности без обзира на ризик од могућих грешака.

Најслабија очекивања су у вези добијања сталног посла, унапређења у струци и повећање плате. С обзиром на статус приправника тешко је очекивати од руководица да за кратко вријеме дају унапређења младим људима без обзира на способности и резултате које показују. У овом случају се увијек прибјегава поступцима даље провјере и тестирања знања и способности што може резултирати трајним запослењем као наградом.

У другом дијелу упитника приказани су мотивациони фактори као показатељи вриједности које радници преферирају. Шта очекују од свога рада? Који су њихови вредносни системи и како их радници вреднују?

Табела 3. Мотивациони фактори као показатељи вриједности које радници преферирају

Варијабла КОЛИКО ТИ ЈЕ ВАЖНО...?	Н 102	Средња вриједност	Стандардна девијација
Висина плате		5,13	1,611
Шанса да можеш учинити нешто због чега ћеш имати добро мишљење о себи		5,48	1,597
Могућност да развијеш своје вјештине и способности		5,32	1,768
Сигурност запослења		5,88	1,596
Да имаш шансу да научиш нове ствари		4,98	1,909
Да имаш могућност напредовања и добијања бољег посла		5,26	1,834
Да имаш шансу да учиниш нешто вриједно		5,24	1,911
Да имаш слободу у свом послу		5,27	1,516
Да те цијене људи са којима радиш		4,94	2,091
Да те претпостављени похвали		3,79	2,096

Да људи са којима радиш постану према теби пријатнији		3,85	2,095
---	--	------	-------

Анализом података у претходној табели уочавају се везе између система вриједности код испитаника који су уједно и показатељи одређене врсте мотивације. Може се закључити да је младим људима најважнији мотивациони фактор сигурност запослења као могућност обезбјеђења егзистенције и да су други мотиви мање важни.

Према значају за ову популацију младих у другој групи фактора су они који се односе на развој у струци. У трећој групи фактора са релативно високом средњом вриједности је висина плате. О овом фактору се може рећи да га испитаници посматрају футуристички у смислу да им је у приправничком стажу законски одређена висина примања и да је она непромјењљива а да о промјени висине плате размишљају уколико би добили трајно ангажовање.

У задњу групу фактора спадају мотиви који се односе на похвале претпостављених и међуљудске односе. Може се закључити да млади далеко више вјерују у властите способности и у њихов развој и да ће као резултат произаћи признања запослених и похвала претпостављених.

Будући постоје укупно 23 питања која мјере мотивације, а неке од тих варијабли могу бити корелиране, треба груписати корелиране варијабле користећи методу редукције података која ће умјесто великог броја питања дати мањи број релевантних фактора. У ту сврху кориштена је факторска анализа, чијом примјеном је добијена јаснија слика о мотивима. Укупно 23 питања редуцирано је на 4 фактора који су пописани у табели 4, а које смо користили у даљим анализама. Кориштена је метода «principal components» и ротација «Varimax normalized». Критериј задржавања фактора је Каисеров.

Табела 4. Фактори мотивације

ФАКТОРИ МОТИВАЦИЈЕ		
Назив фактора	Проценат објашњене варијансе	Варијабле
Ф1.Развој способности и провјера властитих могућности	47,51	Имаћеш могућности да развијеш своје способности и вјештине Имаћеш добро мишљење о себи Добићеш шансу да научиш нове ствари Имаћеш осјећај да си учинио нешто вриједно Имаћеш у свом послу више слободе Шанса да можеш учинити нешто због чега ћеш имати добро мишљење о себи Могућност да развијеш своје вјештине и способности Да имаш шансу да научиш нове ствари Да имаш слободу у свом послу Јако се залагати-квалитетно обављати посао
Ф2.Обезбеђење сталног запослења	38,01	Имаћу бољу сигурност запослења Бићеш унапријеђен или ћеш добити бољи посао Сигурност запослења Да имаш могућност напредовања и добијања бољег посла Јако се залагати-постићи високу продуктивност
Ф3.Материјална награда	10,13	Добићеш повећање плате Висина плате Јако се залагати-добро обављати свој посао

Ф4.Вербални подстицаји из окружења	4,35	Цијениће те људи који са тобом раде Твој ће те претпостављени похвалити Људи са којима радиш биће према теби љубазнији Да те цијене људи са којима радиш Да те претпостављени похвали Да људи са којима радиш постану према теби пријатнији
------------------------------------	------	--

3.2. Перцепција успјеха у раду приправника од стране руководиоца институција и предузећа

У дефинисању предмета истраживања навели смо потребу истраживања односа и ставова који су руководиоци институција и предузећа имали према приправницима који су радили у њиховој организацији. С обзиром да се радило о високостручним кадровима од којих су неки били изузетно успјешни у студирању, за очекивати је било да буду радно ангажовани на дужи рок. Понуђене тврдње у упитнику су пружале могућност да се сагледају радне способности приправника, њихова иницијатива, жеља за усавршавањем, начин праћења рада и коначан суд руководиоца о могућем даљем радном ангажовању. У табели 4. су приказани просјечни одговори на поједине тврдње.

