

Izveštaj o rezultatima evaluacije mere jednomesečne stručne prakse u okviru projekta „Dobar mentor = Odlična praksa!“



Beograd, septembar 2017. godine



U okviru projekta „Dobar mentor = Odlična praksa!“ Unija poslodavaca Srbije predvidela je organizovanje 15 praksi kod poslodavaca širom Srbije iz sektora malih i srednjih preduzeća. Obavezna komponenta učešća na projektu je bilo prisustvo na Obuci za mentore koja je organizovana u prostorijama Unije poslodavaca Srbije u maju mesecu. Tim povodom, poslodavci koji su prijavili svoje interesovanje za projekat, poslali su mentora iz svog preduzeća na celodnevnu obuku koju su držali obučeni treneri iz Atria Group. Mentori su na na toj obuci imali priliku da prošire svoje znanje, nauče nove pristupe, učestvuju u grupnim vežbama i razmene iskustva. Na obuci je prezentovan Priručnik za mentore i podeljen učesnicima.

Zanemarujući očekivane turbulencije prilikom pripreme i organizovanja stručnih praksi širom Srbije sa širokim spektrom delatnosti, uočena je i ovog puta pojava **neusklađenosti ponude i potražnje na tržištu rada**. Poslodavac koji je tražio automehaničara i/ili autolakirera je nakon više meseci imao izbora da odustane od svog učešća u projektu ili da traži lice za drugo radno mesto, s obzirom na to da mu se nijedno lice nije javilo na oglas, a pored toga što je prijava objavljena od strane Unije poslodavaca Srbije, raspisan je i konkurs Nacionalne službe za zapošljavanje. Prema podacima nadležne filijale Nacionalne službe za zapošljavanje za opštinu kojoj pripada poslodavac, mladih koji ispunjavaju te uslove nema na evidenciji!

Sa mentorima i licima koji su uspešno završili svoju jednomesečnu stručnu praksu obavljena je evaluacija po završetku mere. Širok spektar obuhvaćenih delatnosti može se smatrati relevantnim generalnim pokazateljem kvaliteta ove mere i poslužiti kao osnova za dalje zagovaranje za modifikaciju aktuelnih mera za zapošljavanje kako bi se unapredio položaj mladih na tržištu rada.

U susret praksama

Prema podacima Ankete o radnoj snazi u Republici Srbiji u 2017. godini, stopa nezaposlenosti mladih iznosi 31,2%. Zabeleženo je smanjenje stope nezaposlenosti mladih (starosti 15-24 godine) u periodu od II kvartala 2016 – II kvartala 2017. godine. Smanjenje nezaposlenosti mladih, međutim, nije posledica povećanja zaposlenosti, već smanjenje ukupne populacije ovog uzrasta. Udeo mladih koji nisu zaposleni niti se nalaze u bilo kakvom sistemu obrazovanja (starosti 15-24 godine) iznosi 15,3%.

Jedan od glavnih uzroka visoke stope nezaposlenosti mladih je primetna neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada. Obrazovni sistem nije komplementaran potrebama privrede i poslodavci se neretko nađu u situaciji da ne mogu da pronađu lice sa odgovarajućem znanjem i veštinama koje to radno mesto zahteva. Sledi da postoji veliki broj poslodavaca sa potrebom za novim zapošljavanjem, a sa druge strane radno sposobna lica sa zanimanjima za koja ne postoji potreba na tržištu.

Tokom organizovanja praksi Unija poslodavaca Srbije je sa poslodavcima kojima je to bilo potrebno oglašavala prakse u njihovim preduzećima i uz zajednički napor pokušala da pronađe odgovarajuće lice koje bi prošlo jednomesečnu praksu kod poslodavca. Poslodavac koji je svoje učešće na projekat prijavio sa ciljem da nakon završetka jednomesečne prakse primi lica u radni odnos obratio se Uniji poslodavaca Srbije radi zajedničkog oglašavanja. U saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje otvoreni su konkursi za autoelektričara/automehaničara i autolakirera/autofarbara. Prethodno iskustvo nije bilo neophodno i konkurs je pozivao sva zainteresovana lice da prijave svoje učešće. Poražavajuća činjenica je da se nakon višemesečnog oglašavanja nijedno mlado lice nije prijavilo. Prema podacima nadležne filijale NSZ za opštinu kojoj pripada poslodavac, na evidenciji nezaposlenih ne nalazi se nijedno lice traženih profila! Kako se projekat približavao kraju a prijava i dalje nije bilo, poslodavac se odlučio da traži praktikanta za drugu poziciju.

