

BOLJI USLOVI

ZA ZAPOŠLJAVANJE

MLADIH - ULOGA

I ZNAČAJ UČENIČKE

I STRUČNE PRAKSE



SOLIDAR

Swiss Labour Assistance SLA



Autori:
Dragoljub Rajić
Ljiljana Pavlović

**BOLJI USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE
MLADIH - ULOGA I ZNAČAJ
UČENIČKE I STRUČNE PRAKSE**

Beograd, 2014. godine

BOLJI USLOVI ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH – ULOGA I ZNAČAJ UČENIČKE I STRUČNE PRAKSE

Autori:

Dragoljub Rajić
Ljiljana Pavlović

Izdavač:

Unija poslodavaca Srbije

Grafički dizajn i priprema za štampu:

Aleksandar Popović – Globe Design

Lektura i korektura:

Dana Mandić Popović

Štampa:

Jovšić printing centar doo

Tiraž:

500 primeraka

ISBN:

978-86-86051-14-1

-
- Izdavanje ove publikacije finansijski je pomogla organizacija SOLIDAR Suisse/Swiss Labour Assistance SLA - Kancelarija u Srbiji
 - Odgovornost za mišljenja izneta u tekstovima snose isključivo autori. Solidar Swiss Labour Assistance-SLA Kancelarija u Beogradu ne snosi odgovornost za bilo kakvu upotrebu sadržanih informacija

Sadržaj

■ Bolji uslovi za zapošljavanje mladih - Uloga i značaj učeničke i stručne prakse	5
■ Istraživanje sprovedeno među poslodavcima u Srbiji	14
■ Iskustva inostranih i drugih poslovnih asocijacija i kompanija u Srbiji o stručnoj praksi u zemljama EU i njihovim organizacijama - prilog sekundarno istraživanje	49
■ Ministarstvo omladine i sporta-prilog	56
■ Nacionalna služba za zapošljavanje - prilog	57
■ Infostud - prilog	58
■ Beogradska otvorena škola - prilog	62
■ Stručna praksa - Brošura za studente	68

Bolji uslovi za zapošljavanje mladih - Uloga i značaj učeničke i stručne prakse

Status i položaj mladih u Srbiji spada u kategoriju izazova za koje još uvek nema pravog rešenja. Iz godine u godinu susrećemo se sa statistikom koja i dalje potvrđuje da je svaka druga mlada osoba bez posla. Bez obzira na to što je ovaj problem očigledan i što se o njemu dosta govori, konkretnih preduzetih mera nema.

U poslednja dva istraživanja koja je sproveda Unija poslodavaca Srbije tokom 2012. godine „Potrebe tržišta rada i položaj mladih nezaposlenih lica“ i 2013. godine „Bolji uslovi za zapošljavanje mladih“ uz podršku Solidair Swiss Labour Assistance, prepoznati su i potvrđeni glavni razlozi lošeg položaja mladih koje treba tražiti najpre u sistemu formalnog obrazovanja, politici zapošljavanja koja je usmerena ka mladima kao i u privrednom, ekonomskom i političkom okruženju. U opisu navedenih ključnih pitanja koji utiču na visoku nezaposlenost mladih posebno je naglašen nesklad između znanja koja mladi steknu tokom formalnog obrazovanja i znanja i veština koja poslodavci očekuju. Postavlja se pitanje koji je efekat školovanja, odnosno šta naša deca uče i koliko dobro nauče ono što im je potrebno za život. Naše istraživanje je pokazalo da se u formalnom sistemu usvajaju teorijska znanja i **svoga 4,12% mladih smatra da poseduje znanja i veštine za realan posao, a 86% mladih se izjasnilo da ne poseduje praktična znanja.**

Upravo ovi podaci su nedvosmisleno ukazali na važnost i značaj povezivanja i saradnje obrazovnih institucija i privrede, ali su ostala brojna otvorena pitanja.

Zašto ta saradnja nije ostvarena u svom punom kapacitetu? Na koji način je moguće uspostaviti balans između teorijskih i praktičnih znanja? Kako se usklađuju obrazovni programi sa konstantnim promenama prilika na tržištu rada i potrebama privrede? Za odgovore na ova, ali i druga slična pitanja neophodan je dijalog svih zainteresovanih strana i podizanje svesti o značaju uspostavljanja socijalnog partnerstva, posebno u oblasti obrazovanja.

Trenutna **slika izazova na strani obrazovanja** je zabrinjavajuća. Zvuči neverovatno podatak iz popisa 2011. godine gde u populaciji osoba starijih od 15 godina čak 14% osoba nema završeno osnovno obrazovanje koje je obavezno od 1958. godine, a oko 21% osoba ima osnovno obrazovanje kao najviši nivo obrazovanja. Svega 11% stanovništva Srbije ima visoko obrazovanje i sa ovim procentom spada u red zemalja sa najnižim stepenom visokoobrazovanih u EU. U Srbiji postoje i velike razlike obrazovne strukture u različitim regionima i sredinama. U gradskim sredinama ima oko 23% stanovništva sa visokim obrazovanjem, dok je u seoskim sredinama taj procenat oko 6%. U poređenju sa vršnjacima iz EU, petnaestogodišnjaci koji su obrazovani u Srbiji imaju niži nivo matematičke, naučne i čitalačke kompetencije pokazuje studija PISA 2012, a pored toga oko 30% učenika spada u funkcionalno nepismene što direktno utiče na njihovu slabu mogućnost zaposlenja. Ova statistika funkcionalno nepismenih učenika je duplo veća nego što je u zemljama EU. Razloge loše statistike treba tražiti pre svega u niskom kvalitetu obrazovanja. Postavlja se pitanje šta naša deca uče

i koliko su ta znanja primenjiva. U obrazovnom sistemu u Srbiji akcentat je na sticanju teorijskih znanja i to za rezultat ima kadrove koji nemaju praktična iskustva. U Srbiji je evidentan i nesklad između strukture kadrova koji su potrebni privredi i programa koji se realizuju u obrazovnim institucijama. Iz ovog nesklada proizilaze prekobrojni kadrovi sa najčešće srednjim nivoom obrazovanja koji neće biti u mogućnosti u dužem vremenskom periodu da pronađu zaposlenje u struci, već će se dodatno o svom trošku ili trošku poslodavca obučavati za druge poslove. Struktura srednjeg stručnog obrazovanja je u direktnoj suprotnosti sa realnim potrebama privrede. U ukupnoj strukturi srednjeg obrazovanja u Srbiji 22% čine gimnazije, 2% umetničke škole, 16% trogodišnje srednje obrazovanje, 1% jednogodišnje i dvogodišnje obrazovanje i 59% srednje stručno obrazovanje. U okviru srednjeg stručnog obrazovanja najveći procenat se odnosi na pravno - birotehničke i ekonomske struke koje po broju imaju veće učešće od gimnazija. Ovi profili su veoma atraktivni za mlade, ali privreda nema kapaciteta da ih sve uposli.

Jedan značajan broj poslodavaca nije u mogućnosti da za određene poslove zaposli mlade sa potrebnim kvalifikacijama. To su radna mesta koja zahtevaju **specifična zanatska znanja**. Ovi obrazovni profili i ako postoje u formalnom obrazovanju ili ne prate aktuelene tehnološke promene, zastareli su ili jednostavno nisu u mogućnosti da formiraju razred jer ne postoji interesovanje od strane učenika da se obrazuju za takva zanimanja. Činjenica je da se ove godine upisalo svega nekoliko učenika za zanimanje armirača i stolara, pa se logično nameće pitanje ko će raditi na infrastrukturnim projektima koji se najavljuju? Ono čime se možemo pohvaliti jeste da smo zemlja bogata menadžerima, koji se najčešće sa fakultetskim diplomama zapošljavaju na radna mesta koja zahtevaju srednji nivo obrazovanja. Sve ovo jasno govori o tome da se obrazovni sistem u Srbiji suočava sa brojnim izazovima. Sa jedne strane imamo „štancovanje“ diploma i sve veći broj atraktivnih zvanja koja su među mladima popularna, dok naša privreda nema kapaciteta da ih sve uposli, a sa druge strane srpski poslodavci vape za mladim znanstvenicima i kadrovima koji imaju znanje u tehnološkim oblastima i oblastima informacionih tehnologija kada je reč o visokom obrazovanju i jedva mogu da podmlade svoje resurse.

Zanat zlata vredan nije atraktivan za naše mlade; nisu zainteresovani za zanatsko zanimanje, čak i kada im je posao zagarantovan. Mladi kažu da je mnogo rada a zarada mala. Zanatlije se ne bogate preko noći, a upravo ovi modeli brzog bogaćenja uz malo snalazljivosti, našim mladima se svakodnevno plasiraju. Zanatska zanimanja, kada se savladaju, vrlo su cenjena kod poslodavca i dobro su plaćena jer su deficitarna, a na stranu što daju mogućnost i samostalnog rada.

Sve navedeno nedvosmisleno ukazuje na značaj dijaloga i uspostavljanje institucionalne saradnje obrazovnih institucija i privrednih subjekata. Zakonski okvir za ovakvu vrstu saradnje postoji, ali ne funkcioniše. Potreba za razvojem ove saradnje proizilazi iz zajedničkih interesa i odgovara zahtevima savremenog društva u kom se razvoj i uspešna ekonomija temelje na znanju i sposobnosti da se prilagode savremenim ekonomskim i socijalnim kretanjima. U protivnom, sve veći broj mladih će napuštati Srbiju u potrazi za poslom negde van naše zemlje.

Dijalog obrazovnih institucija i privrede je izuzetno važan i koristan, počevši od saradnje u organizovanju praktične nastave i interaktivnih predavanja kroz zajedničke aktivnosti na nivou politike obrazovanja i izrade Nacionalnog okvira kvalifikacija i Nacionalne klasifikacije zanimanja, do usklađivanja nastavnih programa i upisnih kvota sa realnim potrebama privrede.

Izazovi na strani ponude su obeleženi stopom zaposlenosti lica radnog uzrasta (16-64) od 48% što predstavlja smanjenje od 1,2% u odnosu na oktobar 2013. godine (49,2%) prema podacima Ankete o radnoj snazi za prvi kvartal 2014. godine. Međutim, ako posmatramo kretanja u odnosu na april 2013. godine, stopa zaposlenosti se povećala za 2,2 procentna poena (45,8%), odnosno broj zaposlenih se povećao za oko 101.000 lica. Stopa nezaposlenosti lica radnog uzrasta (15-64) u prvom kvartalu 2014. godine iznosi 21,6%, što znači da je povećana za 0,6 procentnih poena u odnosu na oktobar 2013. godine (21%). Međutim, ukoliko posmatramo kretanja u odnosu na april 2013. godine, stopa nezaposlenosti se smanjila za 3,4 procentnih poena (25,0%), odnosno broj nezaposlenosti se smanjio za 94.500 lica.

Nezaposlenost je najviše rasprostranjena među onima sa srednjim nivoom obrazovanja, budući da je nešto više od dve trećine nezaposlenih završilo srednju školu (65,6% u prvom kvartalu 2014.godine).

U periodu april 2013. – prvi kvartal 2014. godine, primetan je porast učešća nezaposlenih sa visokim nivoom obrazovanja sa 16,7 na 17,1%. Sa druge strane, u istom periodu došlo je do smanjenja učešća lica sa nižim nivoom obrazovanja sa 18,9% na 17,1%. Ovaj podatak može da ukaže da se u periodu kada nema dovoljno slobodnih radnih mesta lica odlučuju za nastavak školovanja i tada prelaze u neaktivnost. U prilog tome su podaci da se u posmatranom periodu stopa neaktivnosti mladih povećala sa 70,5% na 72,8%.

Predlog za rešenje ove loše statistike, posebno u pogledu obrazovne strukture nezaposlenih lica je u reformi obrazovnog sistema i sistema obrazovanja odraslih.

Izazovi na strani tražnje, odnosno izazovi u kojima posluju privredni subjekti u Srbiji su obeleženi lošim ambijentom za poslovanje. Poslodavci u Srbiji se bore za opstanak na tržištu. Retki su oni koji proširuju svoje poslovanje i otvaraju nova radna mesta. Prema poslednjem istraživanju (UPS) 90% poslodavaca nema u planu zapošljavanje u 2014. godini, a razlozi za to su pad prometa, visoki troškovi poslovanja i neloyalna konkurencija. Negativno poslovanje koje je privredu pratilo tokom celog kriznog perioda, izuzev 2011. godine, nastavljeno je i u 2013. godini, mada je iskazani gubitak skoro četiri puta manji u odnosu na prošlogodišnji. Ovakvom smanjenju negativnog rezultata privrede prvenstveno je doprineo više nego prepolovljeni finansijski gubitak, kao posledica značajnog pada rashoda kamata i negativnih kursnih razlika, dok je višegodišnji rastući trend dobitka iz poslovnih aktivnosti prekinut uz приметno povećanje ostalog gubitka. Suočena sa brojnim poteškoćama, privredna društva su svoje aktivnosti gotovo zadržale na prošlogodišnjem obimu. Investicije, kao pokretač potencijala privrede su izostale, a bilansni potencijal i kapital beleže tek skromni, ujednačeni rast.

U Saopštenju o poslovanju privrede u Republici Srbiji koju je objavila Agencija za privredne registre u 2013. godini najveći pad zaposlenosti zabeležen je u malim i srednjim privrednim subjektima (koji zapošljavaju od 11 do 50 radnika) i to 4% . Ovo jasno ukazuje da su mala i srednja preduzeća u ozbiljnim problemima i da gube bitku sa rastućom nelojalnom konkurencijom. Bez jačanja kontrolne funkcije na tržištu rada, strožije kaznene politike i aktivne uloge države na suzbijanju crne ekonomije, ne može se očekivati pozitivan pomak kod malih i srednjih preduzeća.

Učešće sive ekonomije u Srbiji je nešto veće od 30 odsto BDP i procenjuje se da se u toj nelegalnoj zoni godišnje obrne oko 11 milijardi evra. Šteta koju „legalni poslodavci“ procenjuju nije samo finansijska već se prepoznaje kroz gubitak ugleda kod potrošača, obaranje cena i smanjenje prometa. Istraživanje Unije poslodavaca Srbije iz 2013. godine pod nazivom „Bolji uslovi za zapošljavanje mladih“ ukazuje da su mladi najviše pogođeni lošim efektima rasta rada na crno. Prema ovom sprovedenom istraživanju, samo 15% mladih se izjasnilo da ne bi prihvatilo rad na crno. Situacija se dodatno pogoršava činjenicom da oko 30% mladih nije upoznato sa pravima koje mogu da ostvare na tržištu rada. Među mladima postoji i verovanje da jedino preko „veze“(81,86%) mogu doći do posla ili ulaskom u političke stranke. Stranačko zapošljavanje su i poslodavci prepoznali kao problem, posebno u procesu apliciranja na programe koji se nude u okviru aktivnih mera politike zapošljavanja.

Uticaj visokog nivoa sive ekonomije se najpre ogleda u visokoj nezaposlenosti i u velikom procentu onih koji rade na crno. Predložena smanjenja privrednog tereta trebalo bi da utiču na njihovo prevođenje u legalne tokove, pa samim tim i na veći broj mladih koji bi bili legalno angažovani.

Prevazilaženje postojeće situacije moguće je uz jačanje institucija na tržištu rada, posebno njihove kontrolne funkcije, kroz uspostavljanje efikasne kaznene politike i njenog doslednog sprovođenja, ali i kroz smanjenje troškova poslovanja privrednih subjekata, umanjnjem visokih državnih dažbina. Prema mišljenju poslodavaca ono što bi takođe podstaklo mala i srednja preduzeća jeste uvođenje bespovratnih kredita za ulaganja u infrastrukturu preduzeća ali i politika zapošljavanja koja bi u većoj meri podržala sektor malih i srednjih preduzeća. Svakako su od presudnog značaja velike investicije koje uključuju angažovanje velikog broja malih i srednjih preduzeća iz različitih privrednih grana.

Politika zapošljavanja treba da bude deo Nacionalne strategije privrednog razvoja i da zajedno sa drugim politikama integriše i jasno definiše akcione planove koji će biti usklađeni. Da bi se ovo ostvarilo neophodno je sveobuhvatno sagledavanje prilika na tržištu rada i kreiranje prioriternih ciljeva koji će u određenom vremenskom periodu pokazati prve merljive rezultate. Dijalog sa poslodavcima je od izuzetnog značaja za kreiranje programa aktivnih mera politike zapošljavanja. Iskustva zemalja EU su pokazala da su ključni faktori uspeha programa zapošljavanja u aktivnom dijalogu sa socijalnim partnerima. Naša prethodna istraživanja su pokazala da je program „ Stručna praksa“ i po oceni mladih (oko 1200 anketiranih) i po oceni poslodavaca (oko 260) najviše uticala na zapošljavanje. U okolnostima gde je evidentan nesklad znanja koja se steknu u školi sa veštinama koje poslodavci očekuju, svaki podsticaj za organizovanjem praktičnih obuka je izuzetno značajan. Sa druge strane ako uzmemo

u obzir da poslodavci iz sektora malih i srednjih privrednih subjekata koji čine preko 99% ukupnog broja preduzeća u Srbiji imaju priličnih neprilika u organizovanju prakse koje uključuju angažovanje mentora, teško uspostavljanje saradnje sa srednjim školama i fakultetima, komplikovane birokratske procedure i finansijske troškove za angažovanje svojih zaposlenih, obezbeđivanje prostora za rad praktikanata uključujući i bezbedonosne mere, program „Stručna praksa“ višestruko je značajan. Prema iskustvima zemalja EU, uspeh ovakvih programa obuka u direktnoj je vezi sa jakim institucionalnim i regulatornim okvirom koji postavlja sveobuhvatni okvir i osnovne uslove pod kojim se sprovode programi. Ovo podrazumeva aktivan dijalog sa socijalnim partnerima i jaku podršku poslodavaca koja ih uključuje u kreiranje programa prakse i kroz njihovu aktivnu ulogu u realizaciji obuka i promovisanju programa. Finansiranje ovih programa se obezbeđuje iz sredstava EU, kao i iz nacionalnih i regionalnih izvora, fondova poslodavaca i sl. i uključuje i druge podsticaje. Jedan od ključnih faktora za uspeh ovih programa je i kontinuirano usklađivanje sa potrebama tržišta rada na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou i direktan uticaj na nastavne planove i Nacionalni okvir kvalifikacija.

Praksa u zemljama EU

U zemljama EU razlikuju se šegrtovanje (apprenticeships) i pripravništvo (trainership). Šegrtovanje je jasnije definisano i predstavlja sastavni deo formalnog obrazovanja, obično na višem srednjem nivou. Šegrtovanje podrazumeva kombinaciju praktične obuke na radnom mestu kod poslodavca sa teorijskim obrazovanjem u obrazovnim ustanovama ili centrima za obuku. Na osnovu unapred utvrđenog plana obuke, njihov pedagoški sadržaj nastoji da pomogne učenicima da tokom vremena steknu kompletan skup znanja, veština i sposobnosti potrebnih za određeno zanimanje. Trajanje obuke, veštine i kompetencije koje se stiču i uslovi pod kojim se realizuje obuka su definisana u ugovoru o stažiranju, odnosno ugovoru koji je sličan ugovoru o zapošljavanju na određeno vreme i koji se zaključuje neposredno od strane praktikanata sa poslodavcem ili preko obrazovne institucije. Na taj način praktikanti dobijaju status zaposlenog ili ugovorenog šegrta i primaju naknadu čiji se iznos definiše kolektivnim pregovorima ili zakonom. Praktikantima koji uspešno završe obuku dodeljuje se sertifikat stručnog obrazovanja (IVET) što predstavlja uverenje o posedovanju kvalifikacija za rad u određenoj profesiji ili grupi zanimanja.

Način na koji se šegrtovanje sprovodi razlikuje se i varira u zemljama članicama EU. U Nemačkoj se 60% obuka odvija u radnom okruženju, u Danskoj između 66-90% dok je u Španiji obuka kod poslodavca samo 20-30%. Procenat mladih (15-29) koji se odlučuju za šegrtovanje značajno varira u zemljama članicama EU. Ukupno posmatrano na nivou EU prosečno učešće mladih u šegrtovanju je 3,7%.

Efikasnost šegrtovanja je izuzetno velika. Obučeni po ovom programu zapošljavaju se neposredno po završetku šegrtovanja u proseku oko 60%-70% a u nekim slučajevima dostiže i 90%. U periodu od šest meseci do godinu dana, ovaj procenat je preko 80% što predstavlja visoku efikasnost u odnosu na ishode zapošljavanja.

U zemljama EU razlikuju se dve vrste pripravnčkog staža (trainerships) i to praksa koja je u vezi sa obrazovnim programom i predstavlja obavezni deo studijskog programa i integrisane su u obrazovne programe opštih/akademskih studija i u srednjem i visokom obrazovanju. One traju između 3-6 meseci i realizuju se krajem studija. Za određena zanimanja profesionalna obuka je obavezna (medicina, arhitektura, obrazovanje), slično kao kod nas. Ove obuke su strogo definisane sa jasnim sadržajem i procedurama za osiguranje kvaliteta. Programi mobilnosti koje podržava EU kao „Transnacionalna praksa“ imaju sve veći značaj, posebno Erasmus i Leonardo Da Vinci. Ove prakse su takođe precizno definisane i pažljivo se nadziru.

Druga vrsta pripravnništva je, kao i kod nas, jedan od programa Aktivnih mera politike zapošljavanja čiji je cilj da kroz praksu pomogne mladim nezaposlenim licima da savladaju konkretna znanja i veštine i budu konkurentniji na tržištu rada. Ovaj program namenjen je mladima koji rano napuštaju školovanje i nemaju kvalifikaciju ili je njihova kvalifikacija niska, mladi iz kategorije ranjivih grupa (migranti, manjinske grupe, iz socijalno i ekonomski ugroženih sredina, iz siromašnih i udaljenih oblasti i sl)

Ishodi zapošljavanja u sklopu pripravnništava nisu najbolje dokumentovani, ipak prema procenama OECD-a, a na osnovu podataka iz istraživanja koje je realizovano među diplomcima širom EU (Refleks), pripravnništvo tokom studija povećava verovatnoću za pronalazak zaposlenja neposredno po završetku od 44%, smanjuje neusklađenost znanja za realan posao na 26%, a u prilog tome i Eurobarometar istraživanje iz 2011. godine je pokazalo da 44% onih koji su završili pripravnčki staž je mislilo da im je on pomogao da obezbede stalno zaposlenje, ali je 26% ispitanika izjavilo da im to nije pomoglo da nađu posao.

Praktikanti koji su u sklopu Aktivnih mera politike zapošljavanja prošli obuku su u procentu od 13%-32% odmah po završetku našli zaposlenje. Najbolje mere koje su uticale na zapošljavanje mladih kod poslodavaca su mere koje su i posle isticanja bile dopunjene nekom vrstom podsticaja kao što su oslobađanje od doprinosa za socijalno osiguranje.

Ključni faktori uspeha šegrtovanja i pripravnništva

Ključni faktori uspeha	Glavne karakteristike
Stabilan i snažan institucionalni i regulatorni okvir	Postavlja sveobuhvatni kontekst i osnovne uslove u kojima se sprovode programi
Aktivno učešće socijalnih partnera	Angažovanje poslodavaca i konstruktivni dijalog sa sindikatima i predstavnicima zaposlenih
Jaka podrška poslodavaca	Ko-dizajn programa, podršku šegrtovanju / pripravnštvu , osiguranju kvaliteta, promovisanju programa
Bliska saradnja poslodavaca i obrazovnih institucija	Dvosmerna interakcija i razmena znanja između obrazovnih sistema i zahteva poslodavaca za određenim veštinama. Obezbeđivanje, pružanje praktičnih obuka u dovoljnoj količini i kvalitetu

Finansiranje uključujući subvencije za poslodavce i druge podsticaje	Obezbeđivanje sredstava za adekvatno programiranje i rigoroznu implementaciju programa. Finansijski izvori uključuju EU (uključujući i ESF) sredstava , nacionalne / regionalne fondove, fondove poslodavca, subvencije / podsticaje za poslodavce
Stalna usklađivanja sa potrebama tržišta rada	Usklađivanje na nacionalnom, regionalnom ili lokalnom tržištu rada nastavnih planova i Nacionalnog okvira kvalifikacija

Peuzeto : Apprenticeship and Traineeship Schemas in EU 27, Key success factors, A Guidebook for Policy, planners and practitioners-december 2013, European Commission

Imajući u vidu sve okolnosti, od izazova na strani mladih koji su bez posla i praktičnih znanja kao i poslodavaca koji zapošljavaju mlade bez iskustva i potrebnih veština, otvorio se prostor koji nije istražen, a odnosi se na prevazilaženje ovog nesklada kroz organizovanje učeničke i stručne prakse. Koliko su poslodavci spremni da aktivno učestvuju i pomognu mladima da steknu svoje prvo radno iskustvo i sa kakvim se izazovima suočavaju imaćete prilike da sagledate detaljno u analizi istraživanja koje smo realizovali kod 228 poslodavaca uglavnom iz sektora malih i srednjih privrednih subjekata.

Ključne preporuke predstavljaju rezultat našeg opsežnog istraživanja, komentara poslodavaca, ali i predstavnika mladih, predstavnika lokalnih institucija, Nacionalne službe za zapošljavanje, direktora srednjih stručnih škola i predstavnika visokoškolskih ustanova kao i udruženja stranih investitora i partnerskih organizacija Beogradske otvorene škole i Infostuda.

Politika zapošljavanja kao deo Nacionalne strategije privrednog razvoja Srbije

- Jasno definisani nacionalni prioriteti doprinose i efikasnijem upravljanju budžetskih sredstava i precizno određenim nadležnostima i nosiocima aktivnosti u procesu realizacije planiranih aktivnosti.
- Uslov za efikasnu politiku zapošljavanja je integrisanje sa drugim politikama koje utiču na situaciju na tržištu rada.

Aktivne mere politike zapošljavanja zasnovane na podacima

- Analiza efekata AMPZ dala bi korisne inpute za modifikovanje postojećih programa ili potpuno ukidanje onih bez efekata. Ovo bi uticalo i na efikasnije trošenje ograničenih finansijskih sredstava.
- Ukidanje neefikasnih mera u korist onih koje daju pozitivne efekte.
- Razvijeni mehanizmi na lokalnom nivou za analizu lokalnog tržišta rada, sagledavanje potreba privrede i prilagođenost obrazovnih profila potrebama lokalne privrede.

Obezbeđivanje kvaliteta programa Stručna praksa

- Stroga kontrola i praćenje svih odobrenih programa AMPZ.
- Prioritetne liste u dobijanju subvencija NSZ preduzećima koja su i po isteku programa zadržali mlade na poslu.
- Prednost dati dugoročno nezaposlenim licima (u periodu od dvanaest meseci pre podnošenja zahteva lice koje nije bilo u radnom odnosu).
- Evaluacija ostvarenja postavljenih ciljeva programa prakse od strane poslodavaca.
- Evaluacija programa prakse i saradnje sa mentorima od strane praktikanata.
- Subvencionisanje isključivo privatnog sektora.
- Finansijska podrška za organizovanje stručne prakse sektoru MSP.

Saradnja obrazovnih institucija i privrede

- Usklađivanje strategije obrazovanja sa strategijama koje se odnose na tržište rada.
- Uspostavljanje modela dijaloga zainteresovanih strana kroz rad Sektorskih veća.
- Sveobuhvatno sagledavanje prilika na tržištu rada sa ciljem praćenja trendova na tržištu i usklađivanja nastavnih programa.
- Uspostavljanje saradnje nastavnika stručnog predmeta i predstavnika poslodavaca koji organizuje učeničku praksu koja će biti u funkciji obrazovanja i pripreme za svet rada.
- Pripitivanje aktivne uloge svih zainteresovanih strana.