Табела 5. Ставови руководиоца према радним способностима приправника

Ред. број	Назив тврдње (ајтема)	Просјек
1.	Приправник који обавља приправнички стаж има одговарајућу стручну спрему у односу на послове којима се бави организација.	3,11
2.	Приправник посједује вјештине потребне за рад у модерним радним организацијама и институцијама (познаје рад на рачунару, говори бар један страни језик)	3,41
3.	Приправник је показао знање и стручност за обављање послова.	3, 13
4.	Приправник је показао иницијативност у погледу рјешавања одређених питања у раду ваше организације.	2,97
5.	Примијећене су активности приправника међу запосленим, у смислу сугестија за бољи рад.	3,05
6.	Приправнику су редовно давале инструкције за рад.	4,43
7.	Рад приправника је био праћен и евидентиран.	4,24
8.	Приправник је успјешно ријешио питање које ниједан други запослени није успио.	1, 51
9.	Приправник је успоставио добру комуникацију са осталим запосленим.	3,76
10.	Приправник се одговорно понашао према средствима која су му повјерена.	4,20
11.	Приправник је показао интересовање за додатно стручно усавршавање (користи стручну литературу, прописе и др.)	3,72
12.	Приправник показује упорност у рјешавању додијељеног задатка.	3,10
13.	Приправник је чинио професионалне/стручне пропусте у извршавању послова.	2,83
14.	Приправник не показује било какву заинтересованост за обављање додијељених послова (избјегава, упућује на друге и сл.).	2,43
15.	Приправник показује очигледно незнање из области у којој се школовао.	2,24
16.	Приправник се придржава радне дисциплине.	3,56
17.	Приправника бисте задржали на сталном раду.	3,31
18.	Приправника бисте препоручили за рад у другој организацији јер посједује висок ниво способности и компетенција.	3,45

Једноставном анализом података добијених на скали која је дата у распону од "уопште се не слажем" до "потпуно се слажем", може се уочити да је савремени начин друштвеног живота и пословања наметнуо потребу сталног трагања за најквалитетнијим људским ресурсима. Свака радна позиција има строго дефинисане функције и критеријуме

евалуације успјеха, тако да се од запослених тражи висока ефективност самим ступањем на радно мјесто. Мислимо да овдје лежи несклад између формалног образовног процеса кроз који пролазе младе генерације ученика и студената и високих захтјеви у погледу ефикасности на радним мјестима. Резултати нашег истраживања потврђују предходне ставове. Очигледно су ниски просједи на појединим ајтемима а посебно:

- приправник који обавља приправнички стаж има одговарајућу стручну спрему у односу на послове којима се бави организација – 3,11.
- приправник је показао знање и стручност за обављање послова – 3,13.
- приправник је успјешно ријешао питање које ниједан други запослени није успио – 1,51.
- приправник је показао иницијативност у погледу рјешавања одређених питања у раду ваше организације - 2,97.

Као резултат наведених ставова призилази и закључак о потреби и жељи послодаваца да приправника задржи у радном односу који се креће на нивоу 3,31. Наведени резултат је релативно низак, што говори да су нужне промјене у систему образовања у смислу веће повезаности са свијетом рада и бржег прилагођавања друштвеним промјенама које намеће стални научно-технолошки прогрес. Чини се да послодавци од свих запослених захтијевају посједовање вјештина које се данас сматрају уобичајним као што су добро познавање информационих система и рада у том окружењу и знање неког од страних језика. Наравно, овдје треба додати и очекивања да високостручни кадрови посједују компетенције које се односе на брзо прилагођавање базичних знања које су стекли, структури послова које обавља одређена организација или институција.

С обзиром да постоји укупно 18 питања која мјере ставове, а неке од тих варијабле могу бити корелиране, треба груписати корелиране варијабле користећи методу редукције података која ће умјесто великог броја питања дати мањи број релевантних фактора. У ту сврху кориштена је факторска анализа, чијом примјеном је добијена јаснија слика о ставовима. Укупно 18 питања редуцирано је на 4 фактора који су пописани у табели 4, а које смо користили у даљим анализама. Кориштена је метода «principal components» и ротација «Varimax normalized». Критериј задржавања фактора је Каисеров.

