

ŽIVORAD LAZIĆ¹

PREDLOG METODOLOGIJE ZA IZRAČUNAVANJE REJTINGA ZAPOSLENIH U JAVNOM SEKTORU REPUBLIKE SRBIJE

METHODOLOGY PROPOSAL FOR PUBLIC SECTOR EMPLOYEES' RATING CALCULATION IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Datum prijema rada: 11.3.2017. god.

UDK: 331.2:519.6

REZIME

Svakodnevno se susrećemo sa raznim rejting listama od kojih su najpoznatije: Šangajska lista univerziteta, FIDE lista šahista, ATP lista teniseri, WTA lista teniserki, SCI lista naučnih časopisa, lista citiranosti istraživača itd. U našim društveno-političkim i privrednim uslovima postoji objektivna potreba za utvrđivanje jedinstvene metodologije za izračunavanje rejtinga zaposlenih u javnom sektoru. Javni sektor obuhvata: državnu upravu, lokalnu samoupravu, javna preduzeća i ostale korisnike budžetskih sredstava. O rejtingu zaposlenih u javnom sektoru Republike Srbije najčešće se govori prilikom imenovanja pojedinaca na važne društvene ili privredne pozicije ili u povremenim diskusijama o uvođenju platnih razreda. Svaka rejting lista zasniva se na izabranim kriterijumima, jasnoj metodologiji i ispravnim podacima. Metodologija predložena u ovom radu zasnovana je na dva osnovna kriterijuma, koja se odnose na formalno obrazovanje i radno iskustvo. Kombinacija navedenih kriterijuma ponderisana je odgovarajućim koeficijentima korekcije. Ostali potencijalni kriterijumi, kao što su: opšta kultura, neformalno obrazovanje, poznavanje stranih jezika, dodatne veštine, radne reference, posvećenost profesiji, nagrade, priznanja itd. nisu uzeti u obzir da metodologija ne bi bila previše komplikovana, a uticaj na krajnji rezultat neznatan. To nikako ne znači da se predložena metodologija ne može nadograđivati i unapređivati. Naprotiv! Ali, od nečega treba početi. **Ključne reči:** metodologija, zaposleni, javni sektor, rejting, obrazovanje, iskustvo.

SUMMARY

We meet every day with various rating lists, of which the best known are: Shanghai list of Universities, the list of FIDE chess players, the list of ATP number 1 male tennis players, the list of WTA number 1 female tennis players, SCI science magazine list, the list of researchers' citations etc. In our social, political and economic conditions, there is an objective need for establishing of a uniform methodology for the rating of public sector employees, which comprises: the State administration, local government, public companies and other budget beneficiaries. Of the rating of employees in the public sector of the Republic of Serbia is usually spoken when appointing the individuals to the important social or economic positions or in occasional discussions on the introduction of salary bands. Each rating list is based on the selected criteria, clear methodology and correct information. The methodology proposed in this paper is based on two main criteria relating to the formal education and work experience. The combination of these criteria is weighted with the corresponding correction coefficients. Other potential criteria, such as: general knowledge, informal education, foreign language competence, additional skills, work references, professional dedication, awards, etc. are not taken into consideration that the proposed methodology can not be upgraded and improved. On the contrary! But we have to start from something. **Keywords:** methodology, employees, the public sector, rating, education, experience.

1 Mr Živorad Lazić, dipl. inž., "Srbija Voz" a.d., Nemanjina 6, Beograd, zivorad.lazic@srbrail.rs

1. UVOD

Često se čuju jasni i glasni, a još češće poverljivi i tihi, komentari da je na neku visoku društvenu ili privrednu poziciju postavljena nekompetentna osoba. Kako je to moguće? Šta se podrazumeva pod terminima: kompetentna, odnosno nekompetentna osoba? Reč kompetencija vodi poreklo od latinske reči *competentia* koja označava: merodavnost, nadležnost, sposobnost ili pozvanost neke institucije ili osobe za obavljanje određenih vrsta poslova. Pojam kompetencija, u kontekstu znanja i veština, standardizovan je međunarodnim standardom (ISO 9000) kao: „pokazana sposobnost da se primeni znanje i veština”, sa fokusom na pokazivanje jer se veoma teško pravi razlika između pojmova znanje i veština. U ovom radu se razmatra kompetentnost zaposlenih osoba u pogledu njihovih stručnih kvalifikacija i radnog iskustva.