Neophodno je sagledati realno stanje privrede i potrebe poslodavaca za novim zapošljavanjem i uraditi opežnije istraživanje koja su to deficitarna zanimanja u Republici Srbiji i u skladu sa tim predlagati promene kako bi se obrazovni sistem uskladio sa potrebama tržišta rada. U situaciji gde sa jedne strane imamo poslodavce sa potrebom za zapošljavanjem a sa druge strane mlade za čijim zanimanjima ne postoji potreba na tržištu rada, dolazi do dugotrajne nezaposlenosti mladih što dovodi do obeshrabrenosti i opadanja stečenih veština čime se dodatno pogoršava njihov položaj i mogućnost za zaposlenjem.

Rezultati evaluacije jednomesečne prakse

Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada predstavlja jedan od glavnih uzroka visoke stope nezaposlenosti mladih ali svakako nije jedini. Za otvaranje novih radnih mesta potrebno je da postoji jedan stimulativni privredni ambijent koji omogućava prosperitetno poslovanje i mogućnost za otvaranje novih radnih mesta.

Stručna praksa pokazala se kao efektivna mera koja vodi ka zapošljavanju. Dragoceno radno iskustvo koje mlado lice stiče je uglavnom praćeno i nekom finansijskom stimulacijom koja predstavlja dobar podsticaj jer pruža jači osećaj ozbiljnosti i povećava motivisanost. Međutim, ukoliko se poslodavac odluči da licu na praksi isplati novčanu naknadu, stopa poreza i doprinosa iznosi 36,6% što nikako ne deluje stimulativno na poslodavca, koji se zbog toga često odlučuju za neplaćenu praksu i u nekim slučajevima za plaćanje „na crno“. Prema podacima istraživanja Unije poslodavaca Srbije, 72% poslodavaca se izjasnilo da im visoki porezi i doprinosi na naknadu za lice na praksi predstavljaju prepreku za organizovanje stručne prakse.

Značaj organizovanja stručne prakse

Stručna praksa je prepoznata kao vrlo efikasna mera pri zapošljavanju mladih. Mladi koji su tek izašli iz sistema formalnog obrazovanja poseduju neophodno znanje ali ne i iskustvo. Zato se praksa smatra neophodnim alatom kako bi se mlado lice što brže i kvalitetnije prilagodilo radnom ambijentu i radnim obavezama. Stručna praksa pruža mogućnost mladim licima da dobiju radno iskustvo, razviju veštine, interesovanja i da se dodatno profilišu i unaprede radnu biografiju. Poslodavacu, sa druge strane, lice na stručnoj praksi donosi nove perspektive, nove ideje i inovacije. Pored toga, kako proces regrutovanja novih radnika predstavlja dodatnu i komplikovanu obavezu, kroz organizovanje stručne prakse, poslodavac nakon završene stručne prakse ima već obučenog i spremnog kandidata. Trajanje stručne prakse je dovoljan period da se utvrdi kako se lice uklopilo u preduzeću i kako izvršava radne zadatke. U slučaju da lice posle obavljene prakse ne bude primljeno u radni odnos kod poslodavca, to mlado lice svakako odlazi sa bogatijom radnom biografijom, širom mrežom kontakata, stečenim iskustvom, unapređenim veštinama i znatno boljim položajem na tržištu rada. Lica koja su imala kvalitetnu stručnu praksu po završetku obrazovanja su se pokazala prema svim istraživanjima daleko kompetativnija na tržištu rada od lica bez tog iskustva.

