

РАЗВОЈ МЕНАЏМЕНТА ЉУДСКИХ РЕСУРСА У СРБИЈИ

DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SERBIA

Златибор Петковић

Дунав Банка АД, Београд, Србија.
e-mail: zlatko.petkovic88@gmail.com

Вања Петковић

Више тужилаштво Краљево, Србија
e-mail: vanja.petkovic18@yahoo.com

Резиме: Циљ рада је да истражи да ли брзина процеса транзиције утиче на развој менаџмента људских ресурса у привредама у транзицији. Зато смо своје истраживање фокусирали на праксе менаџмента људских ресурса у Србији. У раду ћемо бавити истраживањима следећим питањима: који су избори који треба да се праве у вези са образовањем младих људи, како могу образовни системи боље да одговарају потребама тржишта рада, и како би Србија требала да се бави проблемом незапослених лица или оних у неповољном положају на тржишту рада? У раду настојимо да утврдимо објективну слику, ситуације у погледу развоја људских ресурса у Србији. Анализа је свеобухватна, јасна и доследно заснована на чињеницама и бројкама и наглашава тешкоће са којима се суочава менаџмент људских ресурса у Србији. Такође, истраживање, има за циљ да пружи могућности и препоруке за будућу стратегију развоја људских ресурса.

Управљање људским ресурсима (HR/HRM) је уско повезано са социјалним и економским окружењем у коме разне организације или компаније послују. На основу тога може бити интересантно за стране потенцијалне инвеститоре да разумеју и разлике и сличности у примени управљања људским ресурсима у Србији. Успостављање модерне администрације, применом одговорности и транспарентности као кључних принципа, је од виталног значаја.

Кључне речи: Управљање менаџментом људских ресурса, образовање, национална култура, економска кретања.

Abstract: The aim of this study was to investigate whether the speed of the transition process affects the development of human resource management in transition economies. That's why we're focused his research on the practice of human resource management in Serbia. In this paper, we address the following research questions: What are choices to be made in relation to the education of young people, how can education systems to better meet the needs of the labor market, and that Serbia should deal with the problem of the unemployed or those in disadvantaged in the labor market? In this paper, we try to establish an objective picture of the situation in terms of human resource development in Serbia. The analysis is comprehensive, clear and consistently based on facts and figures and highlights the difficulties faced by human resource management in Serbia. Also, the research aims to provide options and recommendations for the future strategy of human resource development. Human resource (HR/HRM) is closely linked to the social and economic environment in which different organizations or companies operate.

Based on that may be of interest to potential foreign investors to understand the differences and similarities in the implementation of human resource management in Serbia. Establishment of modern administration, application of

accountability and transparency as key principles is vital.

Keywords: *management of human resources, education, national culture, economic trends*

1. УВОД

Током протеклих година ЕУ је у процесу проширења пружила конкретне доказе да су људски ресурси веома важни и широког опсега у реформама покренутих од стране земаља на њиховом путу ка чланству у ЕУ. Већина земаља на Балкану, улаже огроман напор у искоришћавању потенцијала њиховог људског капитала и његовим повећањем доприносе у економском и друштвеном благостању. Превасходни циљ приступања ЕУ је у циљу настојања да се постигне одржив раст, повећа просперитет и унапредити социјална кохезија.

У раду се фокусирамо на проучавање односа између два главна аспекта развоја људских ресурса: образовање и обука у перспективи доживотног учења и запошљавања. Рад се, такође, одражава на значају једнаких могућности у друштву за квалитет развоја људског капитала и свеобухватност образовања Србије, у обзир се узимају обуке запошљавања у системима. Околности које настају у окружењу Србије, посебно у Европској унији, јасно кажу да је земљи потребан веома промишљен, организован и квалитетан развој система образовања јер је то један од кључних услова за развој Србије ка друштву заснованом на знању способном да обезбеди добру запосленост становништва.

Менаџмент људских ресурса, а посебно у култури у Србији, заостаје за спознајом и праксом развијенијих земаља. Последњих година, постепено се уводи другачији приступ запосленима и то пре свега у сфери бизниса, али вероватно ће бити потребно још времена да се страна искуства ускладе са психосоцијалним специфичностима српског радног становништва.