Kompetentna osoba mora da ima odgovarajuće obrazovanje (kvalifikaciju) i potrebno radno iskustvo za određenu vrstu posla. U svim ostalim slučajevima: kvalifikovana, a neiskusna; iskusna, a nekvalifikovana; a pogotovo nekvalifikovana i neiskusna; osoba smatra se nekompetentnom.

Kombinacija formalnog obrazovanja i radnog iskustva može da posluži za definisanje složenog kriterijuma za izračunavanje kompetentnosti (rejtinga) zaposlenog ili privremeno nezaposlenog lica, kako u javnom tako i u privatnom sektoru.

Naš javni sektor je od naročitog interesa jer se u njemu pojavljuju ozbiljne anomalije i paradoksi, sa štetnim posledicama za stanovništvo u celini. Posledice nekompetentnosti u privatnom sektoru tiču se, prvenstveno, vlasnika kapitala koji, po prirodi stvari, neće dozvoliti da njegovom kompanijom upravljaju nekompetentne osobe.

Rejting, kao objektivno merilo, može da se koristi za vrednovanje i rangiranje zaposlenih, za grupisanje zaposlenih po platnim razredima, a poseban značaj bi mogao da ima prilikom imenovanja pojedinih lica na visoke društvene ili privredne pozicije.

Rejting zaposlenog ne bi smeo da bude jedini kriterijum za donošenje važnih kadrovskih odluka, ali bi mogao da pruži prvu i osnovnu informaciju o potencijalnim mogućnostima nekog kandidata.

Da je rejting zaposlenog bio polazni kriterijum (prvo sito) za imenovanje lica sa posebnim ovlašćenjima u javnom sektoru, možda se ne bi događala neobična kadrovska rešenja, što je česta pojava u našoj stvarnosti, a naročito u javnim preduzećima.

Posebno je zanimljiv način kako se, u poslednje vreme, u javnom sektoru favorizuju kadrovi koji su se okitili „tankim” diplomama u zrelih godinama. Ovo se naročito odnosi na javna preduzeća, državne agencije, upravne odbore, nadzorne odbore i ostale „rezervoare” za udmljavanje lojalnih i poslušnih.

Pomenuti primeri nisu usamljene pojave u našim društveno-političkim i privrednim uslovima. Pre bi se moglo reći da je ovakav način kadriranja postao uobičajen.

Zašto tako naopako? Zar nije logično da: radnik radi, vozač vozi, zidar zida, lekar leči, inženjer projektuje? Zašto se zanemaruje logičan redosled u razvoju svake karijere: obrazovanje, iskustvo, upravljanje...? Kuda bi nas odvela očigledna anomalija da pilot operiše, hirurk pilotira, a menadžer početnik upravlja nuklearnom elektranom? Teza da „svi mogu sve” vodi u apsurdni zaključak da nam obrazovanje nije ni potrebno! Možemo li da se nadamo da će nam nicati cveće ako sejemo korov? To je ozbiljan društveni problem čije ćemo posledice tek da osetimo!

Ovaj rad nema pretenziju da predlaže konkretna rešenja za svaki od navedenih problema. Njegov osnovni cilj je da ukaže na njih i da „zagolica” nadležne kako bi se nešto preduzelo po tom pitanju, dok ne bude previše kasno (ako već nije).

2. PREDLOG METODOLOGIJE

Na osnovu uvodnog izlaganja postaje očigledno da bi rejting zaposlenog R mogao da se izračunava kao skalarni proizvod: vremena obrazovanja TO i vremena rada TR .

$$R = TO * TR \quad (1)$$

Kako se vreme obrazovanja TO i vreme rada TR sastoje od parcijalnih vremena obrazovanja TO_i i parcijalnih vremena rada TR_i , onda se ukupni rejting zaposlenog R može izračunati kao zbir parcijalnih rejtinga R_i , za svaki nivo obrazovanja i .

$$R = \sum_{i=1}^n R_i = \sum_{i=1}^n TO_i * TR_i \quad (2)$$

pri čemu je n – ukupan broj nivoa obrazovanja, odnosno stepeni stručnosti, u Republici Srbiji, od osnovne škole do doktorata, u različitim obrazovnim sistemima koji su se menjali tokom vremena.