Табела 6. Фактори ставова руководиоца

ФАКТОРИ		
Назив фактора	Проценат објашњене варијансе	Варијабле
Ф1. Адекватност стручне спреме	59,11	Приправник који обавља приправнички стаж има одговарајућу стручну спрему у односу на послове којима се бави организација. Приправник посједује вјештине потребне за рад у модерним радним организацијама и институцијама (познаје рад на рачунару, говори бар један страни језик) Приправник је показао знање и стручност за обављање послова. Приправник показује очигледно незнање из области у којој се школовао Приправник је чинио професионалне/стручне пропусте у извршавању послова Приправник не показује било какву заинтересованост за обављање додијељених послова (избјегава, упућује на друге и сл.)
Ф2. Зеља за доказивањем и обезбеђењем трајног запослења	21,40	Приправник је успоставио добру комуникацију са осталим запосленим. Приправник је показао иницијативност у погледу рјешавања одређених питања у раду ваше организације Примијећене су активности приправника међу запосленим, у смислу сугестија за бољи рад Приправник се одговорно понашао према средствима која су му повјерена Приправник је показао интересовање за додатно стручно усавршавање (користи стручну литературу, прописе и др.) Приправник показује упорност у рјешавању додијељеног задатка Приправник је успјешно ријешао питање које ниједан други запослени није успио
Ф3. Успостављен систем	11,16	Приправнику су редовно давале инструкције за рад Рад приправника је био праћен и евидентиран

менаџмента у области људских ресурса		
Ф4. Став према трајном радном ангажовању	8,33	Приправника бисте задржали на сталном раду Приправника бисте препоручили за рад у другој организацији јер посједује висок ниво способности и компетенција

У укупном промишљању о усаглашености система образовања са развојем привреде учинили смо још један корак те смо утврдили степен повезаности између добијених ставова руководиоца, мотивације приправника, оцјене које су добили на приправничком испиту са њиховим успјехом у току школовања. Резултати корелационе анализе представљени су у слjedeћој табели.

Табела 7. Корелациона анализа добијених фактора са успјехом на студију

Ред. Бр.	Назив фактора	Коефицијент корелације	Степен значајности
1.	Ф1.Развој способности и провјера властитих могућности	0,31	0,003
2.	Ф2.Обезбеђење сталног запослења	0,38	0,002
3.	Ф3.Материјална награда	0,21	0,14
4.	Ф4.Вербални подстицаји из окружења	0,18	0,243
5.	Постигнути успјех на приправничком испиту	0,32	0,003

Корелациона анализа показује да су фактори мотивације Ф1 и Ф2 статистички значајно повезани са успјехом у претходном студију. Очигледно се ради о комбинацији унутрашњег мотива постигнућа и спољнег мотива представљеног у облику јасно исказане награде (дате као сигуран посао) за успјешно завршени студиј. На крају, потврђују се резултати дати у многим другим студијама да је успјех у школовању значајно повезан са успјехом на приправничком испиту. Овај резултат говори о континуитету односа испитаника према учењу.

У даљој анализи резултата израчунали смо повезаност латентних фактора датих као продукт факторске анализе анкетног упитника којим смо утврђивали ставове руководиоца институција и радних организација са успјехом на приправничком испиту. Напомињемо да је приправнички испит организовала и извршила независна комисија у којој нису могли учествовати анкетирани руководиоци. Резултати корелационе анализе приказани су у табели 6.

Табела 8. Корелациона анализа фактора добијених на скали ставова руководиоца са успјехом на приправничком испиту

Ред. Бр.	Назив фактора	Коефицијент корелације	Степен значајности
1.	Ф1.Адекватност стручне спреме	0,43	0,002
2.	Ф2. Жеља за доказивањем и обезбеђењем трајног запослења	0,38	0,002
3.	Ф3. Успостављен систем менаџмента у области људских ресурса	0,32	0,001
4.	Ф4. Став према трајном радном ангажовању	0,36	0,003

Анализа показује да су сви наведени фактори повезани са успјехом на приправничком испиту. Готово поуздано се може рећи да приправници нису у периоду од годину дана били препуштени сами себи, него су били инкорпорирани у радни процес гдје су резултати њиховог рада праћени и вредновани на адекватан начин. Сасвим је очигледно да су руководиоци институција и радних организација били веома добро информисани и заинтересовани да сазнају да ли могу планирати развој људских ресурса у својој организацији који би укључивао неког од приправника.

Закључна разматрања

Знање као ресурс истраживања постаје ресурс у развоју земље већег потенцијала од природних богатства (јер је предуслов развоја нових високо квалитетних производа, њихове продуктивности и ефикасности). У овако конципираном новом друштву, знање мора бити прије свега у функцији развоја привреде и друштва уопште, односно, мора бити практично и употребљиво.

Модел раста знања показује да не постоји граница раста знања јер се фронт истраживања стално шири, а подручје непознатог повећава. То захтијева ангажовање већег броја истраживача, трансфер знања и специјализацију у уским областима.