Подједнако су важни сви процеси у поступку запошљавања, међутим да би радници били задовољни послом неопходно је извршити адекватну анализу посла, и на тај начин на право место ставити праве људе, тј. раднике који по својим знањима, вештинама, карактеристикама одговарају захтевима посла. То у будућности може довести до израженог задовољства радника послом који обављају. Планирање људских ресурса представља процес у којем се на основу антиципираних промена у интерном и екстерном окружењу предвиђају потребе за људским ресурсима. То

је процес у ком се организациони циљеви садржани у мисији и бизнис плановима преводе у одговарајуће циљеве HRM.

2. СТРАТЕГИЈЕ И ИЗАЗОВИ У ОБРАЗОВАЊУ

Систем образовања је први и најважнији елемент животне и развојне инфраструктуре сваког појединца, друштва и државе јер његов укупан ефекат одређује квалитет и ефекте изградње и коришћења свих других система, ресурса и квалитета живота. Стога се систем образовања треба да се развија тако да своју улогу остварује правовремено, квалитетно и ефикасно.

Закон о основама система образовања 2009. поставља оквир за образовне политике преко предшколског до средњег образовања, и сектори се виде као полазиште за даље, више специфичних, регулаторним поступцима који воде ка реформи имплементације, предвиђајући нове принципе и стратешке приступе. Развој производног система Србије мора се убрзано заснивати на знању, предузетништву образоване популације, сопственим и трансферисаним технолошким иновацијама, тржишној економији и међународној пословној, техничкој и другој кооперацији.

Такође, на новим принципима правичности, као и индивидуализовани приступ ученика и доживотно учење и за боље планирање, квалитет и ефикасност образовања. Образовни систем Србије има задатак да правовремено, квалитетно и ефикасно образује становништво Србије у складу са исказаним или препознатим развојним опредељењима Србије и да одговори на образовне потребе сваког становника Србије током целог његовог живота.

Кључне иновације које би требало садржати стратегија образовања у Србији:

- 1) образовни циљеви улагање у људски капитал, развој кључних вештина, способности подударања са захтевима послова, економије, науке и технологије,
- 2) стандардизација на достигнућима у учењу, предавања и школе лидерских способности и квалитета,
- 3) оснивање Савета за стручно образовање и образовање одраслих,
- 4) повећана самосталност школа и флексибилнији програми у учењу,
- 5) увођења финансирања по глави становника,
- 6) осигурање квалитета на основу самоevaluације, планирања развоја и

повећаног обима школских стручних органа,

- 7) почетно редефинисање и стручно усавршавање наставника, сви будући наставници требало би бити у обавези да прибаве одређени број ЕСПБ бодова у психолошким, педагошким и методолошким тренинзима (обукама).

Мисија система образовања у Србији у 21. веку је да осигура основни темељ живота и развоја сваког појединца, друштва и државе заснованог на знању.

Министарство просвете је за повећање ефикасности завршавања школовања утврдило стратешка опредељења која треба да се остваре до 2020. године, од којих се овде наводе следећа:

1. За децу од 6 месеци до три године повећан приступ диверсификованим програмима и услугама и обезбеђен обухват деце овог узраста у износу од 30%. За сву децу од 4 до 5,5 година обезбеђено да бесплатно користе скраћене (полудневне) квалитетне васпитно образовне програме у току једне школске године. За децу од 5,5 до 6,5 година потпуни обухват кроз целодневне и полудневне облике припремног предшколског програма.
2. Сва деца законом предвиђеног школског узраста (минимално 98% кохорте), без обзира на социјалне, економске, здравствене, регионалне, националне, језичке, етничке, верске и друге карактеристике, обухваћена су квалитетним основним образовањем и васпитањем из којег осипање није веће од 5% (основну школу завршава 93% кохорте).
3. Минимално 95% оних који су завршили основну школу (88% кохорте) уписује некуод средњих школа. Средње четворогодишње школе уписује 78% кохорте – једна половина четворогодишње средње стручне а друга половина гимназије. Четворогодишње средње стручне школе завршава минимално 95% уписаних (37% кохорте); такође и гимназије завршава минимално 95% уписаних (37% кохорте).

4. Стратегија сугерише да се, чим пре, обаве све потребне анализе ради утврђивања могућности да се од 2020. године учини обавезним: упис у средње образовање након завршене основне школе и останак у средњем образовању – за случај да није завршено – до стицања пунолетства.