Osnovna jedinica za vreme obrazovanja može da bude bilo koji od uobičajenih vremenskih intervala: dan, mesec ili godina, a za ovu metodologiju predlaže se: jedan mesec. Trajanje obrazovanja na svakom obrazovnom nivou TO_i dokazuje se diplomom, svedočanstvom, dačkom knjižicom i/ili indeksom.

U dosadašnjim obrazovnim sistemima moglo bi da se identifikuje deset različitih nivoa obrazovanja, odnosno stepeni stručnosti, te će indeks i da uzima vrednosti od 1 do 10, sa sledećim vremenima obrazovanja TO_i :

1. osnovno obrazovanje u trajanju od 96 meseci,
2. srednje obrazovanje u trajanju od 24, 36, 48 ili 60 meseci,
3. više strukovne studije u trajanju od 24, 30 ili 36 meseci,
4. visoke strukovne studije u trajanju od 36 meseci,
5. specijalističke strukovne studije u trajanju od 12 meseci,
6. osnovne akademske studije u trajanju od 48, 54, 60 ili 72 meseca,
7. specijalističke akademske studije u trajanju od 12 meseci,
8. master studije u trajanju od 12 ili 24 meseca,
9. magistarske studije u trajanju od 24 meseca,
10. doktorske studije u trajanju od 30 ili 36 meseci.

Ako je, na primer, neka osoba prešla sa strukovnih studija na akademske studije, onda joj se vreme obrazovanja na akademskim studijama određuje na osnovu dodatno upisanih i overenih semestara. Primer: ako je osoba završila dvogodišnju višu školu i, uz polaganje dopunskih ispita, upisala treću godinu četvorogodišnjih akademskih studija, onda joj se vreme obrazovanja na akademskim studijama računa kao 24 meseca.

Ako je osoba, u nekom stepenu obrazovanja, uradila i odbranila završni rad, onda joj se pripadajuće vreme obrazovanja dodatno uvećava na sledeći način:

- 2 meseca – za diplomski rad na višoj školi,
- 3 meseca – za diplomski rad na visokoj strukovnoj školi,
- 4 meseca – za specijalistički rad na višoj ili visokoj strukovnoj školi,
- 6 meseci – za diplomski rad na akademskim studijama,
- 8 meseci – za specijalistički rad na akademskim studijama,
- 10 meseci – za master rad na akademskim studijama,
- 12 meseci – za magistarski rad na poslediplomskim magistarskim studijama,
- 18 meseci – za izradu i odbranu doktorske disertacije.

Vremenu obrazovanja bi, svakako, trebalo da se doda i vreme koje se odnosi na polaganje stručnog ili državnog ispita (ako ga je osoba polagala i dobila validni sertifikat, licencu, uverenje i sl.) U ovu kategoriju bi moglo da se pridruži i vreme koje se odnosi na izbor u akademsko ili istraživačko zvanje, na sledeći način:

- 1 mesec – za položen stručni ili državni ispit, sa strukovnim obrazovanjem,

- 2 meseca – za položen stručni ili državni ispit, sa akademskim obrazovanjem,
- 3 meseca – za izbor u zvanje asistenta ili istraživača saradnika,
- 4 meseca – za izbor u zvanje docenta ili naučnog saradnika,
- 5 meseci – za izbor u zvanje vanrednog profesora ili višeg naučnog saradnika,
- 6 meseci – za izbor u zvanje redovnog profesora ili naučnog savetnika.

Vreme rada sa određenim nivoom obrazovanja TR_i dokazuje se odgovarajućim rešenjem, ugovorom o radu, aneksom ugovora o radu ili radnom knjižicom, a obračunava se i iskazuje u mesecima.