Evidentan nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada kao i prepoznat nedostatak praktičnog znanja i veština koje mladi steknu tokom formalnog obrazovanja može se prevazići uspostavljanjem sistemске povezanosti poslodavaca, škola i fakulteta posebno u postizanju kvaliteta i povećanju obima praktične nastave. Veliki privredni sistemi imaju razvijene modele organizovanja i realizacije praktične nastave i stručne prakse koja uključuje konkurs, regrutaciju i selekciju kao prilikom zapošljavanja, definisanje programa rada od strane mentora i praktikanta i evaluaciju. Njihov cilj je da za svoju kompaniju obezbede najbolje kadrove i uložena sredstva predstavljaju investiciju koja će uticati na njihovu konkurentnu prednost na tržištu. U nedostatku privrednog ambijenta koji podstiče rast i razvoj malih i srednjih preduzeća, organizovanje praktične nastave i stručne prakse u ovom sektoru, iako je prepoznato kao vrlo značajno, sagledava se kroz visinu troškova. Pored finansijske podrške koju većina poslodavaca iz sektora MSP predlažu za pokrivanje troškova koji se odnose na posebne mere obezbeđivanja prostora za praktikante, njihovu bezbednost i zdravlje na radu, motivisanju ili dodatnoj edukaciji mentora koji bi se kvalitetno posvetio obuci, pokrivanju troškova prevoza i slično, podršku vide i kroz prevazilaženje izazova koji se odnose na uspostavljanje komunikacije i saradnje sa školama i fakultetima, pojednostavljanju birokratske procedure, jasno definisane zakonske regulative i poreske politike.

Uloga malih i srednjih preduzeća koja imaju učešće od 99,5% u ukupnom broju privrednih subjekata mogla bi da bude značajnija, posebno na lokalnom nivou uz uspostavljanje različitih mehanizama za podršku njihovom većem uključivanju u organizovanju prakse u preduzećima. Jedan od načina je uspostavljanje rada Sektor-

skih veća u okviru koga bi potrebe poslodavaca bile u potpunosti sagledane. Međutim, ostaje da se pronađe efikasan model uspostavljanja ove saradnje obzirom da poslodavci nisu naviknuti da im se predstavnici obrazovanja obraćaju za stručno mišljenje.

Podrška u vidu aktivnih mera politike zapošljavanja mora sagledati sve aspekte koji imaju značaj da programi daju očekivane efekte. U tom smislu treba imati u vidu ključne faktore za uspeh praktične nastave i stručne prakse koji su definisani u EU, a koji podrazumevaju stabilan i snažan institucionalni i regulatorni okvir, jaku podršku poslodavaca, blisku saradnju obrazovnih institucija i poslodavaca, finansiranje i druge podsticaje za poslodavce kao i stalna usklađivanja sa potrebama tržišta rada i moguću primenljivost u našim uslovima.

Istraživanje sprovedeno među poslodavcima u Srbiji

1. Uvod u rezultate istraživanja

S obzirom da je u prethodnih pet i više godina uočeno da se poslodavci u Srbiji slabije odazivaju na pozive za učešće u različitim anketama sprovedenim od strane državnih institucija nadležnih za obrazovanje i da su uglavnom malo zainteresovani da aktivnije učestvuju u predviđanju potreba za kadrovima, a da s druge strane, imaju puno primedbi na predznanje i praktične veštine mladih ljudi koje upošljavaju u svojim firmama, ovo istraživanje je sem dobijanja konkretnih preporuka kako poboljšati sistem organizovanja stručne prakse za mlade, u samom startu moralo i da dovoljno zainteresira i privuče poslodavce da u njemu učestvuju.

Od samog početka nametnulo se pitanje šta za same poslodavce znači "dobra praksa" i kako ponukati ljude iz biznisa, svakako preokupirane brojnim problemima u poslovanju i teškom svakodnevnom bitkom sa državnim birokratijom, padom kupovne moći (sveprisutnom od 2008. do današnjih dana) i legalnom i nelegalnom (sivom zonom) konkurencijom na tržištu da više svog vremena odvoje i zaista iskreno i s pažnjom učestvuju u istraživanju čiji krajnji cilj, u stvari, treba da bude nešto što je više posao Ministarstva prosvete, lokalnih samouprava i drugih državnih institucija nadležnih za unapređenje obrazovnog sistema, nego samih privrednika. Taj posao zahtevao je da se prilikom anketiranja ne oduzme puno vremena poslovnim ljudima, ali i da im postavljena pitanja budu dovoljno interesantna, jer su u poslednje vreme mnogi od njih prestali da brinu brigu države i društva i uglavnom se lavovski trude da očuvaju svoje firme. Stoga je prvi rizik uspešnosti ankete bio da ne bude dovoljno odgovora ili da privrednici ne posvete dovoljno pažnje biranju pravih odgovora i davanju sopstvenih primedbi, veoma važnih za ishod ankete, jer se najbolji saveti za kreiranje obrazovne politike u oblasti stručnih zanimanja dobijaju upravo iz prakse.

Prilikom kreiranja upitnika i pristupa poslodavcima takođe je bilo potrebno obratiti pažnju i na strukturu domaće privrede u kojoj pretežno dominiraju uslužne, trgovinske i posredničke delatnosti, čiji razvoj traži drugačija znanja i praktične veštine od onih u poljoprivredi i industriji. Pitanja su morala da budu takva da ne budu usmerena samo na ona znanja i veštine koje su trenutno tražene na tržištu rada, već i da kod poslodavaca podstaknu razmišljanja o znanjima i veštinama isto tako neophodnim u narednim godinama i decenijama.

Na kraju, valjalo je zaviriti u misli i poglede preduzetnika, šefova ljudskih resursa i menadžera zaduženih za razvoj u kompanijama i postaviti pitanja iz njihovog ugla posmatranja stvari, s onim vidom analitičkog osvrta koji neguju srednja i velika preduzeća u stalnoj potrazi za novim instrumentima i tehnikama razvoja. Presudno je bilo naterati ih da budu oštri, pa i brutalno iskreni, kada je to potrebno, prema obrazovnom sistemu, okruženju, ukorenjenim predrasudama i organizacionim nedostacima za koje se mi u Srbiji često izgovarimo "ovdašnjim mentalitetom". Ovo ipak nije bila još

samo jedna u nizu anketa, ona je trebala da posluži za kasnije preporuke koje imaju za cilj da promene sistem, ukorenjene navike i inerciju institucija.

2. Metodologija

Pitanja u okviru ankete su prvo kreirana na osnovu rezultata prethodnih istraživanja, podataka i saznanja kojima je raspolagala Unija poslodavaca Srbije i ekspert koji je sastavio pitanja, zatim se zajedno sa partnerima pristupilo analizi i "finom uobličavanju" određenih pitanja, kako bi formulacije bile što preciznije i izbegla se određena ponavljanja i nejasnoće. Najzad, kada je lista pitanja kreirana, pristupilo se organizaciono-tehničkoj postavci ankete. To je podrazumevalo da poslodavci budu anketirani posredstvom elektronske ankete, prethodno dizajnirane u određenim modulima koji omogućavaju lako "surfovanje" kroz anketu i efikasno odgovaranje na postavljena pitanja.

Cilj je bio stvoriti simulaciju ankete sa 15 do 18 pitanja na koja se može odgovoriti u roku od 20 do 22 minuta, kako se ne bi oduzelo previše vremena poslodavcima. Tom prilikom izvršena je analiza sličnih anketa koje su od strane raznih organizacija i institucija sprovedene u Srbiji u periodu posle 2010. godine. Kao dobra muštra poslužili su primeri sličnih istraživanja realizovanih u Sloveniji i Slovačkoj, takođe su uzeti u obzir i "otpori" poslodavaca u Srbiji nekim po obliku bliskim istraživanjima, kao što je anketa Nacionalne službe za zapošljavanje o potrebi za kadrovima u privredi. Službenici NSZ u poslednjih nekoliko godina na različite načine su pokušavali da dopru do poslodavaca nevoljnih da se odazovu ovim anketama i deo tih iskustava je bio dragocen u ovom slučaju.

Kada je konačno izdizajnirana anketa sa 30 pitanja opredeljeno je da se svi privredni subjekti iz uzorka prvo obaveste o anketi elektronskim putem i slanjem linka za popunjavanje ankete on-line, a da se zatim ovaj poziv posle nedelju dana ponovi i odmah potom pristupi direktnom obaveštavanju telefonom. S obzirom da je anketiranje obavljano u julu i avgustu mesecu 2014. godine, u jeku sezone godišnjih odmora, bila je potrebna upornost u kontaktiranju kompanija čiji su odgovori bili važni za realizaciju istraživanja.

Prilikom vršenja ankete pozivani su vlasnici, direktori i osobe zadužene za organizaciju poslovanja u malim preduzećima, dok su u srednjim i velikim kompanijama pretežno anketirani šefovi ljudskih resursa ili odeljenja zadužena za korporativnu komunikaciju koja su linkove sa anketom prosleđivala svojim kolegama u HR službama.

3. Uzorak

Istraživanje među poslodavcima sprovedeno je na uzorku od 228 malih, srednjih i velikih preduzeća koja, prema podacima Agencije za privredne registre, posluju u Republici Srbiji.

Može se reći da su u odabranom uzorku lagano preovladavala preduzeća koja imaju ozbiljno postavljene službe i edukovane osobe za eksternu komunikaciju. Te

osobe pretežno koriste računare i informacione tehnologije u svakodnevnom radu i elektronski način anketiranja za njih nije predstavljao nepoznanicu.

U pripremi uzorka privrednih društava među kojima je sprovedeno istraživanje vodilo se računa o strukturi privrede u Republici Srbiji i geografskim specifičnostima. Korišćeni su podaci APR o regionalnoj raspoređenosti preduzeća u pogledu njihove veličine i pretežne delatnosti koju obavljaju.

Tabela 1. Anketirana preduzeća prema svom sedištu

Sedište privrednog subjekta	
Beogradski region	74
Vojvodina	73
Šumadija i Zapadna Srbija	46
Južna i Istočna Srbija	35
Ukupno	228

Za razliku od sličnog istraživanja sprovedenog u 2013. godini, svoje sedište navelo je čak 225 od ukupno 228 preduzeća obuhvaćenih anketom, što pokazuje interes predstavnika poslodavaca da jasno navedu iz kog su dela Srbije. Ipak, primećeno je, tokom sprovođenja ankete, da je daleko više napora bilo potrebno uložiti prilikom kontaktiranja i ubeđivanja poslodavaca sa juga i istoka Srbije da učestvuju u anketi, u odnosu na njihove kolege iz Vojvodine ili Beograda sa okolinom. Opet su, tradicionalno, Vojvodina i Beograd najpre izašli u susret organizatorima istraživanja i bez mnogo reči uvideli da je bitno da se odazovu i odvoje malo vremena za popunjavanje elektronskog klišea ankete.

Po pravilu, opet su preduzeća koja imaju moderan menadžment i razvijene službe ljudskih resursa prednjačila na listi onih čiji je odziv bio najbrži. Kao i u prethodnim istraživanjima, opet je uočeno da ona imaju najveću želju za reformom obrazovnog sistema i većom povezanošću srednjih stručnih škola i fakulteta i privrede.

Tabela 2. Preduzeća iz obuhvaćenog uzorka prema veličini

Veličina anketiranog preduzeća	
Malo preduzeće	160
Srednje preduzeće	48
Veliko preduzeće	12
Ukupno odgovorilo	220
Nije odgovorilo	8

Kao i u drugim dubinskim istraživanjima u privredi dominacija trgovine i usluga je očigledna i u interesovanju za razvoj stručne prakse mladih. Međutim, znatno interesovanje iskazali su i sektori prehrambene proizvodnje i informaciono-komunikacionih

tehnologija. Ove dve privredne grane iz godine u godinu imaju rastuću potrebu za primenom novih tehnologija, što nije moguće bez podizanja nivoa stručne prakse u srednjim školama, ali i na visokoškolskim ustanovama i univerzitetima.

Tabela 3. Preduzeća iz ankete prema privrednoj grani

Pretežna delatnost privrednog subjekta (u %)	
Trgovina	19,2
Usluge	12,8
Industrija hrane i pića	10
IT i telekomunikacije	8
Industrija hemije i nemetala	5,6
Tekstilna industrija	5,6
Građevinarstvo	5
Obrazovanje	5
Turizam i ugostiteljstvo	5,2
Elektroindustrija	3,6
Metalska industrija	3,6
Finansije, osiguravanje, konsalting	3,2
Grafičko-izdavačka delatnost	2,8
Ostale zanatske delatnosti	2,4
Informisanje i mediji	1,8
Drvena industrija	1,8
Zdravstvo i farmacija	1,4
Ukupno odgovorilo	97
Nije odgovorilo	3

Iznenaduje da svega 3 odsto privrednih subjekata učesnika istraživanja nije navelo svoju pretežnu delatnost, što opet pokazuje izgrađenu svest o razlozima sprovođenja ove ankete i potrebu da se bude precizan, jer možda baš u njihovoj privrednoj grani ili delatnosti nedostaju kvalitetni kadrovi. Poređenja radi, u prošlogodišnjoj studiji o boljim uslovima za zapošljavanje mladih, skoro 17% poslodavaca nije odgovorilo na pitanje o svojoj pretežnoj delatnosti. Takođe je iznenadila i značajna spremnost privrednih subjekata u grani trgovine da učestvuju u anketi, što pokazuje da i u ovoj, najmnogoljudnijoj privrednoj grani u Srbiji po broju aktivno zaposlenih, postoji sve veća potreba za kvalitetnijim obrazovanjem mladih i njihovom većom zainteresovanošću da se podrobnije upoznaju sa veštinama rada u trgovini. Savremena trgovina bitno je različita i raznorodnija nego osamdesetih godina prošlog veka i ona danas traži aktivniji pristup u obrazovanju budućih trgovaca, sa mnogo više prakse i obraćanja

pažnje na „tajne zanata“ i pravovremenu edukaciju. Primetno je da su se i tekstilci, kao i preduzeća iz grane hemije i nemetala, značajnije odazvali i uzeli učešće u anketi, s nizom konkretnih predloga, što će biti izloženo na narednim stranama.

4. Iskustvo poslodavaca u organizovanju stručne prakse za mlade

Pre upućivanja ostalih pitanja poslodavcima, za uspešnost ove ankete bilo je nužno saznati koliko je poslodavaca u prethodnom periodu organizovalo neki vid stručne prakse za mlade u svom preduzeću. Oni koji su stručnu praksu organizovali svakako su imali bitno različita iskustva od onih firmi gde stručne prakse nije bilo i zato su pitanja upućena njima morala da sadrže ceo jedan segment o njihovom iskustvu i zaključcima nakon organizovanih stručnih praksi.

Tabela 4. *Koliko poslodavaca je organizovalo stručnu praksu u svom preduzeću*

Da li ste organizovali neki oblik stručne prakse?		
DA	152	66,7 %
NE	76	33,3 %
Ukupno anketiranih	228	100 %

Ohrabujuće deluje podatak da je dve trećine poslodavaca organizovalo neki vid stručne prakse u prethodnim godinama i decenijama, što opovrgava često iznošen stav pojedinih institucija nadležnih za obrazovanje i praćenje problematike na tržištu rada, da su poslodavci nezainteresovani za organizovanje stručne prakse. Ovakvi podaci otvaraju i čitav niz drugih pitanja oko nedovoljne angažovanosti gorenavedenih institucija da poslodavce dublje uključe u sistem obrazovanja, jer ako su poslodavci u pojedinim slučajevima organizovali stručnu praksu, zašto onda ne bi aktivnije bili involvirani u sistem srednjeg i visokog obrazovanja.

Ako se dalje zađe u dobijene podatke i pogleda regionalna raspoređenost poslodavaca koji imaju iskustva sa organizovanjem stručne prakse za mlade dobija se jasnija slika u kojim delovima Srbije su poslodavci spremniji da obučavaju mlade u svojim preduzećima.

Tabela 5. *Regionalna raspoređenost poslodavaca koji su organizovali stručnu praksu za mlade*

Region	Broj	U %
Beograd	42	27,6
Vojvodina	64	42,2
Šumadija i Zapadna Srbija	42	27,6

Region	Broj	U %
Južna i Istočna Srbija	4	2,6
Ukupno	152	100%

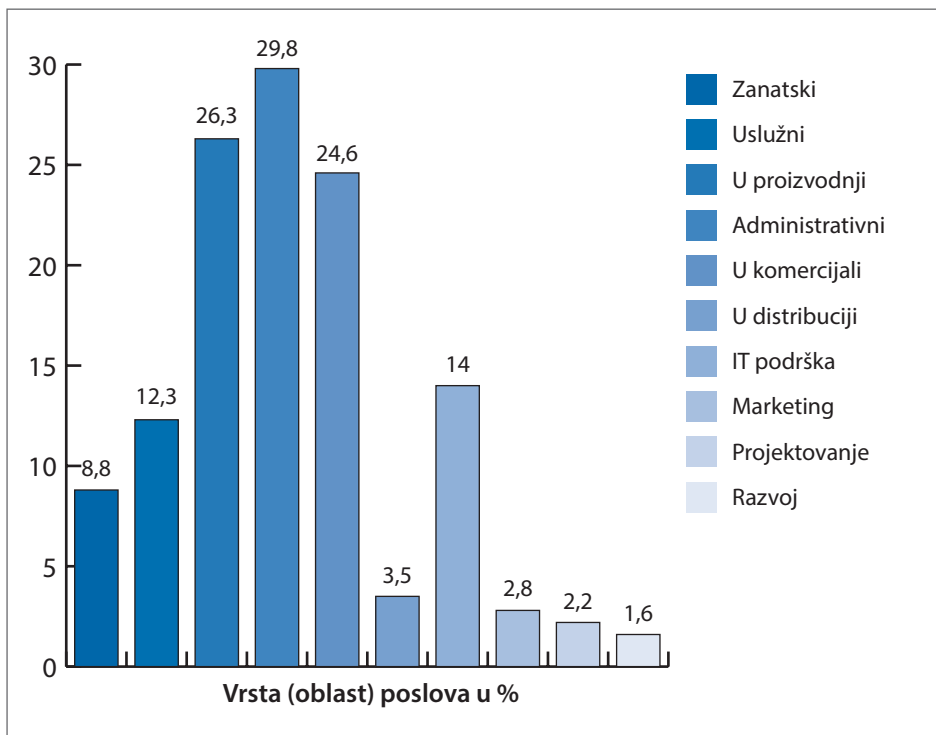
Vojvodina značajno prednjači u odnosu na ostale regione u Republici Srbiji, što je posledica izgrađenije svesti poslodavaca o potrebi obučavanja mladih za vršenje praktičnih poslova, ali i veće industrijske i ekonomske razvijenosti Vojvodine u odnosu na ostatak zemlje. Rad u industriji zahteva preciznost i učinkovitost i zato je potrebno mlade ljude što ranije uvesti u proizvodne procese i pružiti im konkretna znanja u obavljanju drugih poslova koji su važni u logistici industrije (distribucija, transport, komercijala, marketing, ljudski resursi, organizacioni i drugi tehnički poslovi, itd.). Primetno je da u Vojvodini, sem industrije, i značajan procenat neproizvodnih malih i srednjih preduzeća povremeno organizuje stručnu praksu, jer su i ovim preduzećima potrebni mladi sa usađenim praktičnim znanjima i veštinama. Preduzeća u Vojvodini su takođe mnogo aktivnija u procesima stalne edukacije i usavršavanja u domenu savremenih informaciono-komunikacionih tehnologija, marketingu i PR-u, u odnosu na poslodavce iz drugih regiona, pa se sve više mladih u ovim oblastima prima na stručnu praksu.

Istraživanje je pokazalo i da privrednici u Šumadiji i zapadnoj Srbiji poklanjaju podjednaku pažnju organizovanju stručne prakse kao i oni u Beogradu, što je posebno uočeno u gradu Kragujevcu koji polako izrasta u ozbiljan industrijski centar. Dolazak Fiata, proizvođača komponenti za njegova vozila i onih koji se bave logistikom oko autoindustrije, proizveo je povećanu tražnju za radnicima metalske, gumarske i drugih zanatskih struka u ovom delu Srbije, pa je srednjoškolcima potrebno sve više kvalitetne prakse u kompanijama stranih investitora u Srbiji, ali i u domaćim firmama koje se trude da dobiju poslove od tih investitora.

Iako raduju pozitivni trendovi u Šumadiji, ova anketa pokazala je da je obim stručne prakse u preduzećima na jugu i istoku Srbije na veoma nezadovoljavajućem nivou i da su tamo retki privredni subjekti koji su u prošlosti organizovali ovakve obuke. Ovaj problem je posebno uočljiv u tekstilnoj industriji na jugu zemlje, ali i u grani metalske, elektroindustrije i u oblastima turizma i ugostiteljstva i informaciono-komunikacionih tehnologija. Na istoku zemlje, u Timočkoj krajini i okolini Zaječara, postoje kompanije koje ne mogu da pronađu adekvatnu radnu snagu, niti imaju željeni odziv mladih za obuke u okviru stručnih praksi. Ovde, a posebno u basenu Dunava, je potrebno uvesti i čitav red novih zanimanja, pre svega u oblasti turizma i ugostiteljstva, usluga u oblasti opravke i održavanja brodova i jedrilica, upravljanja plovilima, itd, a onda pronaći načine za uvođenje stručne prakse iz ovih oblasti. Tokom analize podataka iz ankete uočeno je da i izvesne kompanije prehrambene industrije iz svih regiona zemlje takođe smatraju da je potrebno organizovati dodatnu stručnu praksu u poljoprivrednim školama, zbog zasada, uzgoja, negovanja, branja i sortiranja nekih novih poljoprivrednih kultura koje se koriste u industrijskoj proizvodnji. Neke od njih su to pokušale i samostalno da učine.

Sledeće pitanje bilo je usmereno na vrstu (oblast) poslova za koje su preduzeća organizovala stručnu praksu. Na ovo pitanje odgovorila su 152 od anketiranih 228 preduzeća.

Grafikon 1. Vrste poslova za koje je organizovana stručna praksa



Poslodavci su najčešće organizovali stručnu praksu za obavljanje administrativnih poslova, što je na prvi pogled suprotno očekivanjima da je stručna praksa najpotrebnija za zanimanja u proizvodnji (rad na mašinama, s opremom i alatima) ili u komercijali od koje zavisi prodor kompanije na tržište, tj. plasman roba i usluga. Nažalost, ovakvi rezultati u 152 anketirana preduzeća koja su realizovala stručnu praksu za mlade svedoči o tome da se firme u Srbiji u daleko većem obimu bave administrativnim i birokratskim procedurama nego sopstvenim planiranjem, proizvodnjom i razvojem. Potreba skoro svakog trećeg poslodavca iz ankete da izvrši obuku za obavljanje administrativnih poslova tek govori da su mladi ljudi koji izađu iz srednjih škola veoma nepripremljeni za administrativne procedure koje su svakodnevica poslovanja u Srbiji. U osnovnim, kao ni u srednjim školama nema sistematskog prenošenja znanja o tome kako otvoriti i svakodnevno voditi firmu i prevazići sve administrativne zahteve i prepreke u poslovanju. S jedne strane, država je odmakla u procesu pristupanja EU, što znači da je prihvatila na stotine novih procesa i procedura, a da prethodno nije dovoljno reformisala svoje zakone i procedure iz vremena bivše Jugoslavije, tako da preduzeća u mnogim oblastima imaju pravi galimatijas raznih obaveza, obrazaca, izveštaja, lista, potvrda, zahteva, itd. Za sve to postoje određeni rokovi kod nadležnih institucija i potrebno je uposliti sposobne i strpljive administrativce koji moraju da se provuku kroz ovu šumu propisa i procedura i omoguće svojim kolegama u proizvod-

nji, prodaji, distribuciji i drugim sektorima kompanije da obave svoj praktični deo posla. Međutim, domaće školstvo, sem u nekim pohvalnim pojedinačnim slučajevima, ne priprema nove generacije učenika za obavljanje ovih poslova u praksi, niti ih uvodi u smisao i tok ovih procedura. Srbija se po ovome razlikuje od većine zemalja EU, gde na primer, učenik tekstilne, hemijske ili poljoprivredne škole, u toku prakse u nekoj firmi iz ovih grana, sem obuke u radu s mašinama, opremom i alatima, najmanje nekoliko meseci provodi u administrativnim službama te firme gde se upoznaje sa svim administrativnim poslovima i procedurama neophodnim za legalno funkcionisanje preduzeća. Na ovaj način, svršeni srednjoškolac dobija saznanja ne samo o prirodi i tehnologiji posla kojim će se jednog dana baviti, nego i o svim zahtevima koje država i Evropska unija stavljaju pred preduzeća u određenoj privrednoj grani u kojima će on verovatno naći zaposlenje.

Ovde je nužno navesti da ne treba da čudi da je komercijala na trećem mestu po učestalosti organizovanja stručnih praks u privrednim subjektima, jer su u uslovima ekonomske krize koja u Srbiji traje već pet godina, preduzeća prinuđena da pronađu i obuče lica za što efikasnije obavljanje poslova prodaje roba i usluga. Kupovna moć u Srbiji je u periodu 2009-2013. godina opala za čitavih 38,5% i sve je teže plasirati proizvode i usluge. Komercijalisti spadaju u najtraženija zanimanja, ali je činjenica da oni i najčešće ostaju bez posla ili prelaze iz jedne u drugu firmu, jer su njihovi ugovori o radu pretežno vezani za ostvareni učinak.

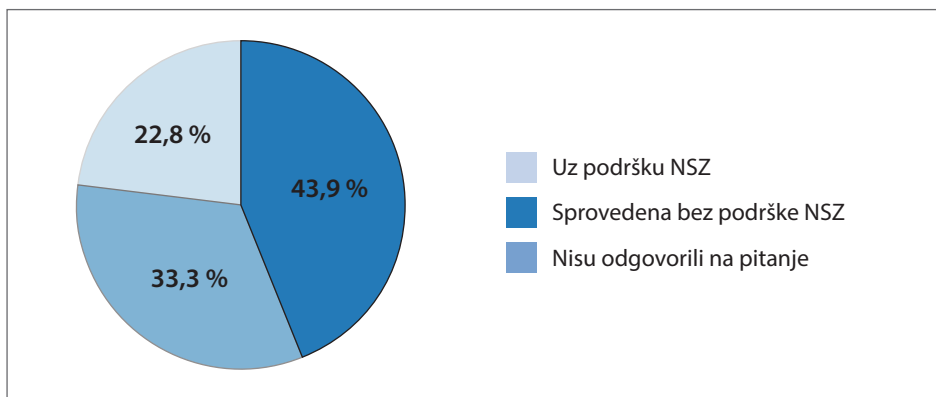
Ovo istraživanje pokazalo je da na tržištu postoji prava ekspanzija u potražnji za osobama koje mogu kvalitetno da obavljaju poslove IT podrške. U oblasti informaciono-komunikacionih tehnologija 14% preduzeća sprovodilo je obuke, što pokazuje da privrednim subjektima u Srbiji sve više trebaju mladi kadrovi sa ovim znanjima. Stručnjaci iz oblasti IKT, ali i obični poznavaoči rada na računaru ne samo da modernizuju rad čitavog preduzeća, već se korišćenjem poslednjih IKT tehnologija mogu ostvariti i značajne uštede u poslovanju. IKT zanimanja su zanimanja budućnosti i zato je potrebno da se i na ovom polju srednje stručne škole, ali i gimnazije što više povežu sa određenim preduzećima, a posebno sa proizvođačima softvera i drugih savremenih IKT rešenja, jer je izuzetno važno da mladi ljudi u srednjoškolskom uzrastu budu upoznati sa naprednim tehnologijama i mogućim poslovima koje bi jednog dana obavljali. Kompanijama u Srbiji nedostaju kvalitetni programeri i drugi stručnjaci u raznim IKT oblastima i zato sistem obrazovanja mora da bude usmeren da pre određivanja upisnih kvota za srednje stručne škole i fakultete sagleda realne potrebe IKT sektora u određenim regionima i gradovima i prema tome uputi mlade da upišu škole koje nude ova znanja na što savremeniji način.