Po završetku jednomesečne prakse koju je Unija poslodavaca Srbije uz finansijsku podršku Solidar Suisse Labour Assistance – SLA organizovala u 15 preduzeća širom Srbije u sektoru malih i srednjih preduzeća, urađena je evaluacija mere sa mladima koji su obavili praksu i njihovim mentorima.

Akcentat je u ovogodišnjem projektu stavljen na mentore i na njihov doprinos kvalitetnijoj stručnoj praksi. Svakom licu je bio dodeljen mentor iz preduzeća koji je par meseci pre početka jednomesečne prakse bio na Obuci za mentore u prostorijama Unije poslodavaca Srbije. Uslov za učešće u projektu je da se licu na praksi dodeli mentor koji je bio prisutan na Obuci za mentore i koji će aktivno pratiti i učestvovati u svakodnevne aktivnosti lica na praksi.

Utisci mladih koji su obavili jednomesečnu praksu su, bez izuzetka, bili krajnje pozitivni. Svako lice je dočekano u preduzeće sa unapred pripremljenim program stručne prakse koji je imao za cilj da lice učestvuje u što više aktivnosti i za kratko vreme stekne neko znanje u različitim oblastima. Mladi su naročito isticali da je uloženi trud mentora i ostalih zaposlenih da ih što više uključuju u radne zadatke i pomognu u prilagođavanju radnoj sredini nadomestio kratko vremensko trajanje prakse, koji je svim praktikantima bila jedina „zamerka“. Praksa po završetku sistema obrazovanja je odlična polazna tačka za uvođenje mladih u „svet rada“.

„Moje mišljenje i opšti utisak što se tiče prakse je na najvišem nivou, zbog prilike da mladi ljudi koji su tek završili fakultete imaju priliku da teorijski deo primene i u praksi. Ovakvi projekti i prakse pružaju mladim ljudima koji nemaju radnog iskustva da steknu iskustvo.“
(Komentar, evaluacija sa mladima)

S obzirom na kratki vremenski period prakse koje su organizovane u okviru pilot projekta „Dobar mentor = Odlična praksa!“ važno je bilo da postoji unapred pripremljeni program stručne prakse, koji se naravno mogao menjati i prilagođavati u toku trajanja same prakse prema potrebama posla i mentora i lica na praksi. Svi mladi su istakli da su bili uključeni od samog početka u izvršavanju radnih zadataka svojih mentora, da su imali svoje samostalne radne zadatke uz nadzor mentora i da su osetili napredak iz nedelje u nedelju.

„Zadovoljna sam praksom. Ono što me je najviše obradovalo je što sam iz nedelje u nedelju videla ogroman napredak i vremenom sam osetila da sve brže postižem zadate ciljeve.“ (Komentar, evaluacija sa mladima)

S druge strane, značaj stručne prakse je krucijalan i sa aspekta prilagođavanja lica na radnoj sredini. Lica koja su tek izašla iz sistema formalnog obrazovanja su puna znanja ali bez radnog iskustva. To je lice koje se po prvi put upoznaje sa principima ponašanja u kolektivu, odnosima sa klijentima, poslovnim partnerima, međusobnim odnosima zaposlenih, ali i kulturom ponašanja i odevanja, pozdravljanjem i oslovljavanjem i izgledom poslovnih prostorija i radnim ambijentom. Praksa je odlična platforma gde se lice može usavršiti, grešiti, naučiti, pitati i dalje se formirati za tržište rada. Mladi koji su učestvovali u projektu su bili svesni te prednosti i značaja takve prilike.