Jasno je, samo po sebi, da parcijalna vremena obrazovanja TO_i i vremena rada TR_i nemaju istu težinu na različitim nivoima obrazovanja. Nije, i ne može da bude, isto ako je neko studirao dve godine na višoj tehničkoj školi i postao inženjer, a neko drugi proveo dve godine na poslediplomskim magistarskim studijama i postao magistar tehničkih nauka. Nije, takođe, isto da li je neko, na nekom poslu, stekao jednogodišnje radno iskustvo sa srednjom školom ili sa fakultetom.

Zbog toga se uvodi prvi koeficijent korekcije α koji se odnosi na stepen obrazovanja zaposlenog. Taj koeficijent, kao i mnogi drugi, uzima vrednosti od nula do jedan. Nulta vrednost dodeljuje se pojedincu bez ikakvog obrazovanja, a vrednost 1,00 pojedincu sa doktoratom. Vrednosti koeficijenta α , unutar ovoga opsega, mogli bi da se raspoređuju linearno ili nelinearno, ali to, u ovom slučaju, i nije najvažnije. Preporuka je da se vrednosti koeficijenta α uzimaju na sledeći način:

- 0,00 – bez ikakve škole,
- 0,10 – osnovna škola,
- 0,20 – srednja škola,
- 0,30 – viša škola,
- 0,40 – visoka škola strukovnih studija,
- 0,50 – specijalističke strukovne studije,
- 0,60 – akademske studije,
- 0,70 – specijalističke akademske studije,
- 0,80 – master studije,
- 0,90 – magistarske studije,
- 1,00 – doktorske studije.

Uvođenjem težinskog koeficijenta za nivo obrazovanja α , polazna formula za izračunavanje rejtinga zaposlenog dobija sledeći oblik:

$$R = \sum_{i=1}^n TO_i * TR_i * \alpha_i \quad (3)$$

Sledeći koeficijent korekcije β odnosi se na rejting obrazovne ustanove. Svima je poznato kakav je, na primer, rejting Matematičke gimnazije iz Beograda u

odnosu na neke druge srednje škole sa istom dužinom trajanja. Slična je situacija sa fakultetima, visokim i višim školama.

Rangiranje obrazovnih ustanova, a naročito univerziteta, odavno se primenjuje u celom svetu. Svake godine, u SAD, objavljuje se najnovija rang lista univerziteta od koje, u velikoj meri, zavisi: ko će na koji univerzitet da se upiše, kolika je školarina i kakvu će reputaciju da dobije svaki svršeni student određenog univerziteta.

Kod nas je najpoznatija tzv. Šangajska lista, na kojoj se rangira više od 22.500 univerziteta iz celog sveta, a javno se objavljuje samo prvih 500. Na Šangajskoj listi za 2016. godinu prikazani su pojedinačni rangovi za prvih 100 univerziteta, a ostali univerziteti su razvrstani po grupama: 101–150, 151–200, 201–300, 301–400 i 401–500. Univerzitet u Beogradu nalazi se u grupi univerziteta od 201 do 300 mesta.

Pošto u našoj zemlji ne postoje nacionalne liste univerziteta, fakulteta, visokih škola i ostalih obrazovnih ustanova, u ovom radu predložene su sledeće vrednosti koeficijenta β :

- 1,00 – elitne škole i fakulteti u zemlji i inostranstvu i sve osnovne škole,
- 0,80 – ugledne škole i fakulteti sa tradicijom dužom od 50 godina,
- 0,60 – škole i fakulteti sa tradicijom od 25 do 50 godina,
- 0,40 – škole i fakulteti sa tradicijom do 25 godina,
- 0,20 – neafirmisane škole i fakulteti, neakreditovani nastavni programi, održavanje nastave u isturenim odeljenjima i neprikladnim uslovima, vikend nastava, inflacija ocena i diploma i sl.

Uvođenjem težinskog koeficijenta za rangiranje obrazovnih ustanova β , polazna formula za izračunavanje rejtinga zaposlenih ima sledeći oblik:

$$R = \sum_{i=1}^n TOi * TRi * ai * \beta i \quad (4)$$

Sledeći koeficijent korekcije γ odnosi se na podobnost struke za određenu vrstu posla. Svima je poznata naša, ali i ne samo naša, „genijalna” praksa da „svaki posao može svako da obavlja”, te je svojevremeno za pomoćnika ministra saobraćaja imenovan estradni menadžer, a jedan estradni umetnik postao je član Upravnog odbora Pošte!