Treba napomenuti da je zabrinjavajuća činjenica da su kompanije najmanje sprovodile stručne obuke u oblasti marketinga, projektovanja i razvoja, jer su ove tri oblasti izuzetno važne za budućnost kompanija i njihovo pozicioniranje na tržištu EU i širom sveta. Posebno poslovi projektovanja i razvoja na svetskom nivou spadaju u najbolje plaćene i ako domaće kompanije ne budu dovoljno ulagale u mlade ljude kao nosioce svojih delatnosti biće veoma teško plasirati različite projekte, inovacije i druge proizvode „intelektualne svojine“ u svet, što donosi značajne prihode i zadržava visokoškoloovane stručnjake u Srbiji. Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo prosvete i

obrazovanja i država u celini bi trebali da sa svoje strane učine napor da se podigne nivo obrazovanja i praktičnih obuka za mlade koji žele da se bave projektovanjem i razvojem. Takođe, marketing u Srbiji je još uvek, u mnogim segmentima, na niskom nivou, počevši od same prezentacije naše države u Evropi i svetu, nepripremljenosti hiljada preduzeća da se kvalitetno i moderno predstavljaju potencijalnim partnerima na inostranim tržištima, pa do činjenice da na hiljade preduzetnika svake godine zatvori svoje radnje, jer nemaju sredstva niti ljude za bolje predstavljanje potencijalnim mušterijama. Danas u 21. stoleću, na svim meridijanima, imidž je nešto što otvara vrata za sklapanje i realizaciju poslova. Iako su strani investitori u Srbiji u periodu posle 2001. godine znatno pomogli da se nivo marketinške ponude na domaćem tržištu značajno podigne, na hiljade privrednih subjekata, ali i mnogi gradovi, opštine i državne institucije i dalje osetno zaostaju za savremenim marketinškim trendovima u EU i svetu.

Nekoliko narednih grafikona daju odgovor na pitanje kako su poslodavci sprovodili stručnu praksu – samostalno ili uz nečiju podršku.

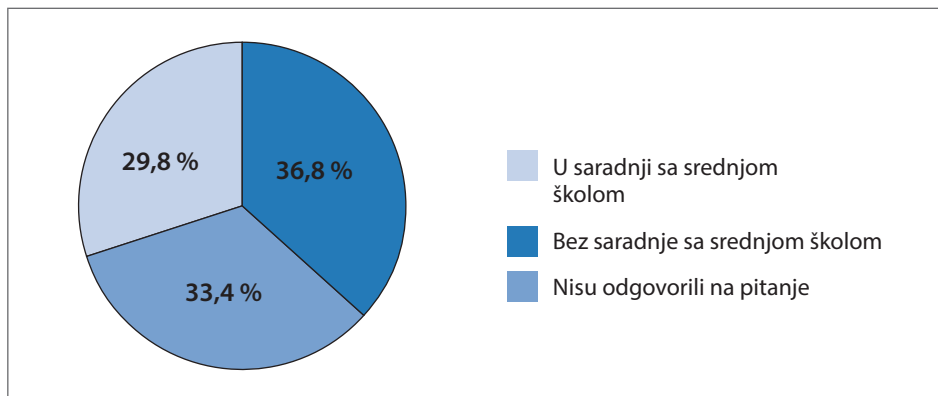
Grafikon 2. Stručna praksa sprovedena kod poslodavaca uz podršku NSZ



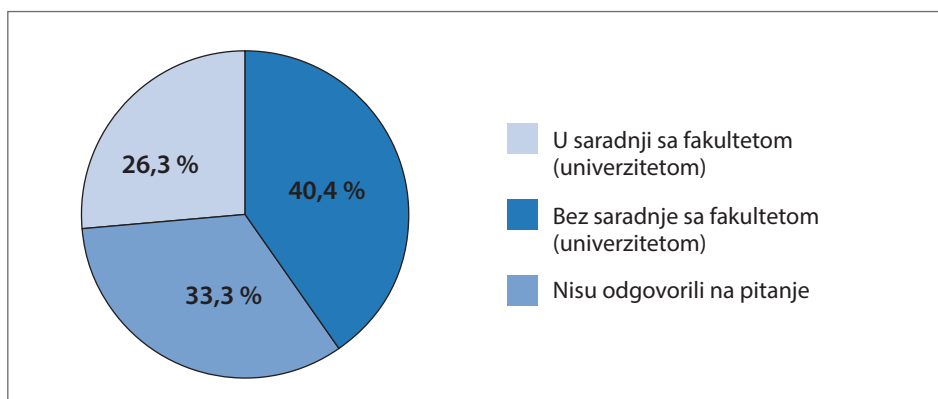
Od 228 anketiranih privrednih subjekata 44% odgovorilo je da u sprovođenju stručnih praksi nisu imali podršku Nacionalne službe za zapošljavanje, skoro duplo manje (23%) odgovorilo je da je takav vid podrške postojao, a jedna trećina ispitanika nije uopšte odgovorila na pitanje.

Iz grafikona broj 3, vidimo da je podrška srednjih škola bila nešto izraženija nego podrška Nacionalne službe za zapošljavanje. Ipak, veći broj poslodavaca nije organizovao stručnu praksu u saradnji sa srednjom školom.

Grafikon 3. *Stručna praksa sprovedena kod poslodavaca u saradnji sa srednjim školama*

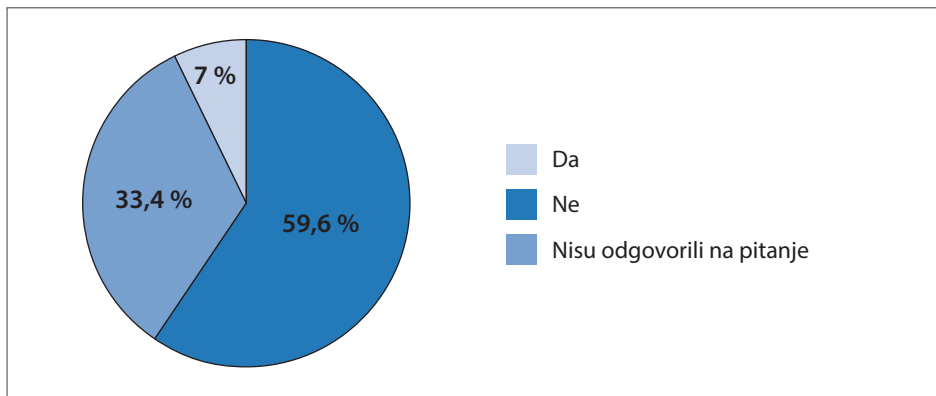


Grafikon 4. *Stručna praksa sprovedena kod poslodavaca u saradnji sa fakultetom (univerzitetom)*



Fakulteti su nešto češće od NSZ sarađivali sa poslodavcima na organizovanju stručne prakse za mlade, ali ipak i nešto ređe nego srednje škole.

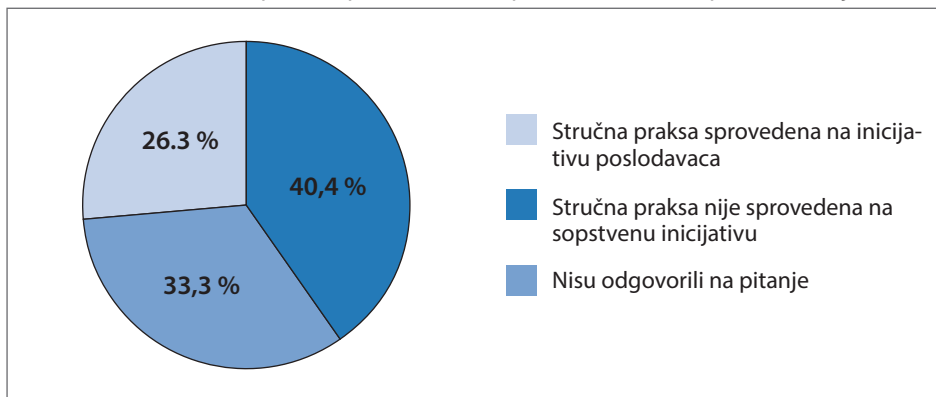
Grafikon 5. *Stručna praksa sprovedena kod poslodavaca kao deo nekog projekta (programa)*



Svega 16 poslodavaca od ukupno 228 obuhvaćenih anketom navelo je da su stručnu praksu organizovali kao deo nekog zasebnog projekta ili programa.

Grafikon 6. na kraju pokazuje koliko je privrednih subjekata organizovalo stručnu praksu za mlade na sopstvenu inicijativu. Nešto više od jedne četvrtine anketiranih poslodavaca (26,3%) realizovalo je stručnu praksu, jer su sami zaključili da im je to potrebno i bili rešeni da svoju odluku sprovedu.

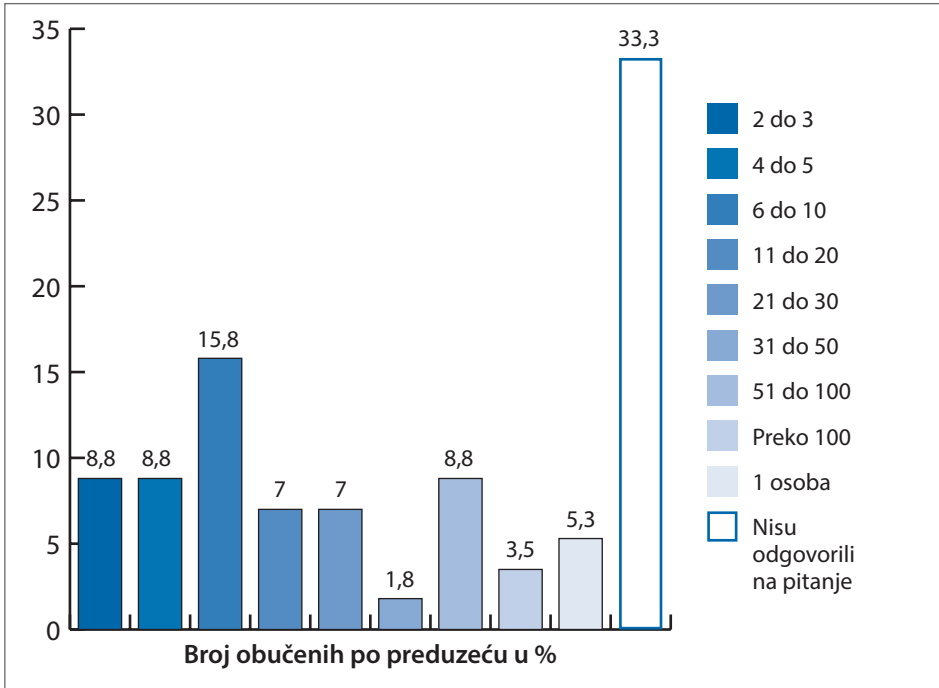
Grafikon 6. *Stručna praksa sprovedena kod poslodavaca na sopstvenu inicijativu*



Ukupno 7 poslodavaca je u anketi navelo da su organizovali stručnu praksu u saradnji sa studentskim organizacijama i određenim finansijskim korporacijama i drugim privatnim kompanijama koje posluju u Srbiji, EU i na globalnom nivou.

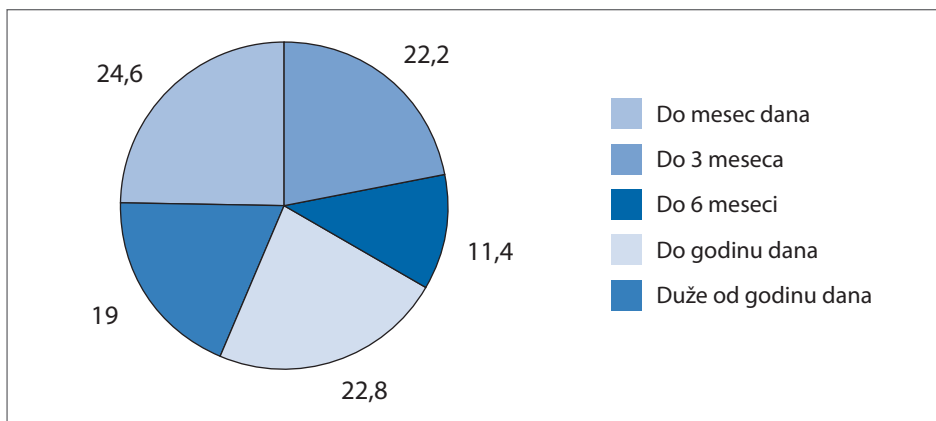
Nije bilo važno samo odrediti koliko je poslodavaca realizovalo stručnu praksu, već i koliko mladih su tom prilikom u proseku obučili, da li su to bile samo pojedinačne buke, po potrebi, ili obimnije, kolektivne buke.

Grafikon 7. Broj mladih koje su poslodavci kroz stručnu praksu osposobili za rad



Iz priloženog se vidi da su poslodavci najčešće obučavali između 6 i 10 mladih osoba, što i odgovara realnim potrebama malih i srednjih preduzeća koja čine 99,2% registrovanih privrednih društava u Srbiji. Jedna trećina anketiranih nije dala precizan odgovor na ovo pitanje pod izgovorom da nema tačne podatke, jer bi se trebalo vraćati godinama unazad ili osoba koja je davala podatke u to vreme nije bila zaposlena u preduzeću (ili je ranije obavljala druge poslove). Poslodavci su uglavnom vršili ove obuke ili kada su počinjali sa svojim poslovanjem u Srbiji – što je pravilo kod stranih investitora – ili onda kada je postojala potreba da se otvore novi supermarket, logistički, operativni ili prodajni centar, proizvodni pogon, distributivni centar ili skladište, itd. Ovo objašnjava visok procenat (8,8 odsto) onih koji su vršili stručne obuke za 51 do 100 osoba, jer je ovde reč o većim kompanijama koje su ili otvarale nove fabrike ili započinjale s krupnijim investicijama. Međutim, ako bi se gledao samo deo uzorka sa privrednim subjektima koji su odgovorili na ovo pitanje više od polovine ispitanika vršilo je stručne obuke za jednu do deset osoba (38,7% na Grafikonu 7.).

Grafikon 8. Trajanje stručne prakse kod poslodavaca



Na ovo pitanje nije odgovorilo 26,4% poslodavaca od ukupno 228 anketiranih. Grafikon 8. pokazuje strukturu odgovora onih poslodavaca koji su označili dužinu trajanja stručne prakse u njihovom preduzeću.

Dobijeni rezultati ukazuju da stručna praksa u preduzećima relativno dugo traje i da kratke „ad hoc“ buke očigledno ne daju željene rezultate. Ovo govori da je potrebno urediti sistemski pristup stručnim praksama i na nivou svake lokalne samouprave načiniti ugovore sa preduzećima koja bi obučavala srednjoškolce. Pogotovo što kod pojedinih preduzeća postoji bojazan da se mladi, što zbog nedostatka veština, što zbog mladalačke nesmotrenosti, mogu povrediti tokom obavljanja prakse, pa određen broj poslodavaca izbegava obavljanje stručne prakse u okviru njihovih firmi. Takođe, dužina trajanja praksi ukazuje da se i od strane obrazovnih ustanova koje bi imale ugovore sa poslodavcima mora sprovesti kontrola da li njihovi đaci zaista bivaju obučavani na pravi način i stiču one veštine za koje se školuju ili samo „provode vreme“ kod poslodavaca i odrađuju za njih neke drugorazredne poslove. Bilo je slučajeva da poslodavci prime pojedine mlade na praksu, a onda im poture izvesne tehničke ili administrativne poslove sasvim druge vrste. Zato je nužan izvestan oblik kontrole i mentorstva nad aktivnostima učenika u toku boravka kod poslodavca.

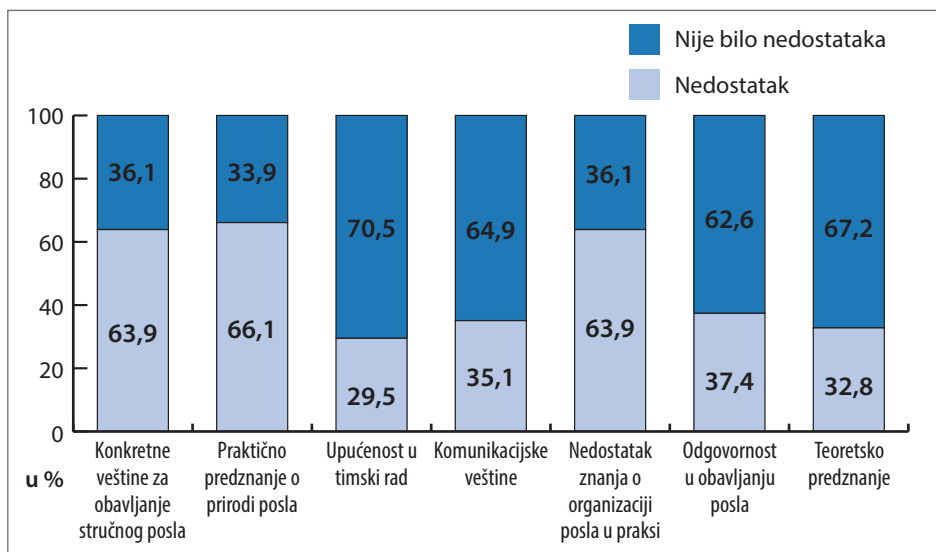
Na kraju, dužina trajanja stručnih praksi pokazuje da su znanja koja se prenose kroz obrazovni sistem u Srbiji daleko od onoga što je prirodi potrebno. Ako 41,8 odsto poslodavaca obučava mlade do godinu ili više od godinu dana veoma je jasno da oni nemaju dovoljno znanja za obavljanje konkretnih poslova i da se stotine miliona evra koje godišnje odlaze od poreza iz privrede za finansiranje obrazovnog sistema preko budžeta Republike Srbije, mogu daleko efikasnije iskoristiti u svrhu upotrebljivog obrazovanja mladih. Ovi podaci ukazuju da je jaz između privrede i obrazovnih institucija dubok i da se njegovo premošćavanje ne može osloniti samo na povremene pojedinačne pokušaje marljivih i dobronamernih direktora škola s jedne i privrednika s druge strane, već da se proces upravljanja izgradnjom kadrova neophodnih privredi mora sistemski osmisliti i postaviti, temeljno, od prognoze potreba za kadrovima na

nivou gradova i opština, do stalne veze lokalnih škola sa privrednim subjektima, radi sprovođenja stručne prakse.

Poslodavci su bili i dodatno upitani koliko je vremena potrebno da mlada osoba koja je prošla kompletnu stručnu praksu u njihovoj kompaniji bude sasvim osposobljena za efikasan rad, bez nadgledanja od strane spoljnog ili unutrašnjeg mentora. Na ovom pitanju se zadržalo 20 od 228 anketiranih poslodavaca i dalo neki oblik odgovora, čija je sredina približno 2 godine. Poslodavci su naglasili da to zavisi od pozicije i da li obučavana osoba posle nekog vremena treba da postane poslovođa, šef nekog sektora, kontrolor radnih i proizvodnih procesa, itd. Ukoliko pojedinac treba da ima ulogu da upravlja radom drugih lica ili ostvaruje određen vid nadzora za to je potrebno 3, 4 i više godina rada na praktičnim poslovima i sticanje iskustva u vidu suočavanja sa različitim situacijama u neposrednom radnom okruženju. Opet, postoje poslovi u delatnostima saobraćaja, građevinskoj delatnosti, trgovini i dr. za koje se zaposleni mogu kvalitetno obući u roku od nekoliko nedelja i već davati sasvim zadovoljavajuće rezultate. Proces stručne prakse najduži je za stručne poslove u industriji informaciono-komunikacionih tehnologija i grani farmakologije (posebno industrija).

Da bi se utvrdilo kako poslodavci gledaju na mlade ljude koji su u njihovim firmama boravili na stručnoj praksi, pozvani su da u ovom istraživanju ocene šta je polaznicima stručnih praksi nedostajalo od konkretnih znanja neophodnih za obavljanje određenog posla za koji se vršilo stručno osposobljavanje. Na ovo pitanje odgovorilo je 71,9% odsto anketiranih poslodavaca ili 162 privredna subjekta. U donjem grafikonu prikazani su kao uzorak samo odgovori onih poslodavaca koji nisu preskočili ovo pitanje.

Grafikon 9. Veštine koje su nedostajale polaznicima stručnih praksi po oceni poslodavaca



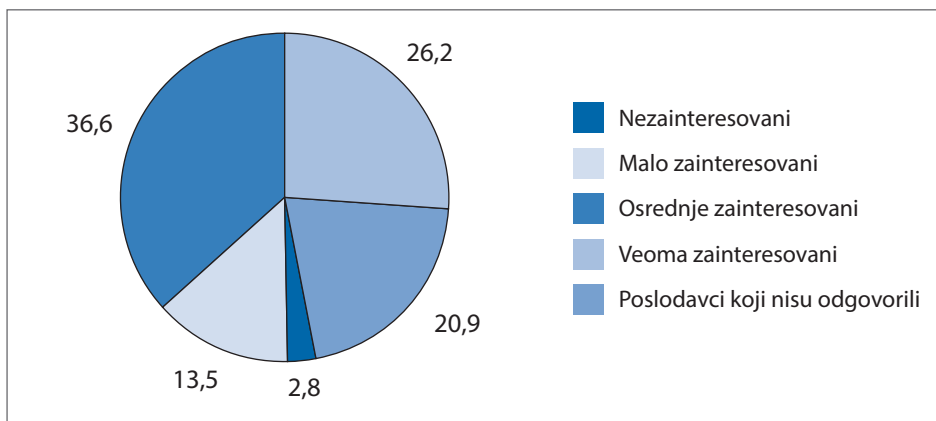
Istraživanje je pokazalo da poslodavci smatraju da polaznicima stručnih praksi najviše nedostaje praktično predznanje o prirodi posla, konkretne veštine za njegovo obavljanje i znanje o organizaciji posla u praksi. Upravo sve ono što se ne može steći u školskim klupama. S druge strane, kod polaznika stručnih praksi poslodavci su najbolje ocenili upućenost u timski rad i teoretsko predznanje, a zatim slede komunikacijske veštine i odgovornost u obavljanju posla.

Dobijeni rezultati ilustruju da odgovornost prema poslu i nivo komunikacije nisu nešto što najviše smeta poslodavcima u Srbiji, ali do izvesne mere ipak mora da zabrine činjenica da npr. 37,4% poslodavaca smatra pohađaocce stručnih praksi neodgovornima, dok je ovakva ocena u zemljama Evropske unije na nivou ispod 15% (izvori EUROSTAT i EERI), kada se pogleda odgovornost prema poslu mlađih od 30 godina. Takođe, i 35 odsto negativne ocene za nivo komunikacijskih veština nije pohvalno, kada se uzme da je u evropskim razmerama između 16 i 22 odsto poslodavaca nezadovoljno razvijenošću komunikacijskih sposobnosti kod svojih mladih uposlenika. To znači da obrazovni sistem sem stvaranja mogućnosti za više prakse u privredi, mora da radi na podizanju nivoa komunikacije i svesti o odgovornom pristupu poslu.

Na kraju ovog segmenta istraživanja zgodno je navesti i opasku jednog poslodavca koji je bio pun razumevanja za nedostatke u obrazovanju učenika u našim srednjim školama. „Na praksu su došli da nauče, ipak su to naša deca!“ Zaista je potrebno da se prosvetni svet u Srbiji, sem stalnih žalbi na visinu svojih primanja i drugih nezadovoljstava, sa isto ovoliko dobronamernosti, posveti i tome da našoj deci omogući svetliju budućnost i veće šanse da jednog dana lakše dođu do posla i postanu izgrađene ličnosti.

U sklopu posmatranja odgovornosti prema poslu i zainteresovanosti polaznika stručne prakse privredni subjekti su tokom ankete upitani i da posebno ocene opredeljenost mladih da pažljivo usvajaju praktična znanja.

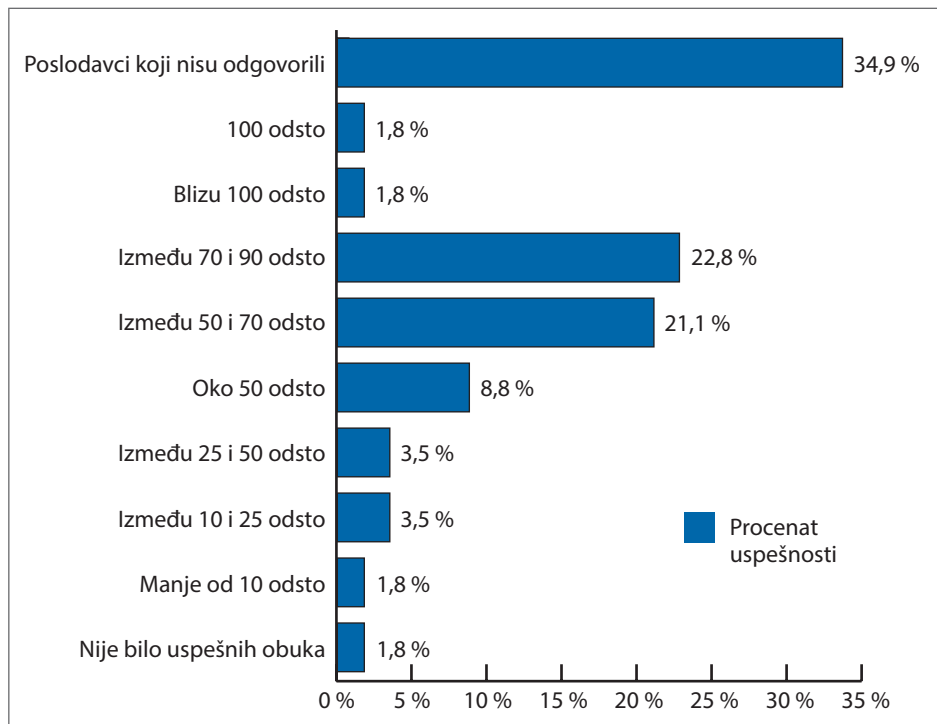
Grafikon 10. *Zainteresovanost mladih prilikom stručnog osposobljavanja za obavljanje posla*



Ako izuzmemo 20,9 odsto poslodavaca koji su rešili da ne iznesu svoje mišljenje može se zaključiti da je dobro što je svega 2,8 mladih pokazalo potpunu nezainteresovanost, ali jednovremeno zabrinjava zbir srednje i malo zainteresovanih. Kada 50,1% poslodavaca oceni da mladi kod njih i nisu bili izrazito oduševljeni onim što imaju da nauče postavlja se ozbiljno pitanje da li su mladi razočarani u prirodu praktičnih poslova koje treba da savladaju, uslovima u kojima se radi ili prosto nisu pripremljeni da svoju stručnu obuku uzmu za ozbiljno, kao nešto od čega će im jednog dana možda zavisiti egzistencija. Neka ranija istraživanja pokazala su da mladi u Srbiji, ali i šire na Balkanu, pretežno olako shvataju svoje odrastanje i imaju ružičasta očekivanja od onoga što ih čeka kada se zaposle. U prilog tome govore i opredeljenja mladih i njihovih roditelja pri upisu u srednje škole i na fakultete, gde se biraju uglavnom kancelarijska zanimanja, dok se nasuprot tome mnogo unosnija zanatska zanimanja ili dobro plaćena stručna zanimanja u proizvodnji stavljaju u drugi plan. Ovakvi rezultati ankete upozoravaju da je, pored sistemskog uvođenja stručne prakse u srednje škole, nužno raditi i na stalnoj edukaciji roditelja i dece o zanimanjima koja su tražena na tržištu rada ili predstavljaju zanimanja budućnosti.

Poslodavci su upitani i da ocene celokupnu uspešnost organizovanih stručnih obuka iz svog ugla. Ponuđena im je skala kroz koju su mogli da odrede procenat uspeha održanih obuka.