„Mislim da svaka osoba koja dobije priliku, treba da je iskoristi i mesec dana se posveti nekoj vrsti prakse. Ovo je odličan način da se upoznamo sa radom i disciplinom, naviknemo na obaveze, a novac je tu kao dokaz da se trud isplati.“ (Komentar, evaluacija sa mladima)

„Veliko iskustvo, korak dalje i pomak u daljem usavršavanju. Veliki podstrek ka daljem radu, ali i prvo značajnije poslovno iskustvo nakon završetka studija.“ (Komentar, evaluacija sa mladima)

„Moj lični utisak o praksi je odličan, iz razloga sto ljudi bez radnog iskustva, pored teoretskog znanja stižu i praktično znanje, a bitno je i videti i naučiti kako funkcioniše jedan sistem – tim, kako se radi u kolektivu.“ (Komentar, evaluacija sa mladima)

Generalni utisak mladih koji su učestvovali u projektu „Dobar mentor = Odlična praksa!“ i obavili jednomesečnu praksu govori u prilog tome da je praksa od izuzetne važnosti licima koji tek stupaju na tržište rada. Međutim, da bi praksa bila kvalitetna mora biti struktuisana, unapred pripremljena sa mogućnošću prilagođavanja i mora biti predviđen mentor koji će pratiti i nadgledati celokupan doprinos lica na praksi. Takođe, novčana naknada licima na praksi ne mora u svakom slučaju biti na prvom mestu, ali sa sigurnošću predstavlja dobar podsticaj i motivaciju i prema rečima učesnika evaluacije „pruža značajnu dozu ozbiljnosti pojmu stručne prakse“. Lica koja obavljaju praksu uglavnom ostaju na radnom mestu koliko i ostali zaposleni i učestvuju u radnim zadacima srazmerno znanju i mogućnostima podjednako koliko i ostali. Postavlja se onda pitanje zbog čega je poslodavac, ako se odluči da isplati novčanu naknadu licima na praksi, bez obzira na iznos dužan da plaća pun doprinos za zdravstveno osiguranje od 10,3% i doprinos za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje od 26%? U slučaju kada nije ugovorena naknade, doprinos za zdravstveno osiguranje poslodavac plaća po stopi od 2% a doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje po stopi od 4%. Teško je razumeti na koji način ova politika stimuliše poslodavce da ugovore novčanu naknadu sa licima na praksi i sprečava dalje plaćanje „na crno“.

Značaj mentora tokom trajanja stručne prakse

„Mislim da je postojanje mentora neophodno prilikom obavljanja prakse jer je to osoba koja mora da ukaže kako da obavljamo posao, da nas ispravi i uputi u pravom smeru. Takođe je po meni bila važna uloga mentora u ohrabrivanju i u deljenju svojih znanja i veština.“ (Komentar, evaluacija sa mladima)

Značaj mentora licu koji se prvi put susreće sa radom nikako ne treba potceniti. Kakav će odnos uspostaviti mentor i lice na praksi i kako će mentor preneti svoje znanje licu na praksi je od velikog uticaja za dalji rad i adaptaciju radnoj sredini. Odnos mentora i lica na praksi treba da se zasniva na uzajamnom poštovanju i poverenju i predstavlja vrstu „sigurne zone“ gde će lice moći slobodno da postavlja pitanja, traži objašnjenja i da se obrati za pomoć. Otvoren i iskren odnos između mentora i lica na praksi nesporno vodi do veće produktivnosti. Prema prethodnim istraživanjima, 50% mladih koji su bili na stručnoj praksi nisu imali mentora, a samim tim ni priliku da u potpunosti iskoriste mogućnosti koje nudi stručna praksa. Rezultati obavljene evaluacije po završetku jednomesečne stručne prakse, govore u prilog tvrdnji da je za kvalitetnu stručnu praksu neophodno odrediti licu mentora koji će pratiti njegov napredak. Svi praktikanti su isticali važnost mentora tokom prakse i pohvalili odličnu saradnju. Istakli su kako su mentori bili spremni da podele svoje znanje i veštine i podsticao njihov razvoj. Važan segment stručne prakse je održavanje redovnih sastanaka i sesija između mentora i lica na praksi. Na obuci kojoj je održana u prostorijama Unije poslodavaca za mentore par meseci pre početka prakse, isticano je da su ovi sastanci bitni za praćenje napretka lica kao i za konstruktivan feedback. Predloženo je bilo da se održe dve mentorske sesije, jedna na početku prakse i jedna na kraju, sa sastancima tokom trajanje prakse. Pozitivno smo konstatovali prema rečima mentora i praktikanata da su sastanci redovno održavani. U zavisnosti od delatnosti i prirode posla, neki mentori su održavali svakodnevne sastanke pre početka radnog dana gde su diskutovali o prethodnom danu i utvrđivali plan za tekući dan, dok su neki jednom - dva puta nedeljno održavali sastanke.