Slično prethodnim razmatranjima, koeficijent γ uzimaće vrednosti od nula do jedan. Nulta vrednost dodeljivaće se osobi sa apsolutno nepodobnom strukom, a vrednost 1,00 sa apsolutno podobnom strukom za određenu vrstu posla.

U zavisnosti od usvojene skale gradacije, koeficijenti γ uzimaće odgovarajuće linearne ili nelinearne vrednosti između navedenih granica. U ovom slučaju, preporučuje se opštepoznata skala školskih ocena (od 1 do 5) u kojoj oceni 1 odgovara apsolutno nepodobna, a oceni 5 apsolutno podobna struka. Na taj način, koeficijent γ uzimao bi sledeće vrednosti:

- 1,00 – za ocenu 5,
- 0,80 – za ocenu 4,
- 0,60 – za ocenu 3,
- 0,40 – za ocenu 2,
- 0,00 – za ocenu 1.

Uvođenjem težinskog koeficijenta podobnosti struke za određenu vrstu posla γ , polazna formula za izračunavanje rejtinga zaposlenog dobija sledeći oblik:

$$R = \sum_{i=1}^n TOi * TRi * ai * \beta i * \gamma i \quad (5)$$

Sledeći koeficijent korekcije δ odnosi se na način obrazovanja (redovno ili uz rad). Ako uporedimo osobu koja se redovno školovala, bila na teretu svojih roditelja i počela da radi u 25. ili 30. godini, sa nekom drugom osobom koja se zaposlila u 18. godini, i malo radeći, a malo učeći (najčešće u radno vreme) domogla „tanke” fakultetske diplome¹ u zrelim godinama – shvatićemo da to nije i ne može da bude uporedivo.

Zbog toga se predlažu sledeće vrednosti koeficijenta korekcije δ :

- 1,00 - za redovno školovanje (pre zaposlenja),
- 0,70 - za školovanje uz rad.

Uvođenjem koeficijenta korekcije za način obrazovanja δ , polazna formula za izračunavanje rejtinga zaposlenog dobija sledeći oblik:

$$R = \sum_{i=1}^n TOi * TRi * ai * \beta i * \gamma i * \delta i \quad (6)$$

Ovim se ne iscrpljuje moguća lista koeficijenata korekcije, koji se odnose na vreme obrazovanja, ali je za ovu svrhu i ovu metodologiju sasvim dovoljno. Dodatni koeficijenti, kao što su: prosečna ocena, nagrade, priznanja, poznavanje stranih jezika, sposobnost rada na računaru, poznavanje odgovarajućih softverskih paketa i druge veštine i znanja, mogu da se koriste u procesima zapošljavanja, a naročito prilikom biranja kandidata koji se prvi put zapošljavaju.

Na sličan način bi mogli da se uvedu i koeficijenti korekcije vremena rada sa određenim nivoom obrazovanja. Na primer, dvoje lekara koji su završili

¹ Poznati su primeri grupnog doškoloavanja na neadekvatnim fakultetima, uz grupno polaganje ispita, po nekoliko za jedan vikend...

isti fakultet i ostvarili isti radni staž, ali u različitim zdravstvenim ustanovama. Ako je prvi lekar radio u seoskoj ambulanti, a drugi u velegradskom urgentnom centru, onda je više nego jasno da se njihovo vreme rada (iskustva) mora ponderisati odgovarajućim koeficijentom korekcije ϵ , čije bi se vrednosti kretale između nule i jedinice.

Slično tome, trebalo bi da se uvede i odgovarajući koeficijent korekcije koji se odnosi na složenost poslova u svakom profilu zanimanja. Na primer, dvoje diplomiranih ekonomista, koji su završili isti fakultet i ostvarili isti radni staž u istom preduzeću ali na različitim poslovima. Ako je prvi ekonomista radio kao stručni saradnik u službi knjigovodstva, a drugi kao finansijski direktor, onda je i na prvi pogled jasno da bi njihovo vreme rada (iskustva) trebalo da se ponderiše odgovarajućim koeficijentom korekcije za složenost posla η , čije bi se vrednosti, takođe, kretale između nule i jedinice.