Grafikon 11. Uspešnost sprovedenih stručnih obuka



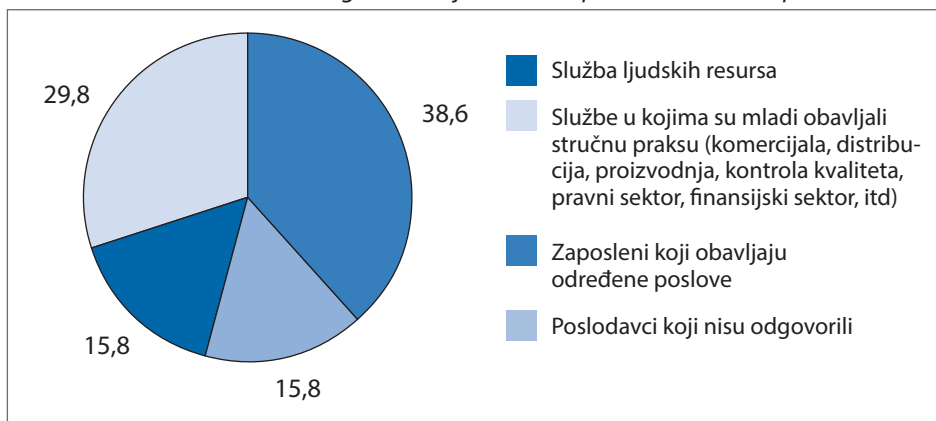
Većina poslodavaca smatra da su obuke bile zadovoljavajuće i da su polaznici kroz njih uspešno usvojili između 50 i 90 odsto znanja potrebnog za rad u praksi. Samo 4 preduzeća ocenila su stručnu praksu kao neuspešnu i to ohrabruje, jer uprkos nedostatku predznanja o prirodi posla, konkretnim veštinama za njegovo obavljanje i organizaciji posla u praksi, mladi su usvojili određena znanja i pobrali prelaznu ocenu poslodavaca. Iz ovakvog mišljenja ispitanika proizilazi da treba što više raditi na povećanju obima praktične nastave, povezivanju srednjih škola (i stručnih škola i gimnazija) i pronalaženju optimalnih oblika saradnje između privrede i obrazovnih institucija na lokalnom, regionalnom i republičkom nivou.

Poslodavci nezadovoljni rezultatima obavljene stručne prakse posebno su napomenuli da jedan od razloga zašto mladi nisu na bolji način prihvatili znanja i veštine iz njihove delatnosti, jeste i taj što njihovi zaposleni sa dugogodišnjim iskustvom nisu imali vremena i mogućnosti da prate napredak polaznika i da ih koriguju u greškama i nerazumevanju materije. Ti poslodavci su preporučili da se ova praznina premosti uvođenjem mentora edukovanih upravo u njihovim firmama, kako se ne bi oduzimalo vreme najboljih u poslu, jer su takvi radnici dragoceni za poslodavce. Mentori bi zatim upravo sa zaposlenima koje odredi poslodavac (onima sa najvećim iskustvom u obavljanju raznih administrativnih, proizvodnih, uslužnih, IT, zanatskih i drugih poslova) mogli da naprave plan stručnih obuka za mlade. Taj plan bi vodio računa o zauzetosti iskusnih zaposlenih, kada mladi na obuci mogu da pristupe određenim mašinama i opremi, šta mogu da im pokažu zaposleni u firmi, a šta na tim mašinama, opremi i alatima može da im pokaže mentor, kao i u koje vreme mentor može da se konsultuje sa iskusnim radnicima oko toga da li određeni polaznici zadovoljavajuće odrađuju zadati im posao i da li su pravilno usvojili nova znanja i veštine. Mentori bi na taj način umesto u školskim klupama pratili obučavanje i praktični rad učenika kod poslodavca do trenutka dok oni ne dobiju prelaznu ocenu. Takođe bi bili prisutni i da spreče eventualne zloupotrebe učenika za obavljanje poslova koji nemaju dodirnih tačaka sa sadržinom prakse kod poslodavca.

Nakon zadovoljavajuće ocene dobijene od strane poslodavaca, na grafikonu 12 se može videti ko je u kompanijama bio zadužen da sprovodi i prati stručnu praksu mladih.

Anketa pokazuje da su za praćenje stručne prakse mladih u preduzećima uglavnom zaduženi zaposleni koji obavljaju određene poslove za poslodavca i da oni dobijaju u zadatak da praktikanta obuče i vrše kontrolu da li je valjano usvojio predočena znanja i veštine. Najveći broj preduzeća u Srbiji su upravo mikro i mala preduzeća sa do 10, odnosno 50 zaposlenih, u njima ne postoje veće službe koje bi posebno pratile polaznike stručnih obuka i zato se ova dužnost poverava pojedinim zaposlenim licima direktno zaduženim za obuku i kontrolu praktikanta. Često taj zadatak imaju i službe u koje su mladi primljeni da bi se naučili poslu komercijaliste, zaposlenog u sektoru proizvodnje, distribucije, kontroli kvaliteta, pravnoj ili finansijskoj službi, prema prirodi i zahtevima posla za koji se edukuju. U srednjim i većim kompanijama službe ljudskih resursa preuzimaju na sebe da prime praktikanta, rasporede ga u sektor gde treba da bude obučen i docnije vrše nadzor nad njegovim napretkom i da li je zadovoljio nužne kriterijume za obavljanje datog posla.

Grafikon 12. Nadzor nad organizovanjem stručne prakse mladih kod poslodavaca



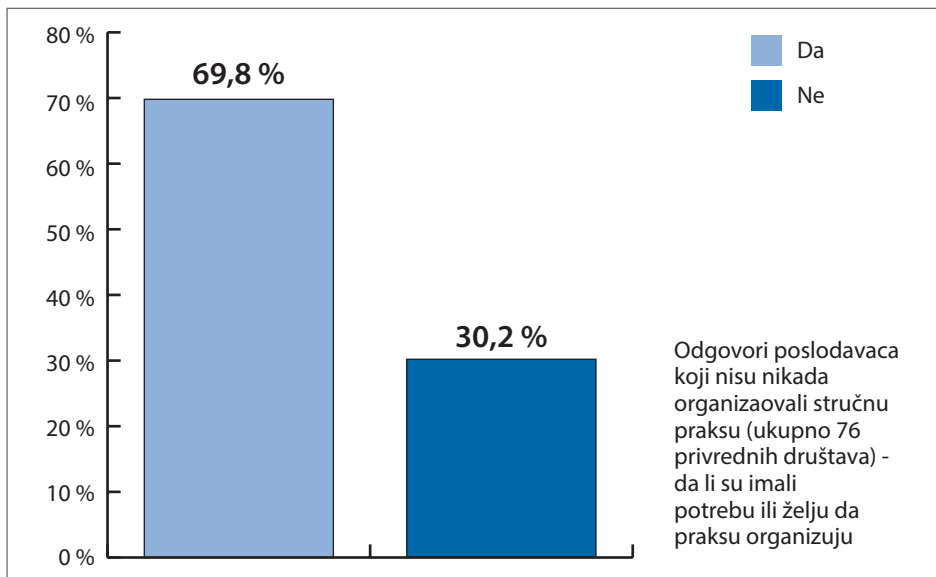
Interesantno je da nijedno od anketiranih preduzeća nije navelo da su stručnu praksu kod njih vršile specijalizovane agencije ili lica posebno angažovana za obuku kadrova, iako je ovo pitanje bilo eksplicitno postavljeno. U Srbiji ova usluga za kompanije još nije uzela dovoljno maha, premda iskustvo nekih razvijenih zapadnoevropskih zemalja govori da ova eksterna obuka značajno štedi resurse preduzeća i čini odnose na relaciji mentor – instruktor – praktikant ozbiljnijim, čime se skraćuje vreme, a podiže kvalitet obuke.

5. Mišljenje poslodavaca koji nisu organizovali stručnu praksu za mlade

Drugi segment sprovedenog istraživanja odnosio se na poslodavce koji do sada nisu imali iskustva u organizovanju stručne prakse za mlade. Nužno je bilo sagledati njihove poglede na problematiku organizovanja prakse, razloge zašto se u to nisu upuštali, šta bi bilo potrebno da to samostalno ili uz podršku institucija učine u doglednoj budućnosti, kao i druge informacije o mogućnostima za njihovo aktivnije učestvovanje i saradnju sa obrazovnim institucijama u Republici po ovom pitanju.

Prvo je upućeno generalno pitanje o njihovom iskustvu sa organizovanjem stručne prakse za mlade. 33,3 odsto anketiranih poslodavaca ili ukupno 76 malih, srednjih i velikih preduzeća navela su da ona direktno nisu realizovala bilo kakav program stručne prakse za mlade. Kada se pogleda taj deo ukupnog uzorka od 228 preduzeća, na upućeno pitanje da li su ikada imali potrebu ili želju da organizuju stručnu praksu, dobija se sledeći odgovor.

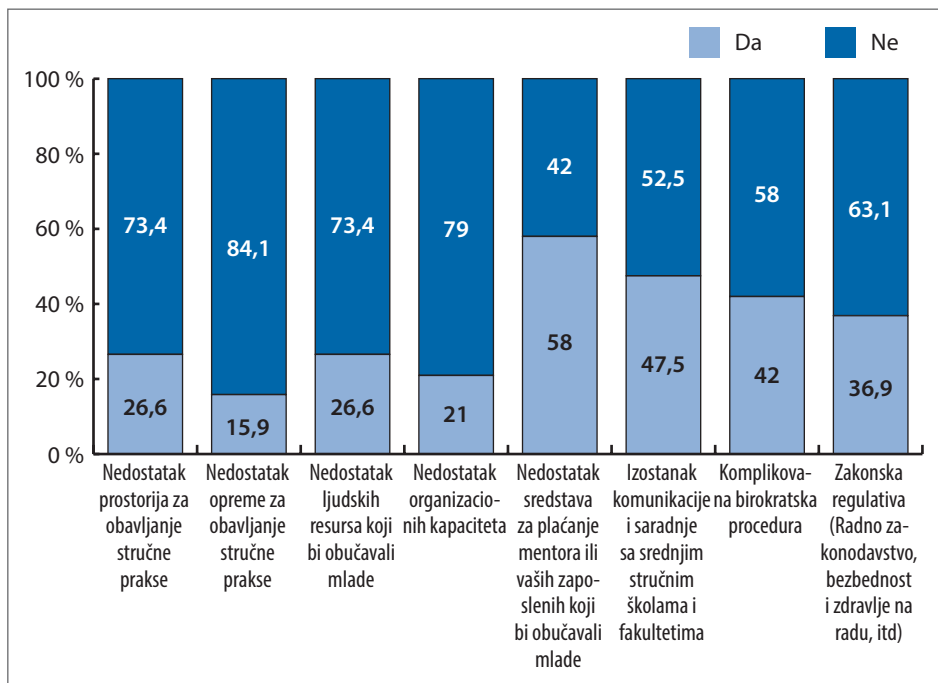
Grafikon 13. *Da li su poslodavci koji nikada nisu organizovali stručnu praksu ikada imali potrebu ili želju da takvu praksu organizuju*



Preko dve trećine poslodavaca koji nisu nikada organizovali stručnu praksu izrazili su želju da sprovedu ovakve programe ili su u nekom trenutku imali potrebu da to urade. Ovo pokazuje da u privredi generalno postoji dobra volja da se obrazovnom sistemu i učenicima u toku srednjoškolskog ciklusa pomogne da usvoje praktična znanja i da je to veoma neophodno i privrednim subjektima. Kada se ovako izraženo mišljenje onih koji nisu organizovali praksu sabere sa 152 preduzeća realizatora stručne prakse zapravo se dolazi do podatka **da je 88,8 odsto preduzeća iz ankete zainteresovano da sprovede stručnu praksu za mlade** ili su to već činili u prošlosti. Želja za modernizacijom u privredi i potreba za povećanjem kvaliteta kadrova preovladala je kod ispitanika iz privrede u odnosu na sve teškoće suočavanja se nereformisanim obrazovnim sistemom. Ovi nalazi otvaraju vrata Ministarstvu prosvete RS, Zavodu za unapređenje obrazovanja, srednjim stručnim školama i gimnazijama, ali i lokalnim samoupravama koje treba da brinu o razvoju svog grada ili opštine, da se direktnije obrate poslodavcima i zajedno sa njima razrade metode za organizovanje prakse za učenike srednjih stručnih škola. Dalje pozivanje na slab odziv poslodavaca ne bi trebalo da posluži kao opravdanje. Institucije moraju biti konkretnije u svojim nastojanjima da uspostave kontakte sa poslodavcima i bitno je da se trude da poslodavce ne odbiju insistiranjem na suvišnim birokratskim procedurama kod sprovođenja ovakvih aktivnosti.

Ispitanicima je kao sledeće postavljeno pitanje šta ih zapravo sprečava u organizovanju stručne prakse za mlade; 76 preduzeća koja nisu organizovala praksu ovako su odabrala ponuđene odgovore:

Grafikon 14. Šta je poslodavce sprečilo da organizuju stručnu praksu za mlade



Grafikon 14. pokazuje realne prepreke za organizovanje većeg obima prakse u srednjim stručnim školama u Srbiji iz ugla poslodavaca i kao takav **od izuzetne je važnosti za sprovođenje praktične politike.**

Prvo što se da uočiti na grafičkom prikazu je da ubedljivo najveći broj poslodavaca koji do sada nisu realizovali stručnu praksu za mlade to nije učinio jer im je nedostajalo sredstava da plate mentore ili svoje zaposlene za sprovođenje obuke. Poslodavci su ocenili da je u prostorijama i uopšte okvirima u kojima svakodnevno funkcioniše njihovo preduzeće teško organizovati stručnu praksu s mladim ljudima ukoliko ne postoji osoba zadužena da ih pažljivo prati. Za ovo postoji više razloga. Prvi je što zaposleni bez koga proizvodni, zanatski, uslužni ili bilo koji radni proces kod poslodavca ne može da funkcioniše treba da ostavi svoj posao i da poverenom praktikantu posveti značajan deo svog vremena, kako bi ga uveo u veštine potrebne za svakodnevno obavljanje posla. To je često nemoguća misija, jer se onda posao kod poslodavca usporava, što se odražava na ispunjenje norme i kupci i klijenti datog preduzeća trpe posledice, a samim tim to se odražava i na efikasnost poslovanja i finansijski priliv. Drugi razlog je što, ako poslodavac i na svoju štetu poveri nekom zaposlenom obučavanje mladog praktikanta, taj zaposleni često adekvatno ne prenese određena znanja, pa je potrebno dodatno stimulisati zaposlenog da transfer znanja i veština obavni na pravi način. Treći razlog je što mladi ljudi kada uđu u određenu fabriku ili se uče da obavljaju neki posao na terenu uglavnom nemaju dovoljno predznanja o svim opasnostima kojima mogu biti izloženi i poslodavci strahuju da se praktikanti ne povrede ili ugroze

svoj život, što opet podleže strogim zakonskim kaznama i donosi mnogo neprilika. Zato poslodavci smatraju da je poželjno da celokupan proces prenosa znanja i veština sa iskusnih zaposlenih na mlade, prate posebna lica koja nisu zaposlena u kompaniji, ali vrše nadzor nad kretanjem, učenjem i radom učenika u pogonima, prostorijama ili na terenu. Ovakvi mentori takođe bi kontrolisali i da li polaznici stručnih praktički zaista na pravi način usvajaju neophodna znanja i veštine, da li se brižljivo staraju o imovini i sredstvima za rad privrednog subjekta, a po potrebi bi sa nadležnim osoba kod poslodavca razrađivali plan o konkretnim vežbama i zadacima za mlade i nalazili se u jednoj vrsti stalnih konsultacija oko problematike usvajanja znanja i veština u praktičnim uslovima kod poslodavca. Mentori bi zajedno sa predstavnicima poslodavca učestvovali i u ocenjivanju učeničke prakse i upućivali mlade kako da što uspešnije savladaju pojedine izazove i usavrše prenetu znanja i veštine.

Da bi ovako nešto zaista bilo moguće u preduzećima širom naše zemlje neophodno je ono što su poslodavci naveli kao drugu najveću prepreku uspešnom organizovanju stručne prakse – nadoknaditi izostanak komunikacije i saradnje sa srednjim stručnim školama i fakultetima. Gotovo svaki drugi poslodavac kod koga nije bilo stručne prakse za mlade naveo je ovo kao teškoću koju svakako treba prevazići. Neki poslodavci su kroz anketu naveli da nemaju nikakvu komunikaciju sa srednjim stručnim školama ili gimnazijama u svom gradu ili opštini, da se upis đaka vrši prema kvotama koje direktori škola svake godine „izlobiraju“ zahvaljujući svojim privatnim vezama u Ministarstvu prosvete i obrazovanja, a ne na osnovu potreba lokalne privrede za kadrovima. Drugi su opet naveli da se prosvetne institucije u njihovom gradu, opštini ili regionu ponašaju veoma autistično, da ne žele da dodaju nove i osavremenene stare predmete i zajedno sa njima organizuju stručnu praksu, jer bi to značilo da su pojedini nastavnici i profesori zapravo tehnološki višak u svojim školama, pa oni strahuju za svoja radna mesta. Poslodavci su kičn na „učaurenost sredine“ i nesprijetnost za promene i prihvatanje načela edukacije kadrova iz Nemačke, Austrije, skandinavskih zemalja, gde se pored osnovnog zanimanja, u toku srednjoškolskog obrazovanja, obavezno izučava i jedan zanat, kako bi se povećao obim praktičnih znanja nastupajućih generacija.

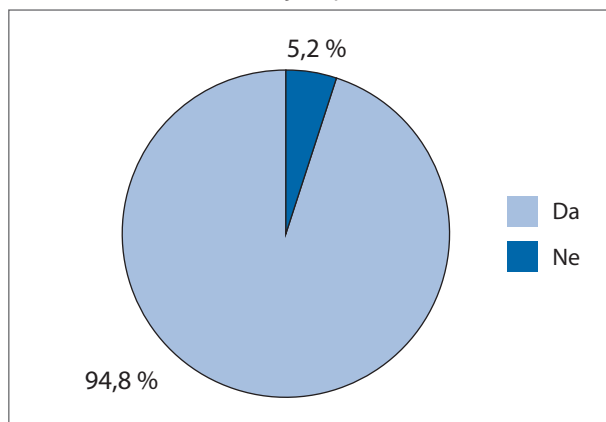
Kao treći krivac za izostanak stručnih praktički kod poslodavaca označena je komplikovana procedura, a iza nje su odmah i teškoće u vidu zakonske regulative – odredbe Zakona o radu koje ne dozvoljavaju stručnu praksu, sem izričito kroz ugovor poslodavca sa određenom stručnom školom, propisi iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i druga „papirologija“. Predstavnici privrednih subjekata u ovoj anketi naročito ističu da je s njihove pozicije nonsens da ako neki roditelj želi da svoje dete, starije od 14 godina, pošalje u privatnu firmu da nauči određeni zanat ili se upozna s načinom funkcionisanja preduzeća u praksi, on to ne može da učini, iako je to u interesu tog mladog čoveka i može da mu olakša kasnije zapošljavanje ili ga podstakne da i sam, kada postane punoletan, započne svoj privatni biznis. Umesto da se kod mladih neguje i postepeno izgrađuje preduzetnički duh postupa se sasvim suprotno. Zakon o radu polazi od pretpostavke da je praksa mladih ljudi kod poslodavca izrabljivanje i da će svaki preduzetnik iskoristiti svog praktikanta za obavljanje nekog posla, dok je ovako nešto već decenijama, pa i stotinama godina moguće u industrijski razvijenim zemljama sveta i postoje jasni mehanizmi koji roditeljima i različitim vrstama

kontrolora (inspekcija) dozvoljavaju da provere da li praktikant zaista kod poslodavca stiče neophodna znanja i veštine. Učesnici ankete smatraju da se država mora najzad odreći takvog veštačkog zaštitničkog odnosa koji zapravo škodi novim generacijama, jer umesto da adolescentski uzrast iskoriste za kvalitetno stručno usmeravanje i napredovanje, oni su prinuđeni da uče u mnogome prevaziđeno gradivo, što ima za posledicu da 3 do 5 godina kasne za svojim vršnjacima iz zemalja Evropske unije u usvajanju modernih znanja i veština.

Po 26,6 odsto poslodavaca koji nisu realizovali stručnu praksu za mlade navelo je da nema prostori za takve aktivnosti, kao ni potrebne ljudske resurse. Navedeni razlozi su i nedostatak organizacionih kapaciteta ili opreme za obavljanje prakse. Neki od anketiranih naveli su da bi bili zainteresovani da se uključe u organizovanje stručne prakse zajedno sa drugim poslodavcima u svom gradu ili regionu, ali da uglavnom ne postoji inicijativa za tako nešto od strane prosvetnih institucija, ili lokalnih samouprava. Pojedini među njima čak su molili direktore nekih lokalnih srednjih škola da daju predlog Ministarstvu prosvete i gradu da se pri školama, u saradnji sa lokalnom privredom, podignu trening centri, ali da, sem deklarativne podrške, pravog odziva nije bilo.

Sledeće pitanje odnosilo se na to da li bi poslodavci organizovali stručnu praksu ukoliko bi za to imali finansijsku podršku; 76 preduzeća dalo je odgovore kao u donjem grafikonu.

Grafikon 15. *Da li bi poslodavci sproveli stručnu praksu za mlade uz finansijsku podršku*



Privredni subjekti koji nisu ranije realizovali stručnu praksu za mlade gotovo plebiscitarno su se izjasnili da bi uz određena sredstva za podršku ovim aktivnostima rado dali šansu mladima da u okviru njihove firme steknu praktična znanja i veštine.

Poslodavci su naveli da bi im ta sredstva poslužila za sledeće namene:

- da stimulišu svoje zaposlene da ulože napor da kvalitetno obuču mlade na praksi
- da organizuju bolje svoj prostor i nabave kvalitetniju opremu za održavanje stručnih praksi

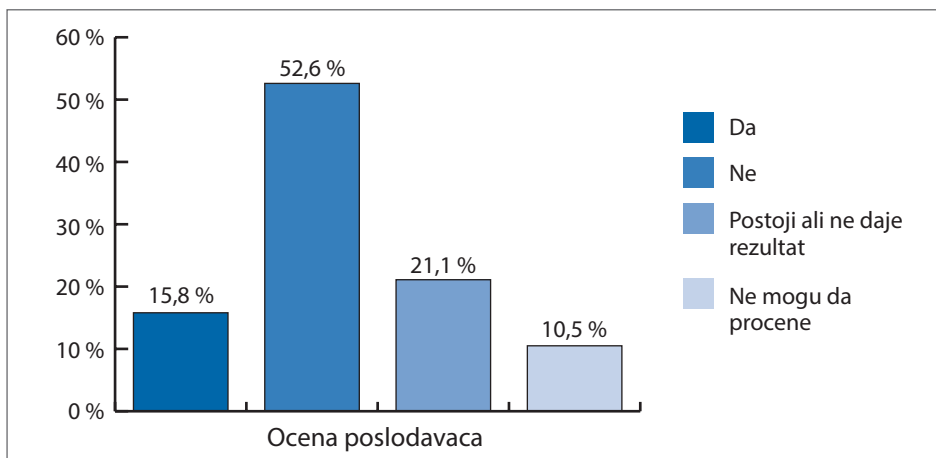
- da pojačaju mere bezbednost i zdravlja na radu i dodatno obučavaju zaposlene koji prenose svoja znanja na učenike na šta moraju da obrate pažnju, kako bi se izbegli mogući rizici tokom rada sa mladima
- da finansijski delimično ili potpuno pokriju pad učinka svojih zaposlenih koji obučavaju mlade
- da obezbede mašine, opremu i alate za trening centar
- da pokriju troškove prevoza i druge organizacione troškove za polaznike praksi na terenu i zaposlene koji bi imali obavezu da vrše terenske obuke

Pritom je skoro petnaest odsto anketiranih poslodavaca naglasilo da oni smatraju da praksa treba da bude plaćena njihovim firmama. Po njima preduzeća izdvajanjem sredstava kroz poreze i druge namete poslovanja praktično finansiraju obrazovni sistem. Ako i pored toga privreda mora da organizovanjem obuka radi posao prosvetnih radnika, onda to treba da bude nadoknađeno kompanijama. Ako su nastavnici i profesori plaćeni za svoj posao i pritom se kroz njihov rad ne prenosi dovoljno praktičnih znanja, poslodavci smatraju da onda i njihove firme i iskusni zaposleni u njima treba da budu plaćeni od strane obrazovnog sistema, tj. budžeta za ovaj zahtevan posao.

6. Ostala mišljenja i ocene poslodavaca

Poslodavcima obuhvaćenim anketom postavljena su i još neka bitna pitanja, kako bi se efektnije sagledala celokupna slika odnosa između privrede i različitih državnih institucija na polju obrazovanja i razvoja obrazovnog sistema.

Grafikon 16. Ocena poslodavaca da li na nivou njihove lokalne samouprave ili regiona postoji dovoljna razmena informacija između privrede i srednjih stručnih škola i fakulteta koji su kadrovi privredi trenutno potrebni i koji kadrovi će biti potrebni u narednom periodu



Kod posmatranja Grafikona 16. treba naglasiti da su ovde odgovor na pitanje dali **svi učesnici ankete**, dakle, svih 228 upitanih malih, srednjih i velikih preduzeća. Očigledno da je ovo postavljeno pitanje više od svih drugih motivisalo poslodavce da daju svoj odgovor.

Svaki drugi poslodavac u Srbiji, prema ovoj anketi smatra da ne postoji dovoljna saradnja srednjih stručnih škola, viših škola i fakulteta sa privredom i da se to posebno oseća na regionalnom i lokalnom nivou. Poslodavci su čak naglasili da ponegde i ima određenih sastanaka, da se tamo i naprave neki dogovori, ali da ako direktori škola ili profesori i dekani na višim školama i fakultetima i sami po prirodi nisu agilne osobe, kojima je stalo da njihovi učenici i studenti dobiju kvalitetna znanja i obuke, onda uglavnom obostrani zaključci da je saradnja preko potrebna ostanu u domenu prazne priče. Može se još jednom zaključiti da nema sistemskog modela za prevazilaženje ove nepovezanosti i nedostatka razmene informacija, te da sve ostaje u domenu lične želje i inicijative.

Interesantno je da svaki peti anketirani privredni subjekt iznosi stav da razmena informacija donekle postoji, ali da ne daje nikakve rezultate, to jest da se poslodavci trude da komuniciraju sa školama i univerzitetima, međutim, prilagođovanja potrebama privrede nema ili su za to potrebne godine, pa se desi da neki profil za kojim je pre 8 ili više godina postojala tražnja najzad i uvede, ali da on nije toliko tražen kao u trenutku kada su poslodavci to inicirali. Poslodavci optužuju obrazovni sistem za tromost i nedovoljnu aktivnost. Jedan poslodavac čak navodi da se više bave sobom, kadriranjem unutar škola, ko će da bude direktor, ko će da vodi decu na ekskurzije i za to uzima dodatno novac kao nagradu, nego kako da deci prenesu realna znanja. Jedan drugi opet kaže da je njegovo dete više naučilo o tome kako se vodi posao i šta znači proizvesti i prodati u teškim uslovima u kojima radimo kod njega u firmi nego za 12 godina osnovnog i srednjeg školovanja, a sada ga na fakultetu uče teoremama i primerima koji se na metalostrugarskim mašinama i cirkularima u praksi ne mogu primeniti već 30 godina. Ovoliki jaz između privrede i obrazovnih institucija ponegde prelazi i u ogorčenje, jer poslodavci smatraju da novac koji odvajaju kroz poreze, doprinose, takse, naknade i druge dažbine služi samo za prosvetarske plate, a da je mali procenat kadrova u prosveti kojima je zaista stalo da mladi jednog dana budu dovoljno kvalitetno edukovani kako bi uspeali da pronađu odgovarajuće zaposlenje. Poslodavci takođe smatraju da kada se takvi, energični nastavnici i profesori u nekoj školi i pojave, njima se ne dozvoljava da „probude“ ostale u kolektivu i obično se njihovi predlozi i dragocene ideje, kao i želja za aktivnošću i više praktičnog rada s učenicima, gura pod tepih i stavlja u drugi plan. Preduzetnici smatraju da škole treba da vode ovakvi pojedinci, koji imaju volju i energiju da unaprede obrazovni sistem, a ne direktori birani po partijskim linijama, decenijama učaureni i nesmenjivi, a čiji rad ne može da dobije prelaznu ocenu.