Kako je cilj projekta podizanje kvaliteta stručne prakse kroz obuku mentora, Unija poslodavaca Srbije je u maju mesecu u svojim prostorijama organizovala Obuku za mentore sa predavačima iz Atria Group. Mentori su na na toj obuci imali priliku da nadgrade svoje znanje, nauče nove pristupe, učestvuju u grupnim vežbama i razmene iskustva. Na obuci je prezentovan Priručnik za mentore i podeljen učesnicima. Naš cilj je da motivišemo mentore da odgovorne shvate svoj zadatak i koji uticaj i značaj imaju po pitanju usmeravanja, savetovanja i rada sa licem na praksi. Lice koje je obavilo kvalitetnu stručnu praksu gde je imalo priliku da se usled redovnih konsultacija sa mentorom upozna sa radnim ambijentom, radnim zadacima, da obavlja neke

samostalne radne zadatke uz nadzor i uz konstruktivni feedback mentora, postaje konkurentije na tržištu rada. Na Obuci za mentore predstavljene su teme poput karakteristike i kompetencije efektivnog mentora i osnovna pravila i tok mentorstva, i što je učesnicima Obuke bilo najinteresantnije i što su najviše koristili u daljem toku svog mentorstva; različiti mentorski stilovi i mentorstvo sa osobama različitih komunikacionih stilova.

“Meni je dosta koristilo uvodno predavanje u Uniji poslodavaca. Pre svega deo koji se odnosio na razjašnjavanje na koji način treba da se napravi mera između dobrog mentora i prijateljskog odnosa. Takođe, kako sam intuitivna po prirodi, značila mi je racionalizacija određenih postupaka, kao i značaj mentorskih sastanaka. Kao što sam već napisala u prethodnom odgovoru, veoma pozitivno bih ocenila uvodno predavanje. Predavači su bili odlični i uspeali su da sadržajno, zanimljivo i koncizno osvetle određena znanja i veštine, koje iako poznajemo, nismo do kraja svesni njihovog značaja i načina upotrebe istih na poslu i u svakodnevnom životu. Dali su nam dobar putokaz za odnos između mentora i mentija. Naročito korsno bilo je predavanje Mirka Samardžića koji nam je na živopisan način objasnio koja su četiri karakteristična tipa ličnosti i dao nam korisne informacije šta je ono što je bitno da bi kominukacija sa svakom osobom, koliko god ona bila različita od nas, bila uspešna. Fokusiranjem na drugog postiže se veći broj zadatah ciljeva, što je naročito bitno u toku usavršavanja lica na praksi.” (Komentar, evaluacija sa mentorima)

“Obuka za mentore održana u maju mi je bila od velike koristi za mentorski rad ali i privatno u komunikaciji sa ljudima. Takvu vrstu obuke bi svi zaposleni koji rade sa ljudima trebalo da pohađaju. Mislim da bi celokupni sistem funkcionisao mnogo bolje u tom slučaju.” (Komentar, evaluacija sa mentorima)

Treba insistirati na obuci za mentore ili nekoj dodatnoj edukaciji s obzirom na važan značaj mentora licu na praksi. Sami mentori koji su pohađali jednodnevnu obuku su izrazili veliko zadovoljstvo i istakli koliko im je obuka bilo od važnosti za dalje mentorstvo. Uzimajući u obzir koliko mentor ima udela u „formiranju“ lica na praksi i njegovom daljem razvoju i napretku u radnom svetu, mentor bi trebalo biti osoba koja pored znanja i iskustva koje poseduje u određenoj oblasti, zna i *kako* da to znanje i iskustvo prenese.