U oba navedena slučaja pojavljuju se ozbiljni tehnički problemi, koji se odnose na identifikaciju i rangiranje svih privrednih i društvenih subjekata, njihovih organizacionih delova i pojedinačnih poslova u okviru svakog profila zanimanja. To je, teorijski, moguće, ali je u praksi skoro neizvodljivo.

Zbog toga se, u ovom radu, odustaje od koeficijenata korekcije vremena rada ϵ i η , pa opšta formula za izračunavanje obrazovno-iskustvenog rejtinga glasi:

$$R = \sum_{i=1}^n TO_i * TR_i * \alpha_i * \beta_i * \gamma_i * \delta_i \quad (7)$$

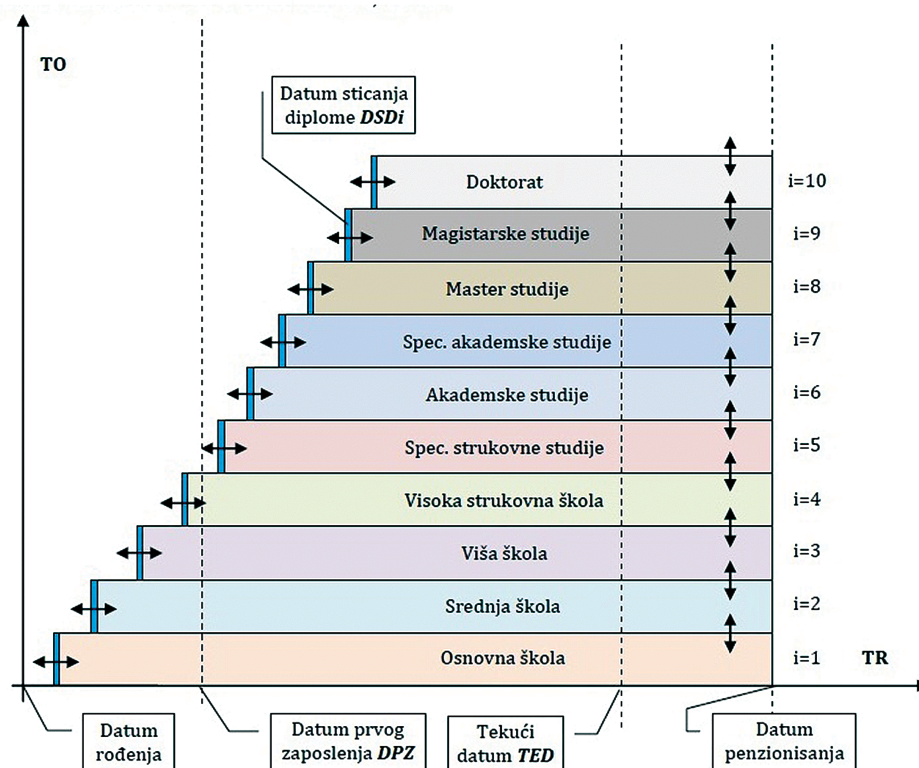
pri čemu je, u postojećim uslovima, $n = 10$.

Radi ilustracije predložene metodologije, urađen je sledeći grafički prikaz:

Leve ivice pravougaonika, koje označavaju datume sticanja diploma na i -tom nivou obrazovanja, podsećaju na stepenice sa promenljivim visinom i dužinom gazišta. Dvostruke strelice asociraju na rastegljivost visine i horizontalnu pomerljivost (klizanje) pravougaonika.

Visina pravougaonika TO_i zavisi od ukupnog trajanja obrazovanja na i -tom nivou obrazovanja (osnovno trajanje + dodatak za završni rad + dodatak za stručni ispit i/ili izbor u zvanje) i proizvoda koeficijenata korekcije za i -ti nivo obrazovanja. Ako zaposleni nije završio i -ti nivo obrazovanja, onda je visina odgovarajućeg pravougaonika $TO_i = 0$.