Da postoji kvalitetna razmena informacija lokalne privrede i srednjih stručnih škola i fakulteta ocenu je dalo 15,8 % poslodavaca. Ovu ocenu dali su uglavnom poslodavci iz južnobačkog okruga i nekolicina poslodavaca iz centralnog Banata. Pozitivna ocena data je i za razmenu informacija oko potreba poslodavaca u delatnostima hemije i nemetala u Kruševcu i Rasinskom okrugu. Interesantno je da je najmanje pozitivnih

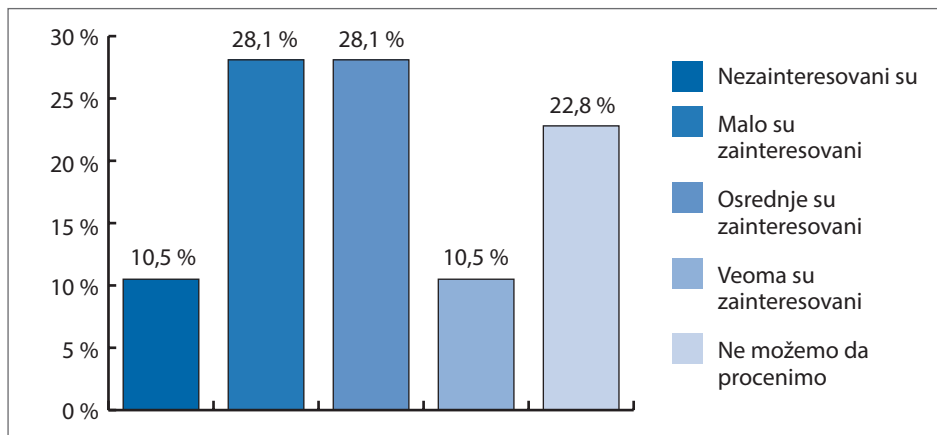
ocena u Beogradu, na jugu i istoku Srbije. Firme iz Beograda tvrde da su čak pokušale da nekim školama sugerišu kakvi su im kadrovi neophodni, ali da su direktori ili odbijali da se jave ili se izgovarali da o tome odlučuje Ministarstvo prosvete i obrazovanja i Zavod za unapređenje obrazovanja i da su oni pogrešna adresa za takve predloge. Nekoliko poslodavaca pohvalilo je formiranje oglednih odeljenja u tekstilnoj, drveno-prerađivačkoj i poljoprivrednim delatnostima, pretežno na teritoriji Vojvodine i u Šumadiji. Ova ogledna odeljenja imala su za cilj da se osavremene znanja i veštine srednjoškolaca u nekim tradicionalnim zanatima i zanimanjima, kako bi oni bili osposobljeni za rad kod poslodavca, po svršetku školovanja.

Na kraju 10,5 odsto poslodavaca je izbeglo da da svoj sud o komunikaciji privrede i srednjih stručnih škola i fakulteta ili su naveli da nisu upućeni u to, a da oni nisu imali priliku, niti potrebu da komuniciraju sa njima.

Svi dobijeni rezultati govore da je krajnje vreme da, počevši od Ministarstva prosvete i obrazovanja, pa preko drugih institucija, lokalnih samouprava i njihovih lokalno-ekonomskih kancelarija, konačno bude kreiran plan razmene informacija sa privredom i sistema prognoza potreba za kadrovima. Periodične i delimične ankete i lični kontakti pojedinih direktora škola, dekana i profesora fakulteta i lokalnih privrednika mogu da pomognu i pohvalno je kada postoje, ali oni nisu način da se problem sistemski reši.

Poslodavci su zatim upitani da ocene da li na nivou njihovog grada ili opštine postoji dovoljna zainteresovanost mladih za zanimanja koja su njima potrebna. I na ovo pitanje odgovorilo je ukupno 228 privrednih subjekata.

Grafikon 17. *Zainteresovanost mladih na nivou lokalne samouprave u kojoj preduzeće ima sedište za zanimanja potrebna poslodavcima*



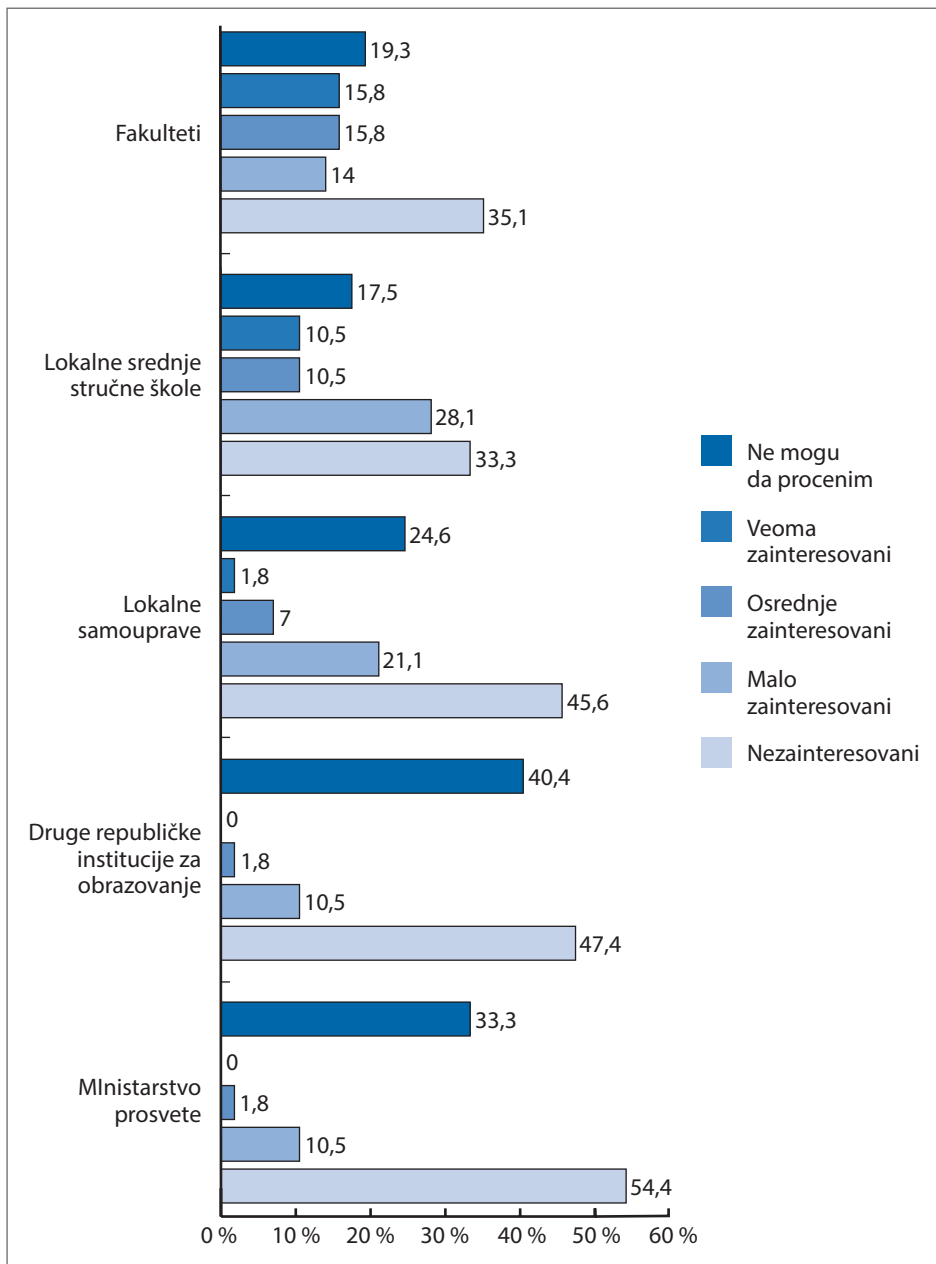
Jedna od teškoća koju poslodavci imaju, sem nedostatak obrazovnog sistema u Srbiji, jeste i visoka nezainteresovanost mladih za obavljanje pojedinih poslova potrebnih poslodavcima. Ovo se veoma često sreće kod pojedinih zanatskih zanimanja (nedostatak varilaca, armirača, moderno obučениh šivača i kožara, itd), ali i kod nekih

manje zanatskih, a više opštih zanimanja u granama tekstilne, prehrambene, metalne, industrije građevinskih materijala, kao i kod nekih prostijih zanimanja u farmakologiji. Na nivou određenih gradova i opština poslodavci i direktori ljudskih resursa u kompanijama često se žale na to da ni roditelji ni deca nisu dovoljno zainteresovani da upišu određene srednje stručne škole, iako u njihovim firmama mogu da dobiju posao ubrzo po svršetku školovanja. Pre se opredeljuju za neka administrativna zanimanja ili zanimanja medicinske, ekonomske ili pravne struke, jer se nadaju da će „pronaći vezu” i zaposliti se u opštini, domu zdravlja ili bolnici, pri nekoj instituciji u okviru državne uprave ili javnog sektora. Za ovo je, nažalost, kriva politika i opšta slika u društvu koja se i putem sredstava javnog informisanja često prenosi da je ponižavajuće raditi neke obične, zanatske poslove i da to nije „in” među mladima. Rezultate takvog shvatanja i građenja budućnost s jedne strane vidimo u ovakvoj oceni poslodavaca o zainteresovanosti mladih za njihovu delatnost, a s druge strane najozbiljnije posledice ovakvog ponašanja građana su jedna od najviših stopa nezaposlenosti u Evropi (u poslednjih pet godina između 21,5 i 26,5 odsto) i izuzetno visok nivo sive ekonomije (po različitim procenama između 28,8 i 42,6 odsto godišnjeg bruto proizvoda Srbije), najmanje dvostruko viši od evropskog proseka (15,1 odsto).

Da bi se smanjila nezaposlenost i siva ekonomija nužno je da nove generacije, ali svakako i njihovi bližnji budu upoznati sa realnim potrebama poslodavaca u svojoj opštini ili gradu, jer u suprotnom, ako se nastavi odliv stanovništva iz ruralnih sredina i manjih lokalnih samouprava u velike gradove i inostranstvo, preti opasnost da u narednih 30 godina desetina gradova i opština opuste i u njima ostane preko 60 odsto stanovništva starijeg od 55 godina, što vodi u dalje ekonomsko odumiranje čitavih regija. Prvi lek za ove trendove je da se mladi na vreme upute čime realno mogu da se bave u svojoj sredini i obezbede sebi egzistenciju. Samo na taj način oni mogu osnivati porodice i stabilnije planirati svoju budućnost. Time će se značajno smanjiti i siva ekonomija i posebno rad na crno, jer istraživanja sprovedena posle 2007. godine pokazuju da svaki drugi migrant iz provincije koji živi u Beogradu radi potpuno ili delimično na crno. Ne želeći da se vrati u deo zemlje odakle je potekao, u strahu od nemaštine i nedostatka posla, svaki takav pojedinac u velikim gradovima prihvata često ponižavajuće uslove rada i tako svoj život provodi na margini društva. Kada se dublje zađe u analize može se videti da 56% odsto osoba koje rade delimično ili potpuno na crno u Beogradu do 30 godine nisu mogle da pronađu stabilan posao u svojoj sredini i zato su odlučile da je napuste, dok su još mlade i u punoj životnoj snazi.

Poslodavci su upitani i za ocenu o aktivnostima i pokazanoj želji određenih državnih institucija za saradnju sa njihovom kompanijom, odnosno privredom. U odgovoru na sledeće pitanje oni su rangirali obrazovne i druge institucije po zainteresovanosti. I ovde se se sva preduzeća obuhvaćena anketom – ukupno 228 privrednih entiteta – odazvala i izvršila rangiranje obrazovnih ustanova prema stepenu njihove zainteresovanosti za problem nedostatka kvalitetnog kadra u privredi.

Grafikon 18. Ocena poslodavaca o zainteresovanosti obrazovnih institucija, lokalnih samouprava, stručnih škola i fakulteta za saradnju s privredom u cilju organizovanja stručnih praksi

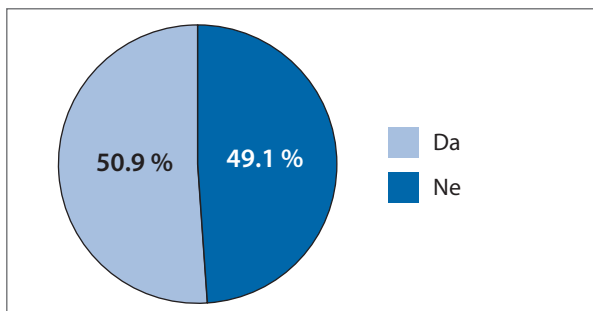


Još jednom se potvrdilo veoma loše mišljenje privrednih subjekata o zainteresovanosti obrazovnih institucija za nedostatak kadrova u privredi i praktičnog znanja svršenih srednjoškolaca i studenata. Nijedan od 228 poslodavaca nije označio Ministarstvo prosvete i druge republičke obrazovne institucije kao veoma zainteresovane i odlučne da se uhvate u koštac sa problemom. Lokalnim samoupravama ocenu „veoma zainteresovani“ je dalo svega 4 od 228 poslodavaca, iako većina lokalnih samouprava ima kancelarije za lokalno-ekonomski razvoj koga ne može biti ako lokalna privreda nema kvalitetne kadrove a mladi ne mogu da pronađu zaposlenje. Svaki deseti poslodavac ocenio je da su srednje stručne škole veoma zainteresovane, a kao prve na listi zainteresovanih ispitanici su rangirali fakultete, a posebno privatne fakultete koji se trude da obezbede praksu svojim studentima. Pohvaljeni su i neki državni fakulteti u Beogradu i Novom Sadu koji se bave informaciono-komunikacionim tehnologijama, organizacionim naukama i određenim smerovima u bankarstvu i finansijama.

Kada se pogleda sveukupna ocena da se primetiti da je najmanje poslodavaca primetilo da su srednje stručne škole nezainteresovane, što je pohvalno za njih, ali lokalne samouprave bi se morale više uključiti u povezivanje lokalne privrede i stručnih škola u svom ataru, jer se na taj način dugoročno smanjuju migracije mladih i obezbeđuje njihova egzistencija. Generalno uzev, poslodavci smatraju da su krivci za propuste u obrazovnom sistemu pretežno ustanove na nivou Republike, ali se iz istraživanja vidi da poslodavci nisu upoznati sa delatnošću raznih drugih obrazovnih institucija čiji je osnivač Republika Srbija, pa čak 40,4 odsto njih nije moglo uopšte da proceni njihovu ulogu. Ovo znači da je npr. delatnost Zavoda za unapređenje obrazovanja i raznih drugih instituta prilično nevidljiva za privrednike i kompanijske službe u našoj zemlji. S druge strane može se reći da su i pojedini poslodavci često neupućeni u aktivnosti određenih fakulteta na odabir partnera u privredi za realizaciju stručnih praksi. Srednje i velike kompanije uglavnom imaju kontakte sa privatnim fakultetima, a u manjoj meri i sa državnim univerzitetima. Mala i mikro preduzeća nisu toliko involvirana u ove oblike saradnje sa visokoobrazovnim institucijama. Slično je i sa srednjim stručnim školama, sem u gradovima sa manje od 100 000 stanovnika, gde i male firme (posebno manja proizvodna preduzeća i zanatske radionice) imaju nešto bolju komunikaciju i ugovore o saradnji sa određenim školama.

Poslodavcima je postavljeno i pitanje o njihovoj upoznatosti sa programima stručnih obuka Nacionalne službe za zapošljavanje. Sakupljeno je takođe svih 228 odgovora ispitanika.

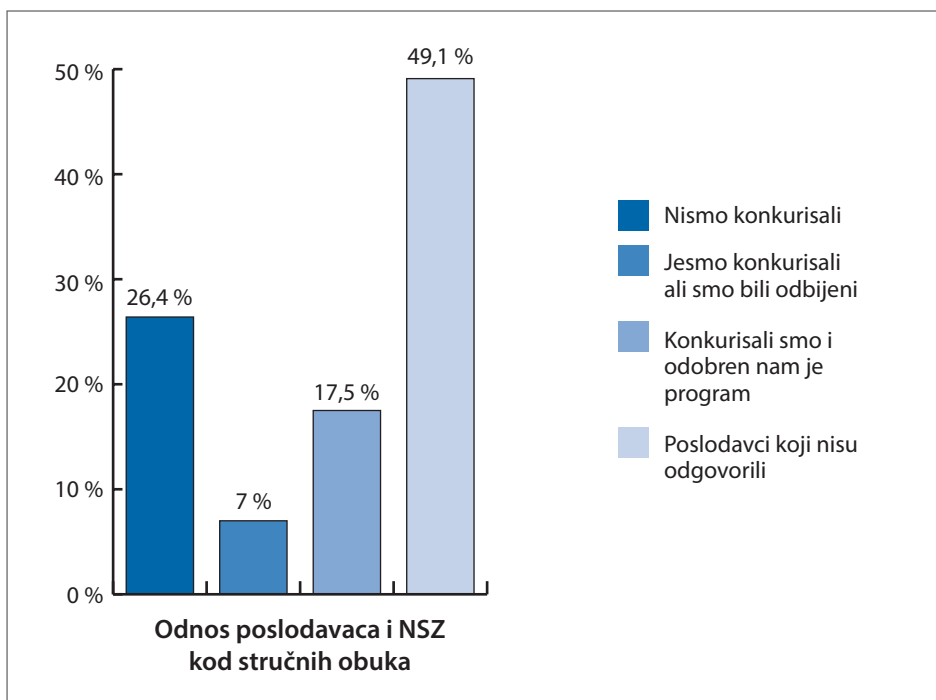
Grafikon 19.
Upoznatost poslodavaca sa programima stručnih obuka NSZ



Preduzeća su polovično upoznata sa aktivnostima NSZ na podršci za organizovanje stručnih obuka. Uglavnom prednjače velika, srednja i veća mala preduzeća koja su bolje informisana. Ostala mala i mikro preduzeća nisu dovoljno upoznata, neki su čuli od drugih poslodavaca, ali nisu detaljnije razmatrali mogućnost da se obrate NSZ za organizovanje stručne prakse, jer smatraju da su veće privatne kompanije, javni sektor i državna preduzeća uglavnom favorizovani od strane NSZ.

U prilog detaljnije ilustracije iznesenog ukazuju i odgovori na naredno pitanje.

Grafikon 20. *Koliko je poslodavaca konkurisalo kod NSZ za programe stručnih obuka i kakav su odgovor dobili*



Ako se pogledaju samo ona preduzeća koja su upoznata sa programom stručnih obuka NSZ za poslodavce, istraživanje pokazuje da je broj onih koji su konkurisali za sredstva i onih koji to nisu ni pokušali približno podjednak.

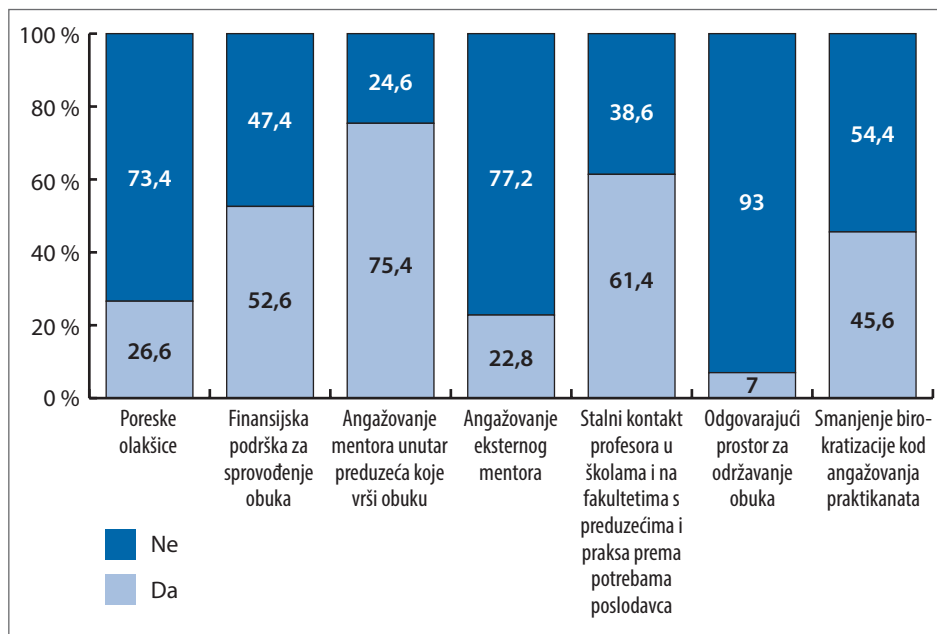
S druge strane, prosti zbir onih koji nisu konkurisali i svih onih neupoznatih sa programima stručnih obuka NSZ govori da zapravo 75,5 odsto poslodavaca ne koristi mogućnost da konkuriše za programe NSZ u ovoj oblasti. Kako smo iz prethodnih grafikona uočili da je čak 88,8 preduzeća obuhvaćenih ovom anketom zainteresovano da sprovede stručnu praksu za mlade nužno je da se poslodavci više raspitaju o podršci NSZ, ali i da NSZ na bolji način promovise svoje programe među poslodavcima i razuveri njihove sumnje u korupciju i nameštene konkurse za podršku.

Poslodavci odbijeni na konkursu NSZ su naveli i razloge zašto su bili odbijeni:

- nisu dobili nikakav odgovor od NSZ
- zaposleni u NSZ nisu bili kvalitetno obučeni da bi razumeli da je firma koja konkuriše jedina u Srbiji sa kapacitetom da obuči mlade u okviru stručne prakse za koju je konkurisala, jer je zanimanje bilo specifično i netipično za našu državu
- u sistematizaciji radnih mesta nije bilo propisano trajanje prakse
- ponuđeni mentor preduzeća koji je ekspert u svojoj oblasti sa radnim iskustvom od preko 25 godina, odgovarajućim nivoom stručne spreme i licencom za rad odobrenom od strane SGS i AQA nije imao odgovarajuće formalno zvanje
- preterana birokratizacija procesa i zahtevi NSZ koje mala i mikro preduzeća nemaju kapacitet da ispune

Kreatori ovog istraživanja želeli su i da od preduzeća iz uzorka dobiju njihovu ocenu šta bi kompanijama u Srbiji pomoglo da organizuju veći obim stručne prakse i da ta praksa bude zadovoljavajućeg kvaliteta, na korist i organizatorima prakse (kompanijama i preduzetnicima) i mladima. Od 228 anketiranih privrednih subjekata niko nije preskočio ovo pitanje u anketi, tako da je presek mišljenja dat u donjem grafikonu realno gledanje poslodavaca na vidove podrške neophodne privredi u cilju oranzovanja što više stručnih praksi za mlade.

Grafikon 21. Šta je potrebno poslodavcima da bi organizovali stručnu praksu



Poslodavci su kao svoju najveću potrebu naveli da je potrebno angažovanje mentora unutar preduzeća koje obavlja stručnu obuku mladih. Razlozi za ovaj stav po-

slodavaca već su objašnjeni kod tumačenja Grafikona 14. iznesenog na prethodnim stranicama ovog istraživanja. Tri četvrtine privrednih subjekata smatra da je mentor taj koji treba da vodi obuku i da se stara da ona bude organizovana na zadovoljavajući način i po poslodavca i po polaznika prakse.

Takođe, 61,4 odsto anketiranih poslodavaca smatra da mora postojati stalni kontakt profesora u srednjim stručnim školama i na fakultetima sa preduzećima i da se praksa mora organizovati prema potrebama poslodavaca, a ne kroz puko prenošenje onog znanja koje su profesori stekli pre deset, dvadeset, trideset i više godina. Moderno doba u kome živimo nameće stalne promene i inovacije i profesori u školama i na fakultetima se moraju prilagođavati zahtevima privrede, jer obratno nije moguće. Poslodavci navode primer proizvodnje motornih vozila tipa Yugo u Kragujevcu i kako je veliki broj komandi u ovom automobilu skoro dvadeset godina posle uvođenja elektronske komandne table i dugmadi za upravljanje kod japanskih, nemačkih i američkih proizvođača i dalje bio fizički. Zbog takvog pristupa i odsustva inoviranja i prilagođavanja konkurenciji na tržištu nije bilo moguće ovaj auto plasirati u razvijene zemlje, a vremenom je konkurencija pretekla domaćeg proizvođača motornih vozila i na tržištima u srednje razvijenim i nerazvijenim zemljama. Dok se to dešavalo naši đaci u školama i studenti na fakultetima su godinama učili kako se sastavlja u svetu prevaziđeni model ovog automobila, umesto da su profesori, uz podršku obrazovnog sistema, nove generacije obučavali modernim tehnologijama dizajniranja i sklapanja putničkih automobila. Poslodavci poručuju da se mora savladati unutrašnja inertnost obrazovnog sistema i da profesori koji predaju tehničke predmete ili predmete važne za zanimanja potrebna privredi moraju biti u stalnoj komunikaciji sa privrednicima u svom gradu, regionu ili šire i s njima razmenjivati informacije o novim tehnologijama, savremenim softverima, mašinama, opremi i alatima i ta znanja sažimati i prenositi svojim učenicima i studentima. Poslodavci su još naglasili da oni često sureću mlade ljude veoma obdarene za tehnologiju i kreativne na polju projektovanja i razvijanja inovacija, ali da su potrebne godine obučavanja u praktičnim uslovima (u fabrikama ili centralama određenih velikih kompanija širom Evrope i sveta), upoznavanja s modernim mašinama, opremom i alatima da bi ti mladi postali svesni mogućnosti ovih tehnologija i primenili ih u svojim inovacijama.

Neophodnost finansijske podrške u sprovođenju obuka naglasilo je 52,6 odsto poslodavaca, kako bi oni unutar svojih firmi mogli da uspešno organizuju stručnu praksu, a njihove firme ne bi trpele, zbog angažovanja ljudstva i resursa na obavljanju prakse sa učenicima ili studentima.

Smanjenje birokratskih procedura kod angažovanja praktikanata takođe je naznačeno kao neophodno za gotovo polovinu poslodavaca (45,6%), jer su sadašnji propisi isuviše komplikovani i iziskuju popunjavanje brojnih obrazaca, predaju različitih dokumenata u više institucija i dugo čekanje da se celokupna procedura sprovede. Poslodavci navode da je u zapadnoevropskim zemljama dovoljno da roditelji i osoba starija od 14 godina potpišu sporazum sa poslodavcem o obavljanju stručne prakse i da mlad čovek počne da pohađa praksu kod nekog poslodavca. U tim zemljama postoje službe (najčešće pri inspekciji rada ili pri generalnim inspektoratima) kojima u svakom trenutku praktikant ili njegovi roditelji mogu prijaviti pokušaj zloupotrebe

polaznika prakse od strane poslodavca i tako se obezbeđuje zaštita mladih od ovakvih pojava. U Srbiji, međutim, poslodavci moraju da sastave i popune čitav niz dokumenata, traže određene potvrde, mišljenja, plaćaju takse da prikupe dokumentaciju i ispune još čitav niz uslova za organizovanje stručnih praksi, a Zakonom o radu nije predviđena mogućnost da se napravi direktan sporazum sa roditeljima ili staraocima praktikanta o pohađanju stručne prakse. Ovo je čak veoma komplikovano i kod vlasnika zanatskih radnji čija bi deca htela da uz svoje roditelje nauče njihov zanat, pa dolazi do apsurdna da deca praktično moraju da borave u zanatskim radionicama svojih roditelja kao da su radnici na crno (lica čije se prisustvo u slučaju inspeksijske kontrole ne može opravdati nijednim dokumentom), jer se legalno njihova praksa ne može sprovesti, osim ako njihova škola ne sklopi ugovor sa roditeljima (zanatskom radionicom) o obavljanju stručne prakse. Tako zakonodavac i birokratija prividno čuvaju mlade od eventualnih zloupotreba, a ustvari ih lišavaju mogućnosti da pravovremeno nauče da rade konkretne poslove koji im jednog dana mogu poslužiti da obezbede sebi sredstva za život.