Značaj i neosporna uloga mentora je prepoznata od strane poslodavaca, te je prema prethodnim istraživanjima Unije poslodavaca Srbije 93% poslodavaca koji su organizovali praksu u svojim preduzećima izjavilo da je tokom prakse licu bio dodeljen mentor. Pored brojnih benefita za mlado lice čija je praksa praćena kvalitetnim mentorskim odnosom, mentorstvo je odlična prilika za samog mentora da potvrdi i proširi stečena znanja i veštine, stekne nova iskustva i da učestvuje u obuci novog potencijalnog saradnika.

Značaj novčane naknade tokom trajanja stručne prakse

Kao što je već navedeno, novčana naknada licima koji obavljaju praksu predstavlja, ne presudni, ali bitan element prakse. Iako su učenje i sticanje radnog iskustva na prvom mestu kada su u pitanju stručne prakse, finansijska stimulacija ima važnu ulogu kada je u pitanju motivacija i podsticaj za dalje učenje. Lica na praksi često ostaju na radnom mestu koliko i ostali zaposleni i učestvuju u radnim zadacima srazmerno znanju i mogućnostima podjednako koliko i ostali. Poslodavci su svesni da je stručna praksa korisna i za samo preduzeće koliko i za praktikanta i smatraju da se trud i rad lica na praksi treba nagraditi. Prema prethodnim istraživanjima Unije poslodavaca Srbije, 86% poslodavaca se izjasnilo da smatra da licima na praksi treba obezbediti novčanu naknadu. Aktivnije učešće mladih na tržištu rada treba stimulisati a to je moguće uz organizovanje plaćene stručne prakse. Plaćene stručne prakse će privući veću zainteresovanost mladih i samim tim će mladi steći upotrebljive veštine koje će im omogućiti veću konkurentnost na tržištu rada i unaprediti mogućnost zapošljavanja. Kako bi se obezbedio veći broj plaćenih stručnih praksi i smanjio broj plaćanja „na crno“ neophodno je insistirati na smanjenje stope poreza i doprinosa na ugovorenu novčanu naknadu za lice na praksi koja iznosi 36,3%, naspram neplaćene stručne prakse gde stopa poreza i doprinosa iznosi 6%. Visoka stopa poreza i doprinosa na ugovorenu novčanu naknadu za lice na praksi ne deluje ni u kom smislu podsticajno za poslodavce koji žele da organizuju plaćenu praksu.

Za kvalitetnu stručnu praksu potrebno je obezbediti adekvatnog mentora koji će umeti da prenese svoja znanja i veštine licu na praksi. Svrha stručne prakse, u slučajevima kada ne vodi zaposlenju kod poslodavca gde se obavljala praksa je, sticanje radnog iskustva, novih znanja i upotrebljivih veština koje će povećati konkurentnost praktikantu na tržištu rada i unaprediti mogućnost zapošljavanja. Prema prethodnim istraživanjima Unije poslodavaca Srbije 94,8% poslodavaca izjavilo je da bi organizovali stručnu praksu u svom preduzeću uz finansijsku pomoć. Zbog nedostatka privrednog ambijenta koji podstiče rast i razvoj malih i srednjih preduzeća, organizovanje stručne prakse se neretko sagledava kroz visinu troškova. Mala preduzeća se ne odlučuju u većoj meri za organizovanje stručne prakse jer gube na produktivnosti kada mentor mora da se posveti licu na praksi i time zanemaruju deo svojih radnih zadataka, a da bi se nadoknadio nedostatak produktivnosti neophodno je obezbediti dodatna sredstva za mentora. Zaposleni koji postane mentor licu na praksi često nije motivisan usled velikog obima primarnog posla da prenese svoja znanja i veštine licu na praksi. Finansijska stimulacija mentora će nadoknaditi pad produktivnosti i stimulisati mentora da se što više posveti licu na praksi i učiniće stručnu praksu kvalitetnijom. Ova mera dala je jako dobre rezultate u Slovačkoj, Hrvatskoj i Sloveniji jer se veliki broj malih i srednjih preduzeća uključio u organizovanje stručne prakse.