Знање је неопходно обједињавати. То се постиже интензивном кооперацијом и комуникацијом између интердисциплинарних и мултидисциплинарних тимова.

Република Српска није изградила систем у коме би образовање било у функцији привредног развоја. Због тога се на њеном тржишту рада, као и на тржиштима рада земаља региона врло често јавља дефицит или суфицит појединих занимања.

Наше истраживање је показало да су млади приправници са високом стручном спремом углавном мотивисани да брзо ријеше питање запослења (често и супротно својим интересовањима), да се релативно тешко адаптирају на захтјеве радног мјеста. Узроке тешке адаптације треба тражити у структури знања које су стекли на универзитетима и високим школама. Већина приправника у току свог школовања није имало контакта са пословима које би требали обављати у будућности.

Руководиоци институција и радних организација су показали висок ниво интересовања за пријем и провјеру знања, способности и мотивације приправника. Резултати истраживања показују да су руководиоци очигледно више очекивали од приправника у смислу иницијативе и примјене савремених знања и вјештина, те су због тога били уздржани код изражавања заинтересованости за трајно радно ангажовање истих. Од 102 приправника само девет је показало способности и знања која су била довољна да њихови руководиоци изразе став да их желе у својој организацији.

Потврђена је и хипотеза о високој корелацији између успјеха у студирању и успјеха на приправничком испиту.

ЛИТЕРАТУРА

- [1.] Apple, M. W. (1997) Postmodernizam, obrazovanje, moć i ekonomija, London
- [2.] Bussing, A. (2002), Motivation and satisfaction, In A. Sorge (ed). Organization. London. Thomson Learning
- [3.] Giddens, A., Sociologija, Ekonomski fakultet, Beograd 2003.
- [4.] Glasser, W. Control Theory. Harper and Row. Newyork, 1984.
- [5.] Dixit, A. K. (1996) The making of economic policy: A transaction-cost politics perspective, Cambridge: MIT Press.
- [6.] Ћућиловић, М. (2006), Знање као привредни ресурс, Технолошко образовање у Србији, Конференција у Чачку.
- [7.] Кнежевић-Florić, О: Pedagogija razvoja, Filozofski fakultet, Novi Sad, 2005
- [8.] Njavro, Đ., (2006) Obrazovanje i tržište rada u procesu globalizacije, ZSEM, Zagreb
- [9.] Hafner, P. Obrazovanje u funkciji ekonomske efikasnosti preduzeća, Časopis "Ekonomske teme", Ekonomski fakultet u Nišu, Godina izlaženja XL, br. 3, 2002. str. 81-86
- [10.] Ehrlenspiel, K.: Knowledge – Explosion and its consequences. ICED 97, Tampere, 1997.
- [11.] Sengi M. Piter, PETA DISCIPLINA, Umeće i praksa organizacije koja uči, Adižes MC, Novi Sad, 2003.
- [12.] Lisbon European Council (2000) Lisbon European Council 23 and 24 March, Presidency conclusions, : http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm
- [13.] Olson, M. (1982) The rise and decline of nations, New Haven: Yale UP.
- [14.] Prokopijević, M. (2005) Evropska unija. Uvod, Beograd: Službeni glasnik.
- [15.] Stiglitz, J. E. (1999) Public policy for a knowledge economy, London: Center for Economic Policy Research, PDF, 1. 1-30.
- [16.] Симеуновић, В. (2005) Информатика, Методологија, Статистика, Висока школа унутрашњих послова, Бања Лука
- [17.] World Bank (1998) Knowledge for development, WDR, New York: Oxford UP.
- [18.] OECD, 2000, OECD Science Technology and Industry Outlook 2000, Pariz: OECD.
- [19.] Radas, S., A. Mervar, S. Švaljek, J. Budak, i E. Rajh, 2002, "Institucije, mehanizmi, mjere i instrumenti finansijskih i fiskalnih poticaja znanstvenoistraživačkoj i razvojnoj djelatnosti u funkciji tehnologijskog razvoja s posebnim naglaskom na suradnji znanstvenog i gospodarskog sektora", studija Ekonomskog instituta, Zagreb.
- [20.] Weule, H.: Die Bedeutung der Produktenetwicklung für den Industriestandort Deutschland, VDI – EKV – Jahrbuch '97, Düsseldorf, 1997.

1 http://ec.europa.eu/research/era/index_en.html

2 http://ec.europa.eu/education/copenhagen/index_en.html

3 http://ec.europa.eu/education/policies/educ/higher/higher_en.html

4 http://cordis.europa.eu/fp7/home_en.html

5 <http://erc.europa.eu/>

6 http://ec.europa.eu/eit/index_en.htm