Više od jedne četvrtine poslodavaca (26,6%) smatra da bi poreske olakšice bile značajna pomoć poslodavcima koji organizuju stručnu praksu, slično modelima iz Francuske, Belgije, Republike Irske, itd, kao stimulacija poslodavcima za održavanje procesa doživotnog preduzetničkog učenja i stručnog usavršavanja zaposlenih.

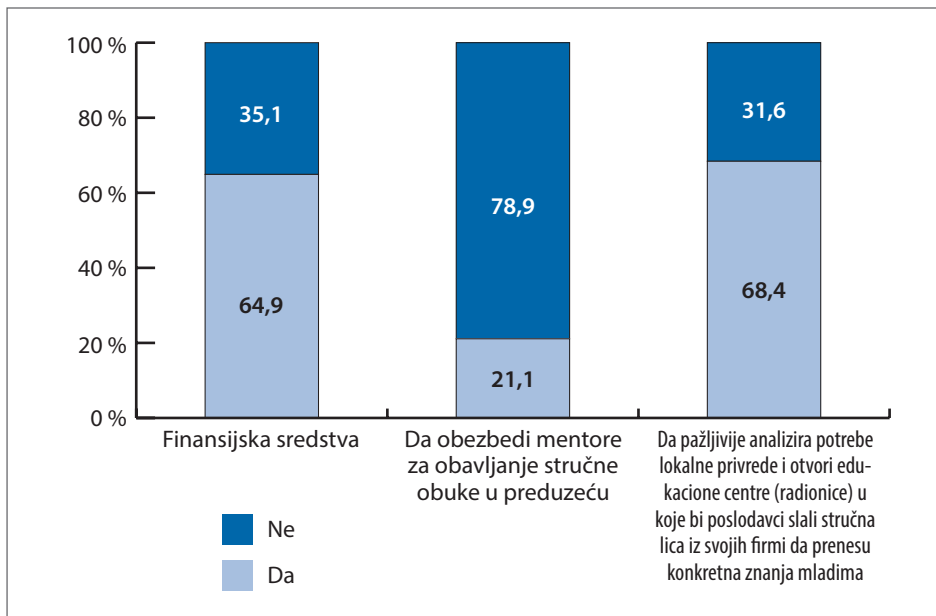
Angažovanje eksternog mentora 22,8 odsto poslodavaca smatra kao još jedan način za podršku u organizovanju stručne prakse za mlade. Ako već same škole i fakulteti nisu u stanju da nagnaju nastavnike i profesore da obave posao mentora nad aktivnostima učenika ili studenta u određenoj kompaniji, onda za to mogu biti angažovana spoljna stručna lica.

Svega 7 odsto poslodavaca zatražilo je podršku u vidu potrebnog prostora za organizovanje obuka, što govori da većina privrednih subjekata u Srbiji stručnu praksu može organizovati u okviru postojećih kapaciteta.

Neki poslodavci su još naveli da se mora više raditi na tome da mladi ljudi razumeju da je stručna praksa neophodna i da je bolje usvojiti praktične veštine i znanja, nego se u životu baviti nečim neodređenim ili nepotrebnim za poslodavce, jer će im onda biti teško da pronađu zaposlenje. Potrebno je da se na nivou čitave države, od strane političara, privrednika, u medijima, kroz obrazovanje, pravovremeno, mladima stalno saopštava da treba da pohađaju praksu i da je to način da profesionalno ostvare sebe u poznijim godinama. Poslodavci smatraju da je među mladima, ali i kod njihovih roditelja, svest o ovom pitanju još na veoma niskom nivou, a kasnije, kada završe redovno školovanje, zna da bude teško i naporno nadoknaditi ovaj nedostatak u praktičnom znanju i veštinama.

Grafikon 22. pokazuje šta Nacionalna služba za zapošljavanje i druge državne institucije nadležne za obrazovanje i zaposlenost treba konkretno da ponude poslodavcima kako bi ih podstakli da organizuju stručnu praksu za mlade.

Grafikon 22. Konkretna podrška države poslodavcima za organizovanje stručne prakse



Očekivanja poslodavaca od Nacionalne službe za zapošljavanje i drugih institucija države nadležnih za podršku pri zapošljavanju su veoma jasna – kreiranje edukacionih centara i finansijska podrška. Svako peto preduzeće smatra da su i mentori za obavljanje stručne prakse u preduzećima izuzetno poželjni, ali ne vidi to kao presudno u podršci države poslodavcima za organizovanje stručne prakse.

Privredni subjekti obuhvaćeni istraživanjem dali su još neke sugestije državnim institucijama:

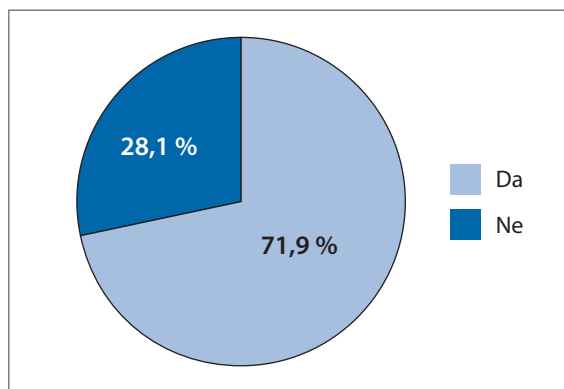
- kreirati bazu potreba poslodavaca sa zanimanjima koje su tražena na tržištu rada
- kreiranje boljeg i preglednije servisa kadrova za preduzeća
- bolje definisani uslovi za prijavljivanje i bodovanje poslodavaca koji traže podršku
- veće uvažavanje mišljenja iz privrede

Nekolicina poslodavaca dala je i sugestiju da Nacionalna služba za zapošljavanje treba da se reformiše u servis koji bi se bavio karijernim savetovanjem i saradnjom s poslodavcima oko organizovanja stručnih obuka za nezaposlene, a da posao pronalazjenja odgovarajućih kadrova za preduzeća i preduzetnike NSZ treba da prepusti privatnim agencijama za zapošljavanje i Internet portalima, kao što je to slučaj u razvijenim zapadnoevropskim zemljama. Ovako državni činovnici koji nemaju iskustvo rada u privatnom sektoru treba da preporučie odgovarajuće kadrove privredi. Takav sistem mnogo košta i pokazao se nefunkcionalnim, pošto je Srbija u vrhu evropske liste po nezaposlenosti. Državne agencije treba da pomažu nezaposlenim licima, da ih prekvalifikuju i obuče kod poslodavaca, tj. osposobe da se snađu na tržištu rada i po-

nude poslodavcima svoja znanja i veštine. Ovako veliki broj činovnika troši novac poreskih obveznika na nešto što mogu da rade privatne kompanije za zapošljavanje i da državu to uopšte ne košta, već da ona ubira prihode iz poreza od rada tih kompanija. Od ukupno 228 firmi, 24 je takođe navelo da NSZ stvara nejednakost među privrednim subjektima koji vrše zapošljavanje, jer nekima daje visoke subvencije, a drugima ne odobrava ni deseti deo tih sredstava. Ovo stvara nejednakost između privrednih subjekata na tržištu, jer oni koji su dobili visoke subvencije praktično imaju besplatnu radnu snagu šest meseci ili godinu dana i onda obaraju cene konkurentskim preduzećima na tržištu koja to ne mogu da izdrže, jer svoje zaposlene plaćaju u punom iznosu, sa pripadajućim porezima i doprinosima.

Poslodavci su upitani i o tome da li bi se u budućnosti i oni više angažovali na organizovanju stručne prakse. Od 228 anketiranih preduzeća 223 je odgovorilo na postavljeno pitanje.

Grafikon 23. *Spremnost poslodavaca da u okviru sopstvenih kapaciteta ili zajedno s drugim poslodavcima iz iste ili srodnih delatnosti, a u saradnji sa lokalnim srednjim stručnim školama i fakultetima, oforme specijalizovani edukacioni centar ili radionicu u kojoj bi srednjoškolci i studenti imali praktičnu nastavu*



Iako bi se pretežna većina poslodavaca odazvala i učestvovala u formiranju edukacionih centara 28,1% ispitanika smatra da nemaju dovoljno sredstava za tako nešto i da su već, kroz poreze i druga opterećenja poslovanja, odvojili novac za finansiranje obrazovnog sistema, čiji je zadatak da odškoluje nove naraštaje u skladu sa potrebama privrede ako im zaista želi dobro i radi u njihovu korist.

7. Generalne preporuke poslodavaca

Na kraju ovog obimnog istraživanja, poštujući pravo poslodavaca kao učesnika ankete da upute i svoje posebne sugestije, oni su zamoljeni da navedu šta još misle

da su nužni preduslovi većeg obima stručne prakse mladih kod poslodavaca u Srbiji, ali takođe i koje su njihove generalne preporuke i saveti.

- Formalno priznavanje neformalnog obrazovanja
- Uređenje statusa volontera
- Promena obrazovnog sistema (tri dana prakse, dva dana teorije u srednjim stručnim školama i uvođenje obaveznog zanata u stručne škole i gimnazije)
- Da obrazovni programi ne budu opterećeni nebitnim predmetima
- Da se renome struke vrati na pristojan nivo i da se uvedu stručna i majstorska zvanja
- Da uslov zapošljavanja profesora za stručne predmete bude minimum pet godina radnog iskustva u privredi na poslovima koji pripadaju toj struci
- Smanjenje poreza i doprinosa na zarade, prekomerene birokratije i drugih skrivenih troškova poslovanja dalo bi mogućnost većem broju poslodavaca da o svom trošku organizuje stručnu praksu, jer je to realna potreba, ali poslodavci najčešće nemaju sredstava
- Uvođenje obaveznog praktičnog rada za srednjoškolce i određene kategorije studenata u trajanju od 3 meseca tokom svake školske ili fakultetske godine koji se nadgleda od strane spoljnog mentora, a plaća od strane države svakom učeniku ili studentu po ostvarenom učinku. Taj rad mora biti ocenjen od strane profesora, mentora i poslodavca
- Potrebno je ponovo formirati srednje zanatske škole sa većim fondom časova praktične nastave
- Država mora imati precizan plan potrebnih zanimanja u privredi pre svakog upisa u srednje škole i na fakultete. Taj plan mora biti javno objavljen i dostupan svim kandidatima za upis najmanje 3 do 6 meseci pre upisa.
- Potrebno je uvesti maksimalne pogodnosti pri samozapošljavanju i onda tokom školovanja u srednjoj školi upućivati decu da završe zanate i postanu svoje gazde
- Razvijanje svesti o preduzetništvu već od osnovne škole i praćenje sposobnosti dece, kako bi im se preporučila profesionalna orijentacija za koju su daroviti
- Uvesti mogućnosti obrazovanja sa više sličnih zanata i pohađanja kurseva za vreme školovanja
- Povećati prisustvo preduzetnika u školama, u vidu periodičnog master class-a ili slično, gde bi preduzetnici mladima preneli svoja iskustva
- Staviti akcenat u nastavnim planovima na učenje više stranih jezika, posebno komunikacije i pisanja, pošto većina savremenih poslova ne može bez toga
- Povećati radne navike mladih edukacijom roditelja da od malih nogu uče decu da budu vredna, samostalna i strpljivo rešavaju probleme koji su u njihovoj moći
- Kvalitetnije ažuriranje nomenklature zanimanja na dve godine, jer stara zanimanja brzo nestaju, a svake godine nastaju nova
- Analizirati kako je sistem organizovanja stručnih praksi postavljen u Švajcarskoj, Nemačkoj, Danskoj, Holandiji i kakve obaveze imaju obrazovne ustanove, učenici i studenti, a kakve poslodavci i primeniti ono što je moguće u Srbiji

Iskustva inostranih i drugih poslovnih asocijacija i kompanija u Srbiji o stručnoj praksi u zemljama EU i njihovim organizacijama

U okviru sekundarnog istraživanja koje je sprovedeno za potrebe projekta "Dobra praksa - šansa za mlade" realizovani su direktni konsultativni sastanci sa poslovnim udruženjima i asocijacijama u Srbiji, kao i sa predstavnicima drugih privrednih udruženja. Cilj ovih direktnih intervjuja je bio da prikupimo informacije o njihovim iskustvima u organizovanju prakse kako kod nas tako i u njihovim matičnim kompanijama u inostranstvu i na taj način dobijemo širu sliku trenutnog stanja.

Kratak uvod

Po mišljenju naših sagovornika **dobra praksa** je mogućnost koja se nudi mladim ljudima da se upoznaju sa organizacijom, funkcionisanjem, klimom, radnim aktivnostima i međuljudskim odnosima u jednoj radnoj organizaciji koja je otvorena za praktikante – kako kompanijama tako i drugim institucijama, odnosno ona na kojoj će učenici i studenti da steknu znanja i ovladaju veštinama da se odmah po završetku školovanja uključe u proces rada.

U Srbiji do sada mladi ljudi nisu praktikovali da volonterskim radom obavljaju praksu u ovdšnjim preduzećima. Međutim, taj praktični deo dosadašnji Zakon o radu takođe nije precizno utvrdio pa su mnoge inostrane firme izbegavale da zbog toga primaju praktikante.

Na osnovu informacija dobijenih od predstavnika Delegacije nemačke privrede u Srbiji – problem je što se u Srbiji potencira teorija a ne praksa kao u Nemačkom dualnom obrazovnom sistemu gde se selekcija, prema dobijenim ocenama, vrši već od četvrtog razreda osnovne škole (osnovna škola ima 9 godina). Nakon toga boljim učenicima omogućena je prohodnost ka gimnaziji odakle imaju otvoreni put za studiranje. Drugi se raspoređuju u neku od brojnih zanatskih škola sa trajanjem, uglavnom, od 4 godine. U prvoj godini prednost se daje teoriji ali nakon toga praksa je fokus, svake godine sve više. Poslednje dve godine zanatlije na praksi dobijaju određenu novčanu nadoknadu i trude se da ih poslodavac, kod koga obavljaju praksu, nakon školovanja zaposli.

Predstavnici Slovenačkog poslovnog kruga su istakli da se u Sloveniji praksa lakše organizuje nego u Srbiji kao i da je dostupna svim kategorijama studenata, a ne samo onima koji se bave određenim oblastima ili onima sa najvišim prosekom.

Konkretna iskustva zemalja i poslovnih asocijacija i kompanija

Delegacija nemačke privrede u Srbiji i Nemačko-srpsko privredno udruženje (AHK)

Delegacija nemačke privrede u Srbiji i Nemačko-srpsko privredno udruženje, (AHK), praktikuju angažman praktikanata još od 2002. godine tokom cele godine. Praksa se, uglavnom, obavlja u vremenskom razdoblju od 2-3 meseca nakon čega praktikanti dobijaju pismene reference na srpskom i nemačkom jeziku od nemačke institucije u kojoj je obavljena praksa. Praktikanti se raspoređuju na različite radne pozicije kao podrška gde istovremeno mogu da uče kako se rade višestranne aktivnosti sa čime upotpunjuju svoje veštine. Nakon prvih mesec i po dana, praktikanti se po par sati raspoređuju i na druga radna mesta kako bi mogli da vide koncept rada kod drugih kolega i upoznaju se sa njihovim radnim obavezama, zadacima i radom. Mentor je uvek kolega kod koga se praktikant rasporedi na rad, jer on, ujedno, brine o radnim zadacima kontrolišući kvalitet rada. Sve kolegice i kolege su visokostručne u svojoj oblasti tako da su sasvim kvalifikovani za dodatnu obuku praktikanata. Iz angažmana praktikanata ne proističu dodatni troškovi za naše organizacije. Radi se o win-win situaciji: organizacija ima dodatnu personalnu podršku a praktikant mogućnost da nešto korisno nauči i stekne iskustvo i dve reference koje potom može da uvrsti u svoj CV. Delegacije nemačke privrede u Srbiji i Nemačko-srpsko privredno udruženje nema nikakvu saradnju sa obrazovnim institucijama, i praktikanti im se obraćaju kroz sopstvenu inicijativu a uslov je da dobro govore nemački jezik. Što se ličnih karakteristika i stručnog znanja mladih tiče, pohvalna je njihova želja da steknu radno iskustvo i upotpune svoje veštine u pripremi za kasniji profesionalni poziv. Kada je reč o nedostacima, to je individualna razlika jer neki ozbiljno prihvataju sve zadatke a pojedini (radi se o minornoj manjini) su neozbiljni. Međutim, kada naiđu na neozbiljne praktikanate njima se zahvale na saradnji mnogo ranije nego što je prvobitno planirano vreme prakse. Nakon što su se pokazali kao dobri u praktičnom radu, dvoje praktikanata je zaposleno u ovom udruženju.

Američka privredna komora u Srbiji (Amcham)

Američka privredna komora u Srbiji, (Amcham), organizuje studentsku praksu, a ima u planu da počne i sa realizacijom učeničke prakse. Učenička praksa – trude se da uspostave prisniju saradnju sa Istraživačkom stanicom Petnica, kako bi organizovali praksu sa decom koja idu u Petnicu. Imaju tim koji je obučen da drži treninge za učenike, a vezano za soft skills (kako se izboriti sa stresom, timski rad, neverbalna komunikacija, konstruktivno rešavanje problema, i mlade menadžere koji bi u svojstvu mentora radili sa decom. Nadaju se da će sa ovom aktivnošću početi od oktobra meseca. Studentska praksa – u svojoj organizaciji uvek imaju po nekog studenta na praksi, koji kod njih dolazi preko Centra za razvoj karijere BU. Kandidate selektuju tako što raspišu konkurs koji proslede Centru i Centar vrši predselekciju u smislu odabira 20 CV kandidata koje će poslati Amcham-u. Nakon toga tim Amcham-a od njih 20 poziva 10 na razgovor, i od njih 10 izaberu jednog. Jedan deo razgovora koji se obavlja sa kandidatima je na engleskom, a važno je i poznavanje svih aktuelnih društvenih mreža

kao i koncizno razmišljanje i precizno izražavanje. Studenti su angažovani na osnovu Ugovora o privremenim i povremenim poslovima ili na osnovu Ugovora o stručnom usavršavanju i osposobljavanju, i dobijaju naknadu u vidu iznosa koji pokriva osnovne troškove prevoza i hrane. Za ovo Amcham izdvaja sredstva iz sopstvenog budžeta. Ukoliko su angažovani na osnovu Ugovora o stručnom usavršavanju i osposobljavanju provode do 20 časova nedeljno u Amcham-u, a ako su angažovani na osnovu Ugovora o privremenim i povremenim poslovima (u kom slučaju su angažovani preko omladinske zadruge) provode onoliko vremena koje je predviđeno satnicom. Praksa traje od 3 do 6 meseci.

Praksa je strukturisana, studenti imaju plan koji moraju da ispune, i dobijaju mentora (neko od zaposlenih u kancelariji). Od svih praktikanata koje su imali, sa jednim su zasnovali radni odnos, dok ostali dobijaju preporuke koje koriste za dobijanje stipendija u inostranstvu radi daljeg nastavka školovanja. Takođe, imaju i program koji se zove Amcham champions, koji je pokrenut u februaru i pohađa ga 20 studenata BU i 20 mladih menadžera iz kompanija članica, i traje 1 godinu. Program se sastoji u tome što su napravljeni parovi (1 student i 1 menadžer u smislu da je menadžer mentor studentu i pomaže mu u sticanju praktičnih iskustava). Oni zajedno prolaze razne obuke i vannastavne aktivnosti i takmiče se sa ostalim parovima i skupljaju bodove. Predavanja i radionice drže glavni menadžeri iz 20 različitih kompanija članica na različite teme : upravljanje ljudskim resursima, poslovna etika, kao i sve teme koje su aktuelne u poslovanju. Organizovano je 11 predavanja i radionica, i 3-4 vannastavne aktivnosti (poseta medijskoj kući RTV B92 gde su se upoznali sa funkcionisanjem medija, motivaciono veče sa Vanjom Grbićem gde im je govorio o timskom radu i liderstvu, kao i team building na Kopaoniku gde su imali razgovor sa Miodragom Kostićem). Studenti posle svakog predavanja imaju obavezu da napišu tekst od 500 reči na određenu temu.

U junu je završena prva faza ovog programa, i izabrano 6 parova su preko leta imali zadatak da smisle nove aktivnosti koje Amcham može da realizuje u budućnosti, odnosno da predlože neke inicijative glede proširenja aktivnosti Amcham-a. Cilj programa je da se izaberu 3 finalna para koji će ići na praksu od 3 meseca u 3 kompanije članice, s tim što će po 1 mesec biti u svakoj od kompanija. Najbolji student od 3 navedena će dobiti mentora, a najboljem menadžeru će mentor biti generalni menadžer kompanije.

Pored ovog, Delta holding ima program 20 mladih lidera, gde studenti prolaze praksu u svim kompanijama koje obuhvata holding, i mahom tamo ostaju da rade. Kao glavne nedostatke studenata navedena je njihova nemogućnost snalaženja u realnim radnim uslovima, u smislu da ne znaju šta ih čeka kada počnu da rade, i da im najviše nedostaje inicijativa i praksa. Istaknuto je da je znanje sa fakulteta isuviše bazirano na teoriji, kao i da nije važno koji su fakultet završili jer sve može da se nauči ukoliko postoji inicijativa i želja da uče i da se adaptiraju na promene (da se brzo snađu i brzo reaguju).

Pohvalno je to da sa malo rada može da se postigne mnogo kod kvalitetnih ljudi. Američka privredna komora u Srbiji je jednom koristila program NSZ "Prva šansa".

Nacionalna alijansa za lokalni ekonomski razvoj (Naled)

Nacionalna alijansa za lokalni ekonomski razvoj ,(Naled), u saradnji sa Pravnim fakultetom Univerziteta Union iz Beograda organizuje praksu za studente. Praksa je namenjena apsolventima, studentima IV godine kao i postdiplomcima, i obavlja se u poslovnom prostorijama Naled-a. Sastoji se u tome što se studenti uključuju u rad Tima za regulatornu reformu Naled-a, sa ciljem da ih nauče kako da rade u dinamičnom okruženju kao i da se od njih dobije svaki input. Praksa traje 30 dana i za njenu realizaciju Naled koristi sopstvene resurse. Na početku obavljanja prakse student se upoznaje sa on-line bazom podataka (Paragraf lex i dr.), i obučava da u što kraćem vremenskom periodu pretraži pomenutu bazu – u smislu kratkih pregleda izmena zakona, i zakonodavstva EU. U toku 30 dana studenti istražuju domaće i zakonodavstvo EU, kako bi bili podstaknuti da izraze svoje mišljenje uz argumentovano obrazloženje. Prvi praktikant koji je došao u Naled se bavio istraživanjem Nacrta zakona o naknadama za korišćenje javnih dobara (da li u EU postoje propisi koji se odnose na plaćanje naknada za vodu, životnu sredinu, hemikalije...). Drugi praktikant se bavio Zakonom o zaštiti potrošača (sporovima male vrednosti , obavezama privrednika) i njegovim upoređivanjem sa zakonima EU. Kao glavne nedostatke praktikanata uočena je nesposobnost iskazivanja spostvenog stava i argumentovanog obrazloženja istog – bilo u pisanom bilo u usmenom obliku, kao i okolnost da se današnji studenti samo fokusiraju na udžbenike koje dobijaju na fakultetima, i da se nedovoljno informišu putem dodatne literature i drugih izvora usled čega im i nedostaje ideja “imaću svoj stav i argumentovaću ga, bez obzira šta u udžbeniku piše” Zbog svega navedenog, cilj prakse je da se kod praktikanata razvije sposobnost iznošenja kritičkog mišljenja, i da se osposobe praktičnim znanjima i veštinama kako bi se snašli na tržištu rada. Glavni problem prilikom organizovanja prakse su teškoće prilikom animiranja dovoljnog broja kvalitetnih studenata. Od kandidata se traži CV i motivaciono pismo. Prvi krug selekcije vrši prodekanica za finansije Univerziteta Union, i zatim se na osnovu njene preporuke studenti upućuju u Naled gde se vrše dalje provere (znanje engleskog jezika, rešavanje kratkog zadatka kako bi se procenilo kako rezonuju...itd). Praktikant ima svog mentora – saradnika za nastavu Univerziteta Union, sa kojim je u konstantnoj komunikaciji. Nakon obavljene prakse se organizuje sastanak sa praktikantom kako bi mu se ukazalo na stvari koje treba da poboljša kod sebe i u svom budućem angažmanu, kao i da bi se od praktikanata dobio feed back kako bi Naled poboljšao svoj rad. Pored navedenog, Naled je u saradnji sa NSZ angažovao 5 ljudi preko programa Prva šansa, i svih petoro su ostali da rade u Naledu.

Takođe, Naled realizuje i projekat “Upoznaj državu Srbiju” čija je glavna aktivnost organizovanje letnje škole za studente iz dijaspore. Letnja škola traje 3 nedelje i sastoji se od upućivanja studenata na praksu od 2 nedelje u lokalnu samoupravu, i 1 nedelju u lokalnu kompaniju. Studenti u lokalne samouprave i kompanije idu sa unapred pripremljenim upitnicima (zadacima koje treba da ostvare pohađajući praksu), imaju svoje mentore i obavezni su da nakon završetka prakse dostave potrebne izveštaje.

Do sada je 60 studenata “prošlo” kroz ovu letnju školu, a njih nekoliko se vratilo u mesta iz kojih potiču (Niš, Pančevo, Novi Sad).

Elektrotehnička škola Zemun (ETŠ)

Elektrotehnička škola Zemun organizuje 2 vrste praktične nastave – jedan deo se odvija u školi a drugi u kompanijama. Kompanije koje će primiti praktikante se pronalaze putem ličnih kontakata i preporuka. Pred kraj svake školske godine predstavnici raznih servisa dolaze u školu i od nastavnika praktične nastave traže preporuku vezanu za učenike, kao i da su najtraženiji majstori za rashladne i termičke uređaje. Kao najboljom se pokazala varijanta u kojoj sami učenici pronalaze kompanije u koje će otici na pohađanje praktične nastave, jer u njima nakon završetka školovanja dobijaju zaposlenje.

Izvođenje prakse prati nastavnik praktične nastave koji učenike obilazi najavljeno ili nenajavljeno. Svaki učenik ima obavezu da donese potvrdu da je pohađao praktičnu nastavu. Ranije su se sa kompanijama sklapali ugovori o izvođenju praktične nastave, dok se sada učenici upućuju na praksu po nalogu direktora. Za učenike IV stepena se organizuje blok nastava u trajanju od 2x nedelju dana u toku školske godine, a u okviru koje učenici, zajedno sa nastavnikom koji predaje određeni predmet, odlaze u kompanije. Do sada je uspostavljena saradnja sa sledećim kompanijama: Institutom Mihailo Pupin, Soko Štarkom, Beoelektranama, Singidunumom i Visokom strukovnom školom elektrotehnike i računarstva.

Učenici ove škole su pravi mali istraživači, učestvuju na brojnim takmičenjima, prave video igrice, uređuju sajtove, i velika većina njih ima razvijene sve potrebne veštine za uspešno obavljanje zadataka koji se od njih traže. Ova škola je proglašena za školu inovatora, i od Samsunga je na poklon dobila digitalnu učionicu, koju pored njih u Srbiji ima jedino Fakultet organizacionih nauka. Iz ove škole 4 nastavnika je prošlo obuku u Samsungu, a nakon toga je organizovana obuka za profesore informatike.

Direktor je rekao da ne postoji nikakva saradnja između škole i institucija niti NSZ, u vezi sa analizom potreba tržišta za određenim kadrovima.