„Izuzetno teško, „produžilo“ mi se radno vreme radi realizacije svih potrebnih poslova“ (Odgovor mentora na pitanje kako je uspevao da uskladi obavljanje redovnih radnih zadataka i mentorskog posla)

„Posao koji obavljam je prilično dinamičan, iz tog razloga sam pripremao zadatke kod kuće i gotove zadatke uz jasne instrukcije davao licu na praksi.“ (Komentar, evaluacija sa mentorom)

Mladi koji su završili jednomesečnu stručnu praksu u okviru projekta „Dobar mentor = Odlična praksa“ i učestvovali u evaluaciji mere su bez izuzetka istakli neosporiv značaj mentora tokom njihovog boravka u preduzeću. Svaki mentor je ocenjen najvišom ocenom i kao što je već izneto svi praktikanti su svesni značaja postojanja mentora tokom procesa prilagođavanja radnoj sredini i obavljanja prvih radnih zadataka. Ne sme se zaboraviti da se kod stručne prakse u najvećem delu radi o licima koji su tek izašli iz formalnog sistema obrazovanja i koji na praksu odlaze bez bilo kakvog radnog iskustva. Tim licima je potreban mentor koji će im, sa jedne strane biti „sigurna zona“ u svetu nepoznanica, a sa druge strane kompetentno lice koje će umeti da prenese svoja znanja i veštine. Mentor pored toga što mora biti stručan u poslovima koje podučava lice na praksi, mora znati i kako da to uradi. Iz toga razlog se sve više insistira na obaveznim obukama za mentore, koje su se u praksi pokazale kao odlično rešenje. Nakon jednodnevne obuke koju je organizovala Unija poslodavaca Srbije, mentori koji su prisustvovali su izjavili da su znanje koje su stekli primenili tokom jednomesečne prakse.

Uzimajući u obzir sve prethodno izneto, mentor je od velikog značaja kvalitetu stručne prakse. Finansijska stimulacija motiviše mentora da, sa jedne strane obavlja svoje redovne radne zadatke kako produktivnost preduzeća ne bi pala, a sa druge strane se što više posveti licu na praksi i u što većoj meri prenese znanja i iskustva i doprinese kvalitetnijoj stručnoj praksi koja će povećati konkurentnost mlade osobe na tržištu rada i unaprediti mogućnost zapošljavanja.

Mentori koji su učestvovali u jednomesečnoj praksi i kojima je isplaćena novčana naknada istakli su da pored zadovoljstva da rade sa licem na praksi i da daju svoj doprinos njegovom napretku, novčana naknada ih je motivisala da usklade obavljanje redovnih radnih zadataka sa mentorstvom.

„Finansijska stimulacija doprinela većoj motivisanosti da uskladim i obavljam primarne zadatke i posvećivanje vremena licu na praksi.“ (Komentar, evaluacija sa mentorima)

„Svaka finansijska stimulacija se održava pozitivno, više truda, posvećnost licu koje će obavljati poslove i uskakati kad je potrebno preraspodela posla je jako važna u brzim zahtevima kupaca.“ (Komentar, evaluacija sa mentorima)

„Pored zadovoljstva praktikanta učešćem na praksi kod nas u kompaniji i finansijska stimulacija predstavlja satisfakciju za dodatno vreme i zalaganje koje traži mentorstvo.“ (Komentar, evaluacija sa mentorima)

Prethodna istraživanja Unije poslodavaca Srbije 84% poslodavaca je izjavilo da smatra da bi kvalitet stručne prakse bio na višem nivou ako bi se mentor finansijski stimulisao. Dalje, 84% tih poslodavaca smatra da je neophodna podrška države za finansiranje naknade mentora, dok je vrlo mali broj izjavio da dodatnu naknadu za mentore mogu da obezbede u okviru svog preduzeća.