5. Уписује се у високо образовање: најмање 40% оних који су завршили четворогодишње средње стручне школе (15% кохорте) и 95% оних који су завршили гимназије (35% кохорте). Укупно уписује институције високог образовања најмање 50% кохорте; према проценама, највероватније 55% кохорте.

6. Под претпоставком да 70% уписаних заврши високо образовање (струковне или основне академске студије), у року или с једном годином кашњења, учешће високообразованих у овој кохорти износило би највероватније 38,5%.

7. Око 50% студената које заврше основне академске студије наставља школовање на мастер академским студијама. Најмање 10% студента који заврше мастер академске студије наставља студирање на докторским студијама. Минимално 60% студената докторских студија завршава студије у времену њиховог трајања тако да годишње најмање 200 доктораната на милион становника заврши студије у предвиђеном року. Најмање 10% студијских програма докторских студија заједнички су с иностраним универзитетима.

8. Најмање 7% одраслих у Републици Србији обухваћено неким од је програма образовања одраслих. [1]

3. СТРАТЕГИЈЕ И ИЗАЗОВИ У ЗАПОШЉАВАЊУ

Један од основних циљева свих структурних реформи је повећање стопе запослености. С тим у вези, у наредном периоду биће извршена реформа институционалног оквира за функционисање тржишта рада тако да се повећа његова флексибилност и запошљавање

радника учини јефтинијим и мање ризичним за послодавца.

Усвајање измена прописа о раду очекује се до почетка 2014. године. Сет реформи заснован на принципима флексибилности односио би се на повезивање права на отпремнину са радним стажом код тренутног послодавца уместо са целокупним радним стажом, флексибилније прописе који регулишу радно време, поједностављивање комплексне правне и административне регулативе у процесу заснивања и престанка радног односа и друго.

Србија је почетком октобра 2013. године усвојила пакет мера за стабилизацију јавних финансија и опоравак привреде. У циљу отклањања непосредне опасности од кризе јавног дуга и стварања претпоставки за заустављање његовог даљег раста предвиђен је пакет мера за стабилизацију јавних финансија и опоравак привреде и то:

- смањење масе зарада у јавном сектору;
- повећање прихода - кроз повећање ПДВ-а са
- 8% на 10%, и системску борбу против сиве економике и др;
- смањење субвенција јавним предузећима;
- уштеде на робама и услугама;
- коришћење јефтинијих кредита;
- промена пословног амбијента - измена прописа о раду у циљу повећања флексибилности тржишта рада, поједностављење процеса издавања грађевинских дозвола и других кључних процеса за пословање.

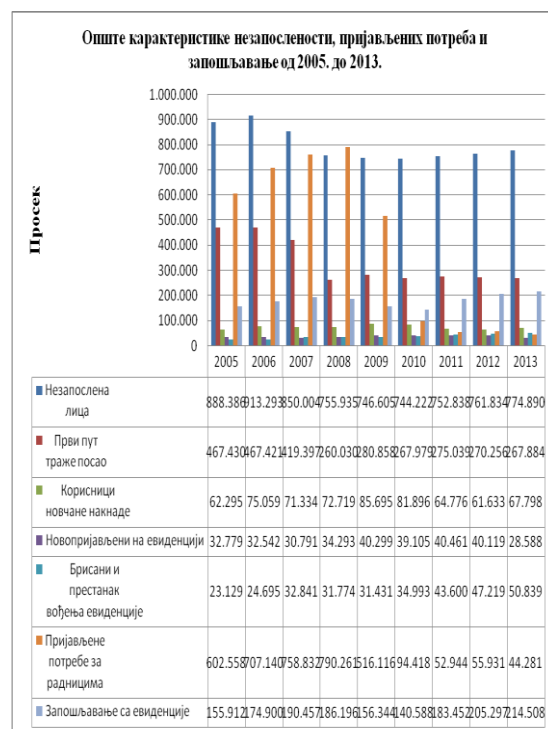
Такође су предвиђене структурне реформе: система социјалне заштите, државне управе, пензионог система, пореског система и реформе здравства, школства и науке.