Škola za negu lepote Beograd, organizaciona jedinica na Dušanovcu

U okviru Škole za negu lepote, organizaciona jedinica na Dušanovcu, praksa se realizuje u školi, i kao blok nastava u privatnim salonima širom Beograda. Što se tiče prakse koja se realizuje u školi – poseduju svoje salone u okviru škole koji su prilagođeni svim smerovima (muški i ženski frizer, manikir, pedikir, scenski masker). Imaju 40 nastavnika praktične nastave. Svih 40 nastavnika praktične nastave su bivši učenici škole (a sada imaju i 6 mlađih učenika koji se kvalifikuju da postanu nastavnici). Da bi neko postao nastavnik praktične nastave potrebno je da posle završene srednje škole ima 2 godine radnog iskustva kao frizer... Nakon toga upisuje specijalističko obrazovanje (nastava subotom i polaganje ispita... a nakon godinu dana se polaže specijalistički ispit)... nakon toga - 5 godina radnog iskustva upisanog u radnu knjižicu i tek tada može da polaže za licencu i da se zaposli kao nastavnik praktične nastave. Prilikom izvođenja prakse u okviru škole glavni problem je problem organizovanja usled nedostatka prostora. Po zakonu grupe praktikanata moraju biti od 6-8, tako da se škola (obzirom na broj učenika – 13 odeljenja po 30 đaka), sreće sa nedostatkom prostora kako bi se ispunili zakonski uslovi. U skladu sa uslovima koji postoje, grupe se kreću od 10-15 učenika kojima praktične veštine pokazuju 2 profesora (različitih

smerova), ali na polugodištu profesori zamene grupe kako bi deca što više naučila. Što se tiče prakse koja se u vidu blok nastave izvodi u privatnim salonima, direktorka škole navodi da je preko ličnih poznanastava uspostavila saradnju sa nekim renomiranim salonima u Beogradu, i da učenici većinom idu na praksu u te salone. Dešava se da učenici sami pronađu salon gde će obavljati praktičnu nastavu, što je najčešće blizu njihovog mesta stanovanja. Sa svim salonima Škola zaključuje ugovore, koji između ostalog obavezno sadrže i klauzule koje se odnose na obaveze poslodavca da se brine o bezbednosti i zdravlju dece kao i o dečjim pravima, a sa druge strane škola izdaje potvrdu da je određeni praktikant učenik škole.

Što se tiče organizacije prakse u salonima nema problema, ali je problem u njenoj realizaciji. Naime, neretko se dešava da kada praktikant ode u salon da samo pere kosu, skuplja dlake i retko šta radi konkretno, u smislu onoga za šta se školuje. Takođe, navodi se da vlasnici salona kada zovu školu radi angažovanja praktikanta traže besplatnu radnu snagu za sporedne poslove u salonima. Nastavnici praktične nastave idu po salonima i obilaze decu, tako da su im oni neka vrsta mentora. Što se tiče troškova, neki vlasnici salona deci daju novac za užinu i prevoz, ponekad i manju novčanu naknadu (u vidu bakšiša), mada većina to ne radi i učenici sve troškove boravka na praksi snose sami.

Direktorka ističe da bi bilo dobro da se verifikuju saloni gde se izvodi učenička praksa, kako bi se omogućilo da sva deca uče praktične veštine u renomiranim salonima.

Što se tiče profila dece koja upisuju ovu školu, ističe da velika većina njih to radi zbog učenja zanata kao i da mnogo vremena provode na praksi i jako dobro rade i trude se. Takođe, nekoj deci je primarno da nauče zanat kako bi mogli da dođu do sopstvenih prihoda.

Učenici škole idu na takmičenja (školsko, opštinsko, republičko), razne međunarodne sajmove kozmetike, a učestvovali su i na Svetskom prvenstvu. Direktorka kao glavni problem ističe nedostatak finansija za učestvovanje na takmičenjima što od strane Ministarstva prosvete, što od strane Grada Beograda, i opštine Voždovac. Kao primer navela je situaciju prilikom slanja takmičara na Svetsko prvenstvo gde su profesori skupljali novac detetu za dzeparac i da je dete smešteno kod prijatelja direktorke (jer nisu imali novac za hotelski smeštaj).

Nikakvu saradnju sa državnim institucijama i organizacijama nisu imali, i kao veliki problem ističe da zanimanja koja se stiču u njihovoj školi nisu uvrštena u bodovanje kada nastavnici idu na stručno usavršavanje, i da je neophodno izvršiti diferencijaciju zanimanja.

Hotel Crowne Plaza Beograd

Hotelu Crowne Plaza Beograd potrebna je pomoć mladih na recepciji, domaćinstvu, bell desku kao i prilikom posluženja velikih konferencija u sektoru hrane i pića. Hotel ima ugovore sa Univerzitetom Singudunum kao i Višom Hotelijeskom školom čiji studenti druge i treće godine imaju obaveznu praksu u hotelu.

Prilikom izvođenja prakse studenti u hotelu provode ceo radni dan u trajanju od osam sati dnevno i pored samog praktičnog rada za to vreme idu i na obuke i treninge

prema standardima i procedurama hotelskog lanca – on-line predavanja i konferencije pozivi predavača iz Centrale kompanije, edukacije od strane višeg menadžmenta i simulacije realnih situacija u realnom vremenu. Cilj je “prolazak” kroz više sektora i kross treninge gde student može naučiti poslovanje kompanije na svim poljima. Pored direktora sektora i direktora recepcije, mentor studentima je menadžer bell desk a on im daje smernice kao i dnevna zaduženja. Menadžer ima najveću odgovornost za studente koji su na praktičnoj nastavi. Svaki praktikant ima obrok u hotelskoj kantini i nema dodatnih troškova. Prema uredbama drugih zemalja kao npr. Grčke, Crne Gore, Turske, svi praktikanti imaju plate za rad na praksi, plate su minimalne ali redovne, dok u Srbiji praktikanti nemaju pravo na novac. Nisu nikada bili u prilici da koriste usluge NSZ niti jednog organa vladinog ili nevladinog sektora. Saradnja sa obrazovnim institucijama je dobra, ali, nažalost, nema mnogo mladih ljudi koji bi svojim zalaganjem stekli iskustvo i poverenje poslodavca kako bi nastavili zaposlenje u hotelu. Jedan broj, najistaknutijih, ostanu i preko tri meseca na praksi u hotelu, takođe neki od njih dobiju i stalna posla. Ističu da praktikantima nedostaje samopouzdanje koje se stiče radom i iskustvom, komunikacija sa klijentima i gostima kao i nedostatak znanja još jednog stranog jezika, pored engleskog. Entuzijazam je najvažnija stvar u poslovanju mladih kao i čvrsti ciljevi i put kojim se karijera treba kretati. Veoma je primetan napredak mladih koji su u hotelu na praksi, gde se mogu odlučiti za sektor ili pravac u kom će se odvijati njihova karijera i upoznati svoj budući poziv na pravi način. U ovom tekstu su navedeni primeri dobrih praksi koje različite asocijacije i udruženja sprovode u Srbiji, a koje su se saglasile da budu imenovane. Na osnovu navedenog može se zaključiti da realizacija prakse u Srbiji nije adekvatno zakonski regulisana, kao i da ne postoji saradnja između obrazovnih institucija i privrednog sektora. Znanja koja naši učenici i studenti poseduju nakon završenog formalnog obrazovanja je mahom bazirana na teoriji, tako da su neretki slučajevi nemogućnosti snalaženja u realnom poslovnom okruženju. Što se tiče kompanija koje su participirale u sekundarnom istraživanju, a koje se nisu saglasile da budu imenovane, primećena je tendencija da se praktikanti angažuju preko ličnih poznanstava kao i da nije retka pojava da se praktikantima “pro forme” izdaju potvrde da su pohađali praksu kako bi se učinila usluga roditelju ili prijatelju praktikanta. Ovaj podatak je poražavajući obzirom da iskustva evropskih zemalja pokazuju koliko je važno da učenici i student nakon završenog školovanja budu osposobljeni da se uključe u realan proces rada.

*Prilog pripremila
Jelena Jevtović*

Mladi danas žive i spremaju se za budućnost u svetu u kome su promene na tržištu rada toliko dinamične i česte, da se nova zanimanja pojavljuju svake godine.

Jedini efikasni odgovor na takav izazov jeste celoživotno učenje i planiranje karijere, jer su to pouzdani orijentiri mladima za siguran put do zaposlenja.

U prvoj polovini 2014. godine, na evidenciji Nacionalne službe zapošljavanja registrovano je 194.844 mladih od 15-29 godina, a stopa nezaposlenosti mladih od 15-30 godine je 39,5%.

Ovi podaci govore da je potrebno da svuda, a prvenstveno u lokalnim zajednicama, kroz kancelarije za mlade, podstaknemo procese umrežavanja i saradnje svih lokalnih aktera koji utiču na zapošljavanje, da bismo efikasnije upotrebili raspoložive resurse i omogućili dostupnost usluga što većem broju mladih. U tim procesima informisanje i učenje o karijeri je jedan od ključnih alata kojima mladi treba da ovladaju da bi upravljali svojim karijerama.

Zbog toga, Ministarstvo omladine i sporta od osnivanja, kontinuirano radi na stvaranju mehanizama podrške mladima za sticanje znanja i veština koje će im povećati zapošljivost, ali i prilike za sticanje prvih radnih iskustava kroz radne i stručne prakse.

Od 2007. godine finansijski je podržano preko 70 projekata usmerenih na povećanje zapošljivosti mladih, koje su inicirala i sprovela udruženja mladih i za mlade u čijim aktivnostima je učestvovalo preko 40.000 mladih. Cilj ovih projekata je da mladima omogući sticanje, pre svega veština potrebnih za efikasan ulazak i ostanak na tržištu rada.

Od 2011. godine u 119 kancelarija za mlade sprovodi se projekat Profesionalna orijentacija u Srbiji, nemačke organizacije GIZ. Do sad je informisano o karijeri 59.538 mladih, 10.164 mladih obučeni za upravljanje karijerom, 508 realnih susreta za 15.813 mladih kroz usluge karijernog info kutka. Posebnu vrednost i veliki resurs izgrađen je tokom saradnje sa fakultetima koji školuju studente za poslove karijernog vođenja i savetovanja, gde je 194 studenta imalo stručnu praksu, tokom koje su stekli praktična znanja i veštine i postali vršnjački edukatori.

U narednom periodu prioriteta Ministarstva omladine i sporta biće: stvaranje prilika za mlade kroz radne i stručne prakse i obuke mladih za zapošljavanje u deficitarnim zanimanjima, naročito u oblastima poljoprivrede i kreativne industrije.

Prilog pripremila
Vesna Vidojević

Program stručne prakse podrazumeva sticanje praktičnih znanja i veština za samostalan rad, u zanimanju za koje je stečeno odgovarajuće obrazovanje-kvalifikacija bez zasnivanja radnog odnosa.

Program je namenjen nezaposlenim licima bez radnog iskustva u struci sa najmanje srednjim obrazovanjem koja praktična znanja i veštine stiču kod poslodavca koji pripada privatnom sektoru.

Dužina trajanja programa

Program stručne prakse traje 6 meseci, osim u slučaju kada se sprovodi u skladu sa opštim, odnosno posebnim zakonom u cilju polaganja stručnog ispita, kada traje najduže 12 meseci.

Ko može da osposobljava lice?

Pravo učešća u realizaciji programa- stručna praksa, ostvaruje poslodavac koji pripada privatnom sektoru i ima kadrovske i druge kapacitete za realizaciju programa stručne prakse.

Realizacija programa - stručna praksa u periodu od 2011-2013. godine

Program je namenjen prvenstveno mladima i shodno tome njihovo učešće je najveće (oko 90% mladih do 30 godina).

Posmatrano sa aspekta obrazovnog nivoa lica koja koriste ovu vrstu programa, može se istaći da program najviše koriste lica sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem i da se njihovo učešće u programu kretalo u rasponu od 60-75%, dok je učešće onih sa višim/visokim trogodišnjim obrazovanjem bilo u rasponu od 13-20%.

Uključenost žena je takođe velika i kreće se u procentu od oko 68%.

Najveći broj mladih koji su uključeni u ovaj program pripada području rada: Ekonomija, pravo i administracija, Vaspitanje i obrazovanje, Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita što je i razumljivo imajući u vidu samu suštinu programa (polaganje stručnog/pripravničkog ispita i predviđenu zakonsku obavezu/opšti akt poslodavca).

Efekti programa Stručna praksa

Rezultati istraživanja koja su za predmet imala ocenu efikasnosti programa Stručne prakse pokazali su značajne rezultate u smislu zapošljavanja lica po završetku programa. Rezultati pokazuju da generalni efekat mere na zapošljavanje lica raste sa protokom vremena, tako da se u roku od 3 meseca od završetka mere zaposlilo 26,08% lica, 35,59% lica u roku od 3-6 meseci od završetka programa i 43,85% po isteku 6 meseci od završetka programa.

*Prilog pripremila
Vesna Fabijan*

Prakse i njihov značaj

Prakse su jako važan segment društvenog razvoja jer ulaganjem u programe tog tipa, ulažemo u buduće kadrove i time indirektno gradimo kvalitetnije poslovno okruženje.

Ona ima višestruku korist, kako za studente, tako i za poslodavce.

Studenti imaju priliku da primene svoje akademsko znanje kroz praktične zadatke, što je od velikog značaja za njihovu dalju karijeru. Osim što steknu brojna praktična znanja, dolazeći na praksu u kompaniju, stiču uvid u to kako funkcioniše jedan sistem i zapravo formiraju svoje prve radne navike. Dugoročno, praktična znanja koja steknu pomažu im u definisanju daljeg karijernog razvoja i, posledično, u pronalaženju posla.

Kada je reč o poslodavcima, organizacijom praksi u svojim firmama, ne samo da pokazuju društvenu odgovornost i brendiraju se kao kompanija koja brine o razvoju budućih kadrova, već stiču i brojne benefite za razvoj njihovog poslovanja. Naime, tokom programa prakse kroz kompaniju prođe veliki broj studenata, i neretko mnoštvo talenata. U tom smislu, kompanije imaju priliku da kreiraju jedinstvenu bazu talenata i time uštede vreme prilikom budućih zapošljavanja.

Takođe, poslovi koje prepuštamo praktikantima, iako se ponekad čine kao trivijalni, često su od velikog značaja za uštedu vremena zaposlenih. Osim toga, zaposleni koji dugo rade neke poslove, verovatno su navikli da posao rade na određeni način i gube kreativnost. Praktikanti u takvim slučajevima mogu biti dragocen izvor novih ideja, jer imaju pogled sa strane, koji su zaposleni možda izgubili usled zaokupljenosti brojnim poslovima.

Praksa u Infostudu

Kada je reč o našoj kompaniji, organizacijom prakse Infostud promoviše se poslovna kultura društvene odgovornosti i pruža mladim ljudima šansa da se upoznaju sa radnom atmosferom kompanije. Sa druge strane, kompanija Infostud dobija potrebnu pomoć u svakodnevnim operativnim poslovima nižeg nivoa složenosti. U sklopu predviđenih aktivnosti osoba na praksi može da nauči mnogo o brzini i preciznosti, funkcionisanju u timu, odgovornosti prema obavezama i rokovima, i ima priliku da radi u profesionalnom timu.

Selekciji kandidata za praksu pristupamo ozbiljno tj. na isti način kao da je u pitanju selekcija kandidata za posao. Praktikanti se dosta često pokažu kao odličan kadar, tako da su neki od naših sadašnjih zaposlenih, zapravo naši bivši praktikanti.

Kada je reč o organizaciji prakse, prilikom prijema praktikanata pripremamo plan obuke i definišemo mentora. Nadalje, mentor vodi računa o sprovođenju plana obuke i ima ključnu ulogu u daljoj organizaciji prakse.

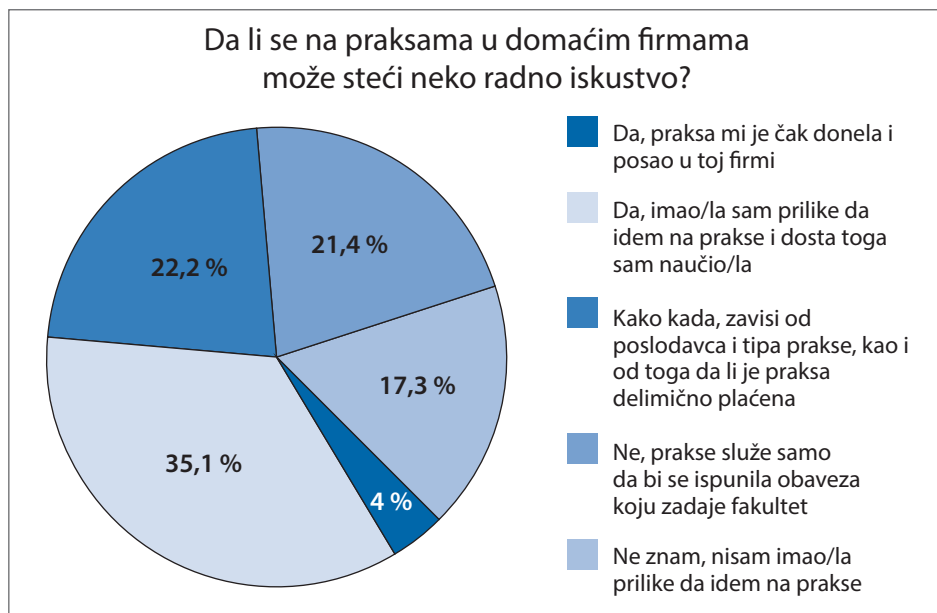
Dugi niz godina organizovali smo jednomesečnu praksu administrativnog tipa, kroz koju je prošlo mnoštvo studenata. Trenutno je u toku IT praksa, gde mladi IT-jevci imaju priliku da rade sa našim timom programera i uče od njih kako se rešavaju realni

problemi u poslovnom okruženju. Na ovu praksu smo posebno ponosni, zato što je inicijativa za nju došla od strane tima, i već vidimo značajan napredak naših praktikanata.

Rezultati istraživanja o praksama

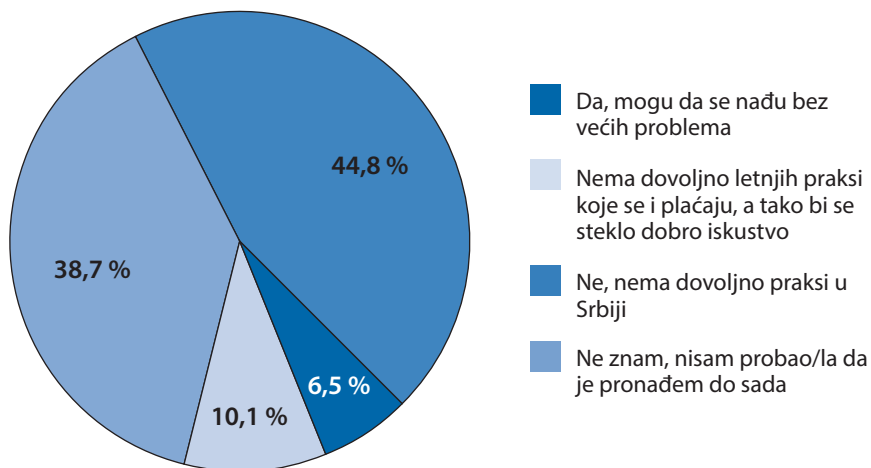
Na sajtu Poslovi.infostud.com je sprovedeno istraživanje o praksama u kojem je učestvovalo 248 posetilaca sajta. U anketi je učestvovalo 64% muškaraca i 36% žena. Skoro 88% anketiranih je mlađe od 30 godina, što je razumljivo, s obzirom na tematiku ankete.

Prema ovom istraživanju, blizu 40% ispitanika smatra da se na praksama u domaćim firmama može steći određeno radno iskustvo, oko 21% ih smatra obavezom koju moraju da završe na fakultetu, dok oko 17% nije imalo prilike da ide na praksu.



Međutim, kod učesnika ove ankete prevladava stav da u Srbiji nedovoljno poslodavaca nudi prakse. Oko 83% anketiranih smatra da nema dovoljno ovakvih vidova obuke ili da nema dovoljno letnjih praksi koje se plaćaju. Svega oko 10% kaže da uspevaju bez problema pronaći zainteresovane poslodavce.

Da li smatrate da u Srbiji dovoljno poslodavaca nudi prakse?



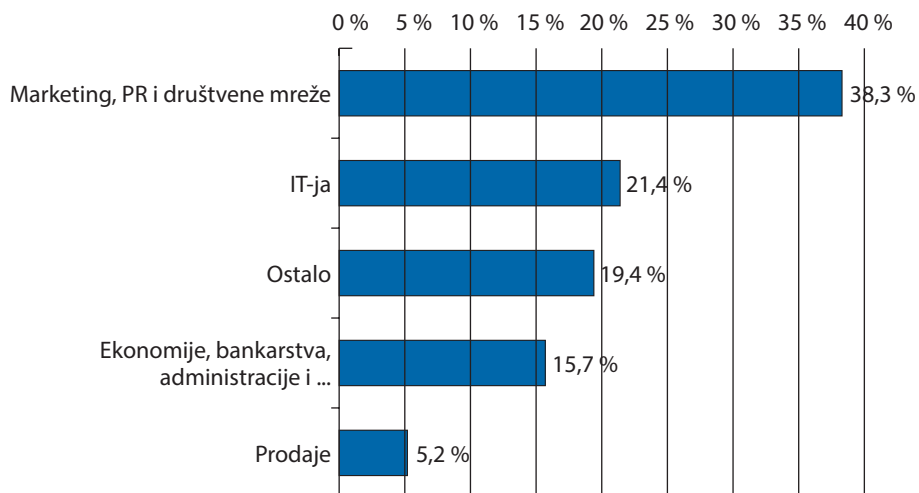
Kako bismo ispitali uopšteno stavove o tome šta je svrha prakse, ponudili smo anketiranim kandidatima da odaberu neki od ponuđenih odgovora i rezultati su u nastavku:

Završite rečenicu: Da sam praktikant najbitnije bi mi bilo da:	Procenat odgovora:
Da mi ljudi koji mi zadaju zadatke objasne zašta služi to što radim, kako bih imao/la širu sliku o tom zadatku	35,89 %
Da imam prilike da radim u timu, a ne samo samostalno	19,35 %
Da imam prilike da pričam sa svojim mentorom svaki dan i da redovno dobijam povratne informacije da li je to što radim dobro	18,95 %
Da imam priliku da vidim kako izgleda jedan radni dan npr. konkretne osobe iz jednog sektora (radi širenja znanja)	17,34 %
Da dobijem preporuku nakon obavljenе prakse koja bi se odnosila na konkretne veštine koje sam primio/la ili stekao/la tokom prakse	8,47 %

Na osnovu odgovora, vidi se da je najvažnije da su zadaci koje praktikant treba da uradi jasno obrazloženi, kako bi se stekla šira slika o zadatku (oko 36% odgovora). Pored toga, važno je i dobiti priliku da se oseti kako izgleda timski rad (oko 19%). Podjednako su bitni razgovori i povratne informacije od mentora koji prati rad praktikanta (oko 18% odgovora).

Praktikanti su najviše zainteresovani za rad i sticanje iskustva iz oblasti marketinga, PR i društvenih mreža (oko 38% anketiranih). IT je druga oblast koja je najinteresantnija za prakse (oko 21% anketiranih je biralo ovaj odgovor).

Zanimaju me u praksi oblasti:



* Aktuelne konkurse za prakse poslodavci mogu predstaviti na Infostudovom sajtu Najstudent, a to je ujedno i mesto gde studenti mogu pronaći pravu praksu za sebe.

Prilog pripremila
Ivana Tomas i Milica Obrić

Beogradska otvorena škola je u svim aktivnostima koje sprovodi, a naročito kroz programe i projekte Centra za vođenje karijere i savetovanje, posvećena unapređenju zapošljivosti, celoživotnog učenja i ukupnog ekonomskog razvoja zemlje kroz doprinos reformi obrazovanja i razvoju karijernog vođenja i savetovanja, kao i jačanju veza obrazovanja i privrede. Imajući u vidu da radne prakse često predstavljaju važnu deonicu na putu razvoja karijere mladih u procesu formalnog obrazovanja, ili neposredno po završetku obrazovanja, ali i mesto direktnog susreta obrazovnih institucija i potencijalnih poslodavaca njihovih učenika i studenata, više projekata se bavilo ovom problematikom. Postoji nekoliko razloga zbog kojih je važno unapređenje relevantnosti i kvaliteta radnih praksi.

Problem nedovoljne saradnje sistema obrazovanja i privrede i poslodavaca je jasno prepoznat i od kada je započeta reforma obrazovanja, rešavan sa promenljivim uspehom i rezultatima. Na primer, 2006. godine je u Strategiji razvoja stručnog obrazovanja u Republici Srbiji naglašena potreba za ostvarivanjem čvršće veze između škole i tržišta rada, zalažući se za načela i principe socijalnog partnerstva u obrazovanju i obezbeđivanje uslova za što brže zapošljavanje nakon završetka školovanja. Jedna od posledica ovih nastojanja je i osnivanje Saveta za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih u skladu sa *Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja* koji je odlukom Vlade Srbije osnovan 2010. godine i baziran na načelima socijalnog partnerstva. Savet u svom članstvu ima predstavnike Vlade, reprezentativnih sindikata i poslodavaca. Jedna od nadležnosti Saveta jeste da prati, podstiče i usmerava aktivnosti koje povezuju obrazovanje i zapošljavanje i njihov uticaj na privredni razvoj.

Reforma srednjeg stručnog obrazovanja podrazumevala je institucionalno osnaživanje ministarstva zaduženog za prosvetu za sprovođenje kurikularne reforme sistema SSO i uvođenje novih oglednih, obrazovnih profila odnosno profila zasnovanih na standardima kvaliteta i ishodima učenja u skladu sa potrebama privrede. Novina oglednih profila (45 od ukupno 307) bila je i veći broj časova praktične nastave, a učenička praksa je sprovedena u školskim kabinetima i radionicama, ali i kod poslodavaca, inkorporirana je u kurikulume. U okviru Centra za stručno obrazovanje i obrazovanje odraslih pri Zavodu za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja, na inicijativu Privredne komore Srbije formirana su Sektorska veća, stručna i savetodavna tela za 4 sektora privrednih i društvenih delatnosti čija je glavna uloga iskazivanje potreba za kvalifikacijama na tržištu rada u Srbiji i utvrđivanje Nacionalnog okvira kvalifikacija.

Krajem 2012. godine je usvojena Strategija razvoja obrazovanja do 2020. godine, u kojoj se insistira na jačem povezivanju obrazovanja i zapošljavanja, te boljem planiranju obrazovnih potreba kao preduslovima za kasnije lakše, brže i adekvatnije zapošljavanje i tranziciju od škole do posla. Strategija je istakla neophodnost *razvoja sistema akreditacije i sertifikacije* poslodavaca kod kojih se realizuje praktična nastava, donošenje zakonske i podzakonske *regulative za finansijsku stimulaciju* poslodavaca u čijim se privrednim društvima realizuje praktična nastava; uključivanje bar 10% poslodavaca

u rad sektorskih veća, ispitnih komisija i u realizaciju praktične nastave. Strategija je prepoznala i potrebu obezbeđenja kvaliteta praktičnog dela nastave van škole, jer ne postoje akreditovana radna mesta i instruktori za obavljanje radne prakse, niti se privredna društava podstiču da obezbede kvalitetnu praksu učenicima.

Pozadinski problem je svakako i visoka stopa nezaposlenosti, a naročito u populaciji mladih sa srednjoškolskim obrazovanjem. Prema podacima iz Biltena NSZ iz marta 2014. godine, među nezaposlenima, od ukupno blizu 800.000 lica, njih 28.04% imaju obrazovanje I nivoa, 3.89% obrazovanje II nivoa, 25.09% obrazovanje III nivoa, 28.68% obrazovanje IV nivoa, 0.89% obrazovanje V nivoa, 5.43% obrazovanje VI nivoa i 7.98% imaju obrazovanje VII nivoa (NSZ, 2014). Evidentno je da ogromna većina nezaposlenih, blizu 85%, ima obrazovanje IV ili nižeg nivoa, što odgovara srednjoškolskom obrazovanju u trajanju od jedne, dve, tri ili četiri godine.

Strategija razvoja obrazovanja 2020. i Zakon o osnovama obrazovanja i vaspitanja daju školama autonomiju da u određenoj meri prilagode svoje planove i programe lokalnim i regionalnim ekonomskim i drugim prilikama okruženja, ali škole nisu u dovoljnoj meri upoznate sa ovom mogućnošću niti podjednako spremne da je iskoriste.