Umesto zaključka

- Tokom pripreme i organizovanja jednomesečne stručne prakse uočena je primetna neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada. Obrazovni sistem nije komplementaran potrebama privrede i poslodavci se neretko nađu u situaciji da ne mogu da pronađu lice sa odgovarajućem znanjem i veštinama koje to radno mesto zahteva. Neophodno je sagledati realno stanje privrede i potrebe poslodavaca za novim zapošljavanjem i uraditi opežnije istraživanje koja su to deficitarna zanimanja u Republici Srbiji i u skladu sa tim predlagati promene kako bi se obrazovni sistem uskladio sa potrebama tržišta rada.
- Kvalitetna stručna praksa sa svim neophodnim elementima koja je praćena efektivnim mentorskim odnosom pruža mladoj osobi mogućnost da stekne iskustvo, unapredi svoja znanja, stekne praktične veštine, prošiti radnu biografiju i samim tim postaje daleko konkurentnija na tržištu rada i unapređuje mogućnost zapošljavanja.
- Aktivnije učešće mladih na tržištu rada treba stimulisati uz organizovanje plaćene stručne prakse. Plaćene stručne prakse će privući veću zainteresovanost mladih i samim tim će mladi steći upotrebljive veštine koje će im omogućiti veću konkurentnost na tržištu rada i unaprediti mogućnost zapošljavanja. Kako bi se obezbedio veći broj plaćenih stručnih praksi i smanjio broj plaćanja „na crno“ neophodno je insistirati na smanjenju stope poreza i doprinosa na ugovorenu novčanu naknadu za lice na praksi koja iznosi 36,3%, naspram neplaćene stručne prakse gde stopa poreza i doprinosa iznosi 6%.

- Mladi koji su završili jednomesečnu stručnu praksu u okviru projekta „Dobar mentor = Odlična praksa“ i učestvovali u evaluaciji mere su bez izuzetka istakli neospornu značaj mentora tokom njihovog boravka u preduzeću. Svaki mentor je ocenjen najvišom ocenom i svi praktikanti su svesni značaja postojanja mentora tokom procesa prilagođavanja radnoj sredini i obavljanja prvih radnih zadataka. U pitanju su u najvećem delu lica koja su tek izašla iz formalnog sistema obrazovanja i koja na praksu odlaze bez bilo kakvog radnog iskustva. Tim licima je potreban mentor koji će im, sa jedne strane biti „sigurna zona“ u svetu nepoznanica, a sa druge strane kompetentno lice koje će umeti da prenese svoja znanja i veštine. Mentor pored toga što mora biti stručan u poslovima koje podučava lice na praksi, mora znati i kako da to uradi. Iz tog razloga se sve više insistira na obaveznim obukama za mentore, koje su se u praksi pokazale kao odlično rešenje.
- Mala preduzeća se ne odlučuju u većoj meri za organizovanje stručne prakse jer gube na produktivnosti kada mentor mora da se posveti licu na praksi i time zanemaruju deo svojih radnih zadataka, a da bi se nadoknadio nedostatak produktivnosti neophodno je obezbediti dodatna sredstva za mentora. Zaposleni koji postane mentor licu na praksi često nije motivisan usled velikog obima primarnog posla da prenese svoja znanja i veštine licu na praksi. Finansijska stimulacija motiviše mentora da, sa jedne strane obavlja svoje redovne radne zadatke kako produktivnost preduzeća ne bi pala, a sa druge strane se što više posveti licu na praksi i u što većoj meri prenese znanja i iskustva i doprinese kvalitetnijoj stručnoj praksi koja će povećati konkurentnost mlade osobe na tržištu rada i unaprediti mogućnost zapošljavanja.
- Po završetku jednomesečne stručne prakse u okviru pilot mere „Dobar mentor = Odlična praksa!“ dva lica su ostala još 6 meseci na praksi kod poslodavca a dva lica su primljena u radni odnos kod poslodavca.