Посебна област реформе односи се на предузећа у реструктурисању. Фискалном стратегијом за 2014. годину са пројекцијама за 2015. и 2016. годину у делу који се односи на Реформу предузећа у реструктурисању предвиђен је завршетак процеса реструктурирања предузећа најкасније до 30. јуна 2014. године што је предвиђено изменама Закона о приватизацији и увођењем института принудне наплате.

Министарство привреде Србије ће припремити Акциони план за оздрављење потенцијално просперитетних компанија и гашење пословно неуспешних предузећа из портфолија Агенције за приватизацију (615 предузећа која запошљавају око 100.000 радника), с посебним аналитичким приказом финансијског стања,

имовине и обавеза предузећа у реструктурирању (179 предузећа у поступку реструктурисања која запошљавају око 54.000 радника). [2]

Графикон бр. 1: Опште карактеристике незапослености, пријављених потреба и запошљавање од 2005. до 2013 у Србији.



Извор: Национална служба за запошљавање Републике Србије [3]

Сет реформи заснован на принципима флексибилности односио би се на повезивање права на отпремнину са радним стажом код тренутног послодавца уместо са целокупним радним стажом, флексибилније прописе који регулишу радно време, поједностављивање комплексне правне и административне регулативе у процесу заснивања и престанка радног односа и друго.

ЗАКЉУЧАК

Образовни систем преузима улогу кључног развојног фактора јер је квалитетно образована популација Србије прави ресурс како за ваљано коришћење природних и других наслеђених ресурса Србије тако и за развој нових, пре свега оних који ће се заснивати на напретку науке.

Србија мора да ојача продуктивно приватни сектор, али и даље нема довољно подстицаја за развој радне снаге и интензивну производњу. Таланат одлази у јавном сектору где су се плате утростручиле у односу на повећања за запослене у приватном сектору. Ово није

одржива економска политика у Србији, тачније, њена стратегија раста ће морати да буду избалансирана у свим секторима.

Реформа прописа који регулишу тржиште рада и институције тржишта рада представљаће важан елемент структурних реформи, са основним циљем да се подстакне отварање радних места у приватном сектору уз задржавање неопходне равнотеже између интереса послодаваца и запослених. Један од основних циљева свих структурних реформи је повећање стопе запослености.

Главни циљ реструктурисања неуспешних предузећа је здрава привреда на здравим системским темељима која генерише пораст запошљавања који води реалном расту зарада и животног стандарда.

Концепт социјалног укључивања је релативно нов у курс политике Србије, са истраживачким и приоритети до сада углавном фокусираним на сиромаштво, економске угрожености и социјалне заштите становништва. Недавна промена фокуса од смањења сиромаштва ка ширим питањима социјалне искључености и стратегија социјалне укључености је донела напредак земље у аспирацијама у ЕУ и свести о солидарности и социјалне кохезије, као кључним вредностима и циљевима ЕУ.

Концепт социјалног укључивања је релативно нов у курс политике Србије, са истраживачким и приоритети до сада углавном фокусираним на сиромаштво, економске угрожености и социјалне заштите становништва. Недавна промена фокуса од смањења сиромаштва ка ширим питањима социјалне искључености и стратегија социјалне укључености је донела напредак земље у аспирацијама у ЕУ и свести о солидарности и социјалне кохезије, као кључним вредностима и циљевима ЕУ.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] А. Славица: Менаџмент људских ресурса - практикум – Економски Факултет, Суботица, 2006.
- [2] Arthur, Diane: *Managing Human Resources in Small and Mid-Sized Companies*, Amacom, New York, 1995.
- [3] Boxall P. and J. Purcell, *Strategy and human Resource Management*. 2003.
- [4] Влада Републике Србије Стратегија развоја образовања у Републици Србији до 2020. године [1]
- [5] Национална служба за запошљавање Републике Србије[3]
- [6] Noe, R.A; Hollenbeck, J.R; Gerhart, B; Wright, P.M: *Menadžment ljudskih potencijala*, Mate, Zagreb, 2006.
- [7] Пржуљ, Ж.: Менаџмент људских ресурса, Институт МСП, Београд, 2002.
- [8] Шиббер Ф. Б.: Менаџмент људских потенцијала, Golden Marketing, Zagreb, 1999.
- [9] www.minrzs.gov.rs (Национални акциони план запошљавања за 2014. годину). [2]
- [10] www.efgm.com
- [11] www.human-resources.org