Novi Zakon o srednjoj školi (Član 30.) potvrđuje potrebu saradnje srednjih stručnih škola sa privrednim okruženjem, a predviđa i da kao podršku školama u organizaciji praktične nastave ministar propiše način njene realizacije. Kontinuirana institucionalna saradnja srednjih stručnih škola i poslodavaca, naročito u prilagođavanju dela obrazovnih planova i programa potrebama lokalne i regionalne privrede kao i organizovanja stručnih praksi, je neophodna da bi se unapredila efikasnost srednjeg stručnog obrazovanja i adekvatnost kvalifikacija mladih koji izlaze na tržište rada.¹

I pored jako razvijene i izdiferencirane mreže stručnih škola, koja obuhvata 356 ustanova u kojima se realizuje više od 250 različitih programa srednjeg stručnog obrazovanja u 15 područja rada (MPNTR, Konkurs za upis učenika u srednje škole 2014), neusklađenost obrazovne ponude sa potrebama tržišta rada predstavlja dugoročni i sistemski problem u Srbiji. Fakulteti i srednje stručne škole nisu na sistemskom nivou povezani sa potencijalnim poslodavcima svojih učenika i studenata i njihovo angažovanje u organizaciji prakse drastično varira od slučaja do slučaja. Poslodavci, sa druge strane, nisu u mogućnosti da dođu do potrebnih radnika i u većini slučajeva ne raspolažu kapacitetima, resursima i vremenom za njihovu dodatnu obuku i uvođenje u radno okruženje. Ovo za posledicu ima značajan broj nepopunjenih radnih mesta. Unapređenjem saradnje obrazovanja i privrede u pogledu organizovanja praksi stvara se održivi i delotvorni okvir za dalje usaglašavanje sistema obrazovanja i tržišta rada u Srbiji.

Tokom 2013. Beogradska otvorena škola je uz podršku Solidar Suisse Kancelarije u Srbiji sprovela projekat „MUSTRA – dijalogom do modela usaglašavanja sistema obrazovanja i tržišta rada“ sa ciljem da dâ doprinos prevazilaženju ovog velikog izazova za mlade u Srbiji koji pokušavaju da nađu prvi posao po završetku srednjeg stručnog obrazovanja. Plan projektnih aktivnosti bio je zasnovan na posebno prilagođenoj metodologiji dijaloga između zainteresovanih strana. Metodologija dijaloga izrađena

¹ MUSTRA – UNAPREĐENJE SARADNJE POSLODAVACA I SREDNJIH STRUČNIH ŠKOLA U BEOGRADU, BOŠ 2013.
[HTTP://WWW.BOS.RS/CGCC/UPLOADED/MUSTRA_POLICY%20BRIEF_FINAL.PDF](http://www.bos.rs/cgcc/uploaded/MUSTRA_POLICY%20BRIEF_FINAL.PDF)

je na osnovu dva pristupa zastupljena u drugim evropskim državama i podržanim od strane EU i Saveta Evrope: strukturni dijalog i konsultativni proces. Model dijaloga je kroz projekat primenjen sa ciljem unapređenja dijaloga zainteresovanih strana u procesu usaglašavanja sistema obrazovanja i potreba tržišta rada na teritoriji Grada Beograda u oblastima finansija/ekonomije i trgovine/usluga.

Tokom konsultativnih sastanaka i radionica sa direktorima i nastavnicima beogradskih stručnih škola, menadžerima za ljudske resurse iz kompanija i predstavnicima poslodavačkih udruženja došlo se do vrlo korisnih zaključaka. Istaknuto je da su poslodavci u oblasti ličnih usluga u Beogradu vrlo zainteresovani da prime učenike na praksu, ali škole nisu ubeđene da učenici efikasno provode vreme opredeljeno za učenje kroz praksu i istakle da im nedostaju resursi i mehanizmi da obezbede praćenje profesionalne prakse kod poslodavaca. S druge strane, u oblasti finansija između ostalog postoji problem neusaglašenosti termina obavljanja učeničke prakse sa opterećenošću poslodavaca (na primer pripremom završnih računa) i mogućnostima da obezbede podsticajne radne zadatke i adekvatno mentorstvo za učenike. Zaključeno je i da poslodavci ne mogu direktno da utiču na plan i program prakse što umanjuje delotvornost prakse i motivaciju poslodavaca da je organizuju. Kao krajnji rezultat projekta izrađen je sažeti predlog praktične politike – dokument sa zaključcima i preporukama. Svrha sažetka predloga praktične politike je da unapredi praktično politički okvir u oblasti reforme srednjeg stručnog obrazovanja u Srbiji.

Nastavljajući bavljenje ovom problematikom Beogradska otvorena škola je uz podršku USAID Projekta održivog lokalnog razvoja i Solidar Suisse Kancelarije u Srbiji, tokom 2014. proširila konsultativni proces zainteresovanih strana u oblasti unapređenja saradnje privrede i srednjeg stručnog obrazovanja širom Srbije. Konsultativni sastanci između predstavnika srednjih škola, poslodavaca, lokalne samouprave, Nacionalne službe za zapošljavanje koji su održani u Prijepolju, Subotici i Vranju, potvrdili su da postoji prostor za unapređenje saradnje između aktera zainteresovanih za lokalni ekonomski razvoj. Pitanje saradnje relevantnih činioca ispostavilo se kroz projekat „MUSTRA – Model usaglašavanja sistema obrazovanja i tržišta rada – Razvoj praktično - političkog okvira za unapređenje praksi i završnih ispita u srednjim stručnim školama“ kao naročito značajno između ostalog (organizovanje profesionalne prakse i praktične nastave, karijerno vođenje i savetovanje učenika) i za proces kreiranja upisne politike u srednje stručne škole. U okviru projekta „Stručne škole kao lideri lokalnog ekonomskog razvoja“ ostvarena je saradnja Hemijsko - tehnološke škole u Vranju i kompanije GEOX kao velikog investitora koji ulaže u izgradnju postrojenja i zapošljavanje radnika na izradi obuće. Projekat je realizovan tokom 2014. godine sa nastojanjem da podigne kapacitete stručnih škola koje mogu direktno da utiču na obuku radne snage za one oblasti industrije koje nose potencijal za lokalni ekonomski razvoj, kao što su na primer industrija obuće, tekstila i nameštaja u Vranju, plasman lokalnih proizvoda u Prijepolju, kao i agrobiznis i prehrambena industrija u Subotici.

Tokom konsultativnih sastanaka širom Srbije prepoznati su **primeri dobre prakse** kao i brojni izazovi i prepreke u realizaciji kvalitetnih učeničkih praksi. Tokom konsultativnih sastanaka istaknuto je da postoji odlična saradnja Hemijsko - tehnološke škole Subotica sa poslodavcima u oblasti proizvodnje i prerade hrane, naročito sa

„Fidelinkom“ i „Pionirom“, kao i Hemijsko - tehnološke škole u Vranju sa preduzećima koja se bave grafičarstvom, izradom nameštaja, tekstila i obuće, potom i Ekonomsko - trgovinske škole iz Prijepolja sa firmama koje se bave ugostiteljskim i turističkim poslovima. Kada je reč o zapošljavanju i odabiru učenika za prijem na posao, pored obavljanja prakse, poslodavcima je dodatni parametar i to što oni sada učestvuju u završnom ispitu i stručnim maturama u pojedinim obrazovnim profilima, pa imaju direktan uvid u znanja, veštine i kompetencije učenika – potencijalnih radnika. Činjenica koju su iznosili poslodavci jeste da su poslovođe u svojim proizvodnim pogonima regrutovane baš iz redova učenika koji su pohađali obrazovne profile srednjih stručnih škola sa kojima je ostvarivan dijalog na lokalnom nivou, te da između ostalog i iz tog razloga prepoznaju da je učeničku praksu potrebno dodatno unaprediti.

Kao **problem** je prepoznato to što učenici tokom prakse ne rade poslove za koje se obrazuju nego pomoćne i fizičke, što dovodi do toga da steknu pogrešnu sliku o samoj profesiji. Pored učenika i roditelji ponekad nisu zadovoljni poslovima koje učenici rade na praksi. Umesto da radna praksa deluje inspirativno i utiče podstičuće na dalji razvoj karijere u pravcu kojim je započeto odabirom srednjeg obrazovanja, loša praksa odvraća učenike od poziva koje su isprva odabrali.

Odlično je što je u implementiranim oglednim profilima zastupljenost radne prakse povećana (prvi razred ima jedan dan, a drugi i treći dva dana prakse), međutim, još uvek im je problem organizacija, rotacija i promena preduzeća koja primaju učenike na praksu. Sistemski problemi poput rigidnosti vlasti zbog odbijanja zahteva škola da uvode nove obrazovne profile koji su u skladu sa potrebama privrede takođe su prepoznati i okarakterisani kao suštinski.

Unapređenje zapošljivosti mladih stručnjaka

Kako bi unapredila zapošljivost mladih diplomaca bez radnog iskustva, a ujedno i doprinela reformi javne uprave suočene sa izazovima zabrane zapošljavanja u javnom sektoru, ali i uvećanog obima posla koje nosi proces Evropskih integracija, Beogradska otvorena škola je realizovala Program radnih praksi u javnoj upravi.

Cilj programa je unapređivanje i jačanje upravljačkih kapaciteta javne uprave koji su usmereni na kreiranje boljih uslova poslovanja u Srbiji, kao i povećanje zapošljivosti mladih stručnjaka kroz sticanje radnog iskustva u organima javne uprave kroz program radnih praksi.

Prednosti učestvovanja u ovom programu su višestruke. Organi javne uprave su, bez dodatnog opterećenja za budžet Republike Srbije, dobili pojačanje u vidu mladih talentovanih profesionalaca. Sa druge strane, program je praktikantima, pored naknade za rad, ponudio i priliku za sticanje značajnog iskustva u državnoj upravi, mogućnost da unaprede svoje veštine u raznim oblastima i usluge karijernog savetovanja.

USAID Projekat za bolje uslove poslovanja i BOŠ uspostavili su partnerstvo sa sledećim institucijama javne uprave koje su pokazale interesovanje za osnaživanje svojih kapaciteta kroz angažovanje mladih stručnjaka: Ministarstvo finansija, Ministarstvo privrede, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija, Ministarstvo pravde, Narodna Skupština Repu-

blike Srbije, Kancelarija za regulatornu reformu i analizu efekata propisa i Komisija za hartije od vrednosti.

Program se sprovodi od 2012. godine i do sada je uključio oko 30 praktikanata. Od toga je 75% onih koji su završili praksu ubrzo našlo zaposlenje uglavnom u privatnom, ali i u javnom sektoru, zahvaljujući radnom iskustvu koje su stekli tokom programa. Takođe, tokom programa je realizovano ukupno 16 jednodnevnih treninga za praktikante i 2 treninga za mentore, kao i preko 15 sesija individualnog karijernog savetovanja. Održane su dve konferencije o značaju programa radnih praksi u kontekstu reforme javne uprave i izazova koje nosi nezaposlenost mladih u Srbiji.

Uspeh ovog i drugih projekata koji se bave organizovanjem radne prakse za diplomce i mlade stručnjake bez neophodnog radnog iskustva pokazuje da problem nezaposlenosti mladih može da se ublažava dobro osmišljenim merama, poput radnih praksi, koje unapređujući zapošljivost mladih ujedno unapređuju i razvoj privrede i privrednu aktivnost u Srbiji.

Preporuke

Preporuke Beogradske otvorene škole do kojih se došlo kroz konsultativni proces i realizaciju prethodnih projekata, a u vezi sa unapređenjem radne prakse učenika i drugih pojedinaca, su sledeće:

- Razviti sistemске mehanizme saradnje poslodavaca i privrednika sa obrazovnim institucijama kako bi se kontinuirano unapređivali programi prakse. Lokalni forumi škola i preduzeća koji bi se redovno sastajali, mogu biti jedan od načina da se pospeši preko potrebna saradnja ova dva uzajamno zavisna sistema.
- Potrebno je uvesti neku vrstu sertifikata ili mišljenja o nivou znanja stečenom na praksi koju bi svaki učenik, u pisanoj formi, poneo sa sobom posle završene prakse.
- Potrebno je dodatno stimulisati preduzetnike koji primaju mlade na praksu kroz poreske olakšice ili direktnu stimulaciju.
- Unaprediti obuku poslodavaca – mentora koji primaju praktikante. Potrebno je poraditi na razvoju **mentorskog modela radne prakse**. To znači da je učenicima, studentima i diplomcima potrebno obezbediti mentora koji će tokom boravka u firmi ili preduzeću biti zadužen za praćenje njihovog razvoja. Mentorstvo je od ključnog značaja za učenje i razvoj pojedinaca, jer mentor pomaže učeniku da pronađe put ka ostvarenju svojih karijernih ciljeva uvodeći ga u posao i pomažući mu da savlada početne prepreke. Kao uzor učeniku mentor ima veliku ulogu, pa je od velike važnosti odabrati pravu osobu koja pored toga što poznaje oblast rada u kojoj se obavlja radna praksa ima i pedagoške veštine, tj. ume da prenese znanje. Najbolje je da mentor bude osoba iz preduzeća koja će direktno pratiti i vrednovati rad praktikanata. U tom slučaju je veoma važno da postoji saradnja mentora i profesora praktične nastave, kako bi usaglasili plan realizacije stručne prakse.
- Pored klasične prakse koja se obavlja u toku školskog semestra potrebno je unaprediti zastupljenost letnje prakse. Većina mladih tokom leta ima puno slobodnog vremena koje može uložiti u sticanje radnog iskustva. Pored toga, poslodavcima je u ovom periodu često potrebno privremeno pojačanje usled sezone godišnjih odmora.

- Organizovati posete „Senka na poslu“ (Job shadowing programe). Ovo je vid saradnje koji je dosta jednostavniji nego sama stručna praksa, a za učenike i studente jednako interesantna. Ideja je da se mladoj osobi dozvoli da u toku jednog radnog dana (ili više) prati rad jednog (ili više) zaposlenog/ih u kompaniji i na taj način se upozna sa procesom rada, sposobnostima i veštinama potrebnim za obavljane određenog posla itd. Na ovaj način mladi dobijaju informacije koje im mogu pomoći pri odlučivanju o eventualnom daljem školovanju ili ulasku u svet rada, a pri tom ne predstavljaju preveliko opterećenje za samog poslodavca.
- Razvijati i primenjivati model za selekciju i regrutaciju mladih profesionalaca koji je u skladu sa tekućim procesom reforme javne uprave i profesionalizacije rada javne uprave.

Prilog pripremila
Jelena Manić Radoičić

NIS a.d. strateški posluje kao kompanija sa visokom društvenom odgovornošću i uzima aktivnu ulogu u podršci pri realizaciji velikog broja programa u oblastima koje uključuju unapređenje kvaliteta života, zaštitu životne sredine, kulture, nauke, obrazovanja, sporta.

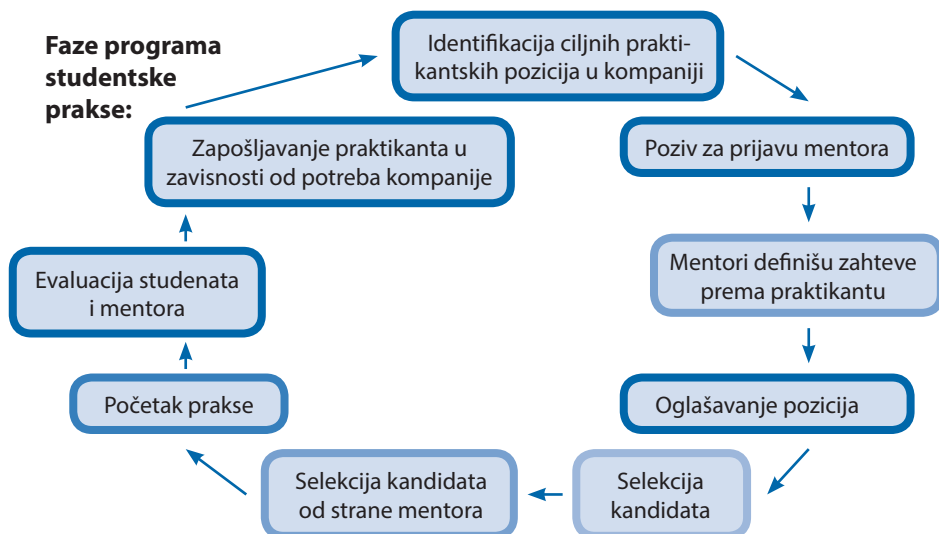
Posebnu pažnju posvećujemo mladima, putem organizovanja velikog broja programa. „Studentska letnja praksa“, NIS a.d. daje priliku studentima da prva praktična iskustva steknu u jednoj od najvećih energetske kompanije jugoistočne Evrope. Za najbolje studente, praksa je samo prvi korak kojim ulaze u svet mladih profesionalaca, korak kojim se upoznaju sa sistemom rada i poslovnim projektima, te imaju priliku da kroz mentorski rad sarađuju sa najboljim stručnjacima u Kompaniji.

I Studenska letnja praksa

Studentska letnja praksa organizuje se svake godine u letnjim mesecima, za studente završnih godina i diplomce obrazovnih ustanova Republike Srbije, ali i međunarodnih akreditovanih obrazovnih institucija.

Za program letnje prakse 2014. godine, prijavilo se 743 studenata, a kroz program je nakon selekcije, prošlo više od 100 studenata. Najveći broj studenata koji su obavljali praksu dolaze sa Fakulteta tehničkih nauka, Rudarsko-geološkog fakulteta, Ekonomskog i Tehnološkog fakulteta.

Letnja praksa je ove godine realizovana u periodu od 07. jula do 06. oktobra, a studentima je data mogućnost da sami izaberu da li će praksu obavljati u trajanju od jednog, dva ili tri meseca.



1. Identifikacija potreba za praktikantima unutar Kompanije

Sektor za akviziciju talenata u saradnji sa drugim organizacionim jedinicama definiše potrebe za praktikantima unutar Kompanije. Zajedno sa rukovodiocima određuje se broj praktikanata, obrazovni profil i specifične sposobnosti/veštine ukoliko su neophodne za obavljanje prakse (npr. poznavanje ruskog jezika).

2. Objavljivanje Konkursa za obavljanje studentske letnje prakse

Konkurs odnosno, poziv za obavljanje stručne prakse objavljuje se na veb stranici kompanije NIS a.d, uz saradnju sa Univerzitetima u Srbiji na veb stranama fakulteta u Novom Sadu, Beogradu i Zrenjaninu, zatim preko Fonda za mlade talente, Centra za razvoj karijere Univerziteta u Novom Sadu i organizacije Infostuda.

NIS
KORPORATIVNI
NIS traži mlade - vi izaberite NIS

Severite potrebno iskustvo u timu mladošćak
NIS a.d. otvara vrata zainteresovanim studentima za dva oblika prakse:

Letnju praksu
- za vas koji želite da učite i radite i van nastavnih aktivnosti, trajanje - od jula do oktobra (maksimalno 3 meseca)

"10 sati u nedelju"
- u zavisnosti od potreba biznisa, a u normalnoj izdvojenju Kompanije studentima - trajanje: do godinu dana.

Prilazite se i pronađite svoju šansu da ovladate novim veštinama.
Za najbolje postoji mogućnost zaposlenja u Kompaniji!

Rok za prijavu: **03. juna 2012.**

Sva bližnja obavještenja i uslove prijavišavnica možete potražiti na korporativnom sajtu NIS-a www.nis.rs

Očekujemo vas!

LETNJA PRAKSA
U KOMPANIJU
NIS a.d.

NIS
KORPORATIVNI

Čekamo vas studenti, jerine da se oporavite sa radnim vremenom od napredovanja karijere u Srbiji i usloveno dogovoreno iskustvo, misli treba da vas stigne i na vreme potražiti NIS.

- **Kome je namenjena?**
Nacionalni studentima u Srbiji
- **Koliko traje?**
Tri meseca, od jula do septembra
- **Kada?** Prijavu se primaju od 1. juna 2014. godine
- **Gde?**
www.nis.rs

Za sve dodatne informacije možete posetiti sajt www.nis.rs

Na par koraka do novog poslovno iskustva!

STUDENTSKA PRAKSA 2014

NIS
KORPORATIVNI

NIS a.d. Novi Sad pruža priliku najboljim studentima da svoje prva praktična iskustva steknu u dinamičnom i internacionalnom okruženju!

Kome je namenjena?
Studentima 3, 4. i 5. godine

Koliko traje?
Do 3 meseca

Rok za prijavu!
1. jun 2014.

PRIJAVI SE

3. Rekrutacija i selekcija kandidata

Za studentsku praksu odabiraju se studenti završnih godina studija uzimajući u obzir prosek ocena sa studija i biografije studenta. Nakon prvog kruga selekcije, kandidati koji su zadovoljili kriterijume, prolaze sledeći krug odabira koji podrazumeva psihološko testiranje i intervju sa mentorima i stručnjacima iz Sektora za akviziciju talenata. Kandidati sa odgovarajućim sposobnostima koji su se adekvatno pokazali na intervjuu baziranom na korporativnim kompetencijama bivaju izabrani kao praktikanti.

Proces regrutacije i selekcije u koracima je identičan procesu koji se sprovodi prilikom zapošljavanja, te prolazak kroz sve faze procesa, predstavlja dodatnu vrednost za studente u pogledu sticanja značajnog iskustva u pogledu osnaživanja veština lične prezentacije, kao i prezentovanja kompetencija i znanja, prilikom intervjua za posao.

4. Realizacija programa prakse

Program prakse predstavlja mentorsko vođenje praktikanta, prilikom kojeg se beleže inicijative, učinak, način rada, sposobnost učenja i ostali relevantni pokazatelji rada studenata. Neke od osnovnih karakteristika prakse su:

- Definisanje ciljeva od strane mentora, uz dogovor sa praktikantom
- Zajedničko pravljenje plana aktivnosti
- Praćenje rada studenta od strane dodeljenog mentora
- Primena i provera stečenih znanja studenta

Svi praktikanti prolaze HSE obuku (bezbednost i zaštita na radu), a u prvoj nedelji organizuje se „Dan dobrodošlice“ sa ciljem da se praktikanti upoznaju sa Kompanijom i uvedu u radno okruženje (misija, vizija, ciljevi odnosno strategija Kompanije i vrednosti koje se neguju i razvijaju unutar korporacije). Pored toga, za, studente se organizuje poseta naftnom polju, a u budućim programima prakse planira se i organizacija posete postrojenjima za preradu nafte.

5. Evaluacija programa prakse

Evaluacija programa obuhvata dva aspekta: ugao mentora i ugao praktikanta. Mentori vrše evaluaciju rada praktikanta, tačnije ocenjuju realizaciju ciljeva programa prakse, dok studenti vrše evaluaciju programa studentske prakse i evaluaciju kvaliteta saradnje sa mentorima.

Po završetku programa, studenti dobijaju i potvrdu o obavljenoj praksi koja im može pomoći u daljem razvoju karijere.

II Studentske prakse po drugim osnovama

Obavezna stručna praksa za učenike i studente obrazovnih ustanova

U saradnji sa stručnim srednjim školama, a u skladu sa mogućnostima, Kompanija organizuje obaveznu stručnu praksu za učenike srednjih škola, koja je predviđena planom i programom u okviru praktične nastave date ustanove. Takođe, u Kompaniji se organizuju i prakse za studente svih nivoa studija Univerziteta u Novom Sadu i Beogradu, koje su predviđene politikom obrazovnih ustanova. Najveći broj studenskih praksi organizuje se unutar Rafinerije nafte Pančevo i Novi Sad, za studente inženjerskih i tehničkih struka (Rudarsko-geološki fakultet, Fakulteta tehničkih nauka, Fakultet tehnoloških nauka, Mašinski fakultet, Elektrotehnički fakultet i dr.).

NIS-ovi stipendisti

U okviru NIS-ovog programa stipendiranja studenata sa ciljnih/profilnih Fakulteta u Republici Srbiji, organizuje se razmena studenata i pohađanje letnjeg semestra u saradnji sa prestižnim ruskim državnim Univerzitetima nafte i gasa, kao i stručne prakse i posete Kompaniji.

Studentske prakse - benefit za mlade, Kompaniju i društvo

Studentske prakse predstavljaju vid saradnje koja je od obostranog interesa, kako za samu Kompaniju tako i za partnere i učesnike na samom programu, kao i društva u celini.

Iz ugla studenata, letnja praksa pruža mogućnost da se upoznaju sa životom unutar kompanije, načinima rada u korporaciji, otvara se put ka sticanju praktičnih znanja

iz oblasti koje su odabrali kao svoj budući poziv, a posebno upoznavanje sa radom u kontekstu naftno-gasne industrije. Pored toga, proces regrutacije i selekcije predstavlja dodatnu vrednost za studente, kada su u pitanju iskustva koja su primenjiva u realnim životnim situacijama i pripremu za ono što ih čeka nakon završetka studija u procesu traženja zaposlenja. U tom pogledu celokupno iskustvo letnje studentske prakse osnažuje ih u pogledu unapređenja veština prezentovanja ličnih kompetencija i znanja, prilikom intervjua za posao, ali i razvoja praktičnih veština.

Program studentske prakse predstavlja značajan korak i za samu Kompaniju u javnom nastupu. Putem ove aktivnosti približavamo svoje poslovanje studentima - predstavnicima za nas važne interesne grupe. Za kompaniju NIS a.d. organizacija studentskih praksi predstavlja priliku da se Kompanija upozna sa nivoom „spremnosti“ mladih nakon završenog fakulteta, i upoznavanje mogućnosti da se angažuju mladi saradnici za određene poslove koji zahtevaju nove, kreativne ideje i inovativne pristupe, već i priliku da otkrijemo i razvijamo mlade talente koji će u perspektivi predstavljati budućnost naše Kompanije. Ovo je, ujedno, drugi, dugoročni cilj Kompanije da zapošljava kvalitetne saradnike, a studentska praksa je jedan od načina da se najbolji kandidati selektuju za budući rad u NIS-u.

Studentske prakse, pomažu zaposlenima u Kompaniji da razvijaju mentorske veštine i time se dodatno osposobljavaju za prenos profesionalnih znanja.

Iz ugla društva, organizacija i realizacija studentskih praksi predstavlja značajan most između sistema obrazovanja sa jedne strane i realnih zahteva poslodavaca sa druge strane. Feedback od poslodavaca u pogledu spremnosti studenata da daju adekvatan „odgovor“ na zahteve posla, kao i otvorenost ka povezivanju teorijskih i praktičnih znanja, daje obrazovnim ustanovama i sistemu obrazovanja u celini, značajne smernice u reviziji programa i sadržaja obrazovanja, čime se unapređuje komunikacija između realnih zahteva tržišta i obrazovnog sistema.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.5-053.6(497.11)(083.41)
37.032.5-057.87

РАЈИЋ, Драгољуб, 1979-

Bolji uslovi za zapošljavanje mladih :
uloga i značaj učeničke i stručne prakse / Drago-
ljub Rajić, Ljiljana Pavlović. - Beograd
: Unija poslodavaca Srbije, 2014 (Beograd :
Jovšić printing centar). - 72 str. : graf.
prikazi, tabele ; 25 cm

Tiraž 500.

ISBN 978-86-86051-14-1

1. Павловић, Љиљана, 1971- [аутор]
а) Запошљавање - Омладина - Србија б)
Ученици - Стручна пракса
COBISS.SR-ID 211077132

УНИЈА
ПОСЛОДАВАЦА
СРБИЈЕ

УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ
Стевана Марковића 8
11080 Београд, Земун
Телефон 011/ 3160 248, факс 011/2610 988
info@poslodavci.rs
www.poslodavci.rs



НАЦИОНАЛНА СЛУЖБА
ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

BOŠ

Београдска
отворена
škola



NIS

GAZPROM NEFT



Република Србија
МИНИСТАРСТВО
ОМЛАДИНЕ
И СПОРТА

poslovi.infostud.com
pouzdan put do željenog posla