Datum sticanja diplome i -tog nivoa obrazovanja mora da bude kasniji u odnosu na datum sticanja diplome nižeg



Slika 1. Šematski prikaz vremena rada TR, vremena obrazovanja TO i ukupnog rejtinga zaposlenog R

nivoa obrazovanja – koji predstavlja neophodan uslov za upis *i*-tog nivoa. Ovo pravilo može da ima izuzetak koji se javlja u slučajevima kada je neka osoba naknadno pohađala i završila neki od nižih nivoa obrazovanja (ne zbog uslovne potrebe nego radi svog zadovoljstva).

Primer: diplomirani mašinski inženjer naknadno je završio srednju umetničku školu jer u slobodno vreme želi da se bavi umetnošću. Iako to, na prvi pogled, nema nikakve veze sa njegovim osnovnim zanimanjem ili poslom koji obavlja, smatramo da i ta vrsta obrazovanja treba da uđe u obračun njegovog rejtinga (u onoj meri kako je to definisano opštom formulom i vrednostima koeficijenata korekcije, a naročito koeficijentom korekcije za podobnost struke γ).

A sa druge strane, diplomirani mašinski inženjer je, u umetničkoj školi, naučio nešto novo (smisao za lepo, ljubav prema umetnosti) što bi u velikoj meri moglo da mu koristi prilikom dizajniranja i projektovanja alata, mašina i sl.

Ako je datum sticanja diplome na *i*-tom nivou obrazovanja DSD_i viši (kasniji) od datuma prvog zaposlenja DPZ , onda se vreme rada sa *i*-tim nivoom obrazovanja računa na sledeći način:

$$TR_i = TED - DSD_i - UVEPR_i \quad (8)$$

gde je: $UVEPR_i$ ukupno vreme eventualnog prekida rada sa *i*-tim nivoom obrazovanja.

Ako je datum sticanja diplome na *i*-tom nivou obrazovanja DSD_i niži (raniji) od datuma prvog zaposlenja DPZ , onda se vreme rada sa *i*-tim nivoom obrazovanja računa se na sledeći način:

$$TR_i = TED - DPZ - UVEPR_i \quad (9)$$

Na osnovu šematskog prikaza i prethodnih pojašnjenja može se zaključiti da ukupan rejting zaposlenog odgovara površini svih pravougaonika omeđenih datumom prvog zaposlenja i tekućim datumom, sa izuzetkom eventualnog vremena prekida rada.

Sve u svemu, rejting zaposlenog predstavlja kvadratnu vremensku kumulativnu funkciju, koja se svakodnevno uvećava. Vreme obrazovanja, kao jedna od komponenti rejtinga, utiče skokovito na povećanje rejtinga, a vreme rada, kao druga komponenta rejtinga, utiče linearno na povećanje rejtinga.

Zamislimo, sada, proizvoljnu osobu *A* koja ima rejting od 10.429 poena. Da li nam to nešto znači? Ništa, naravno. Ovo je obična cifra, kao i svaka druga, koja dobija svoj puni smisao samo onda ako ima sa čime da se uporedi.

Uzmimo, sada, jednu nesvakidašnju osobu *B*, koja se

Tabela 1. Izračunavanje rejtinga osobe B, sa pretpostavljenim obrazovanjem

Ime i prezime: Osoba B										
Nivo obrazovanja	Osnovno trajanje obrazovanja	Dodatak za završni rad	Dodatak za stručni ispit i/ili zvanje	Ukupno vreme obrazovanja	Vreme rada sa datim obrazovanjem	Koeficijenti korekcije				Parcijalni rejting
						α	β	γ	δ	
Osnovna škola	96			96	480	0,10	1,00	1,00	1,00	4.608
Elitna gimnazija	48			48	480	0,20	1,00	1,00	1,00	4.608
Viša škola										
Visoka strukovna škola										
Specijalističke strukovne studije										
Akadske studije	60	6	2	68	480	0,6	1,00	1,00	1,00	19.584
Specijalističke akademske studije										
Master studije										
Poslediplomske magistarske studije	24	12	3	39	456	0,90	1,00	1,00	0,70	11.204
Doktorat – docent	36	18	4	58	408	1,00	1,00	1,00	0,70	16.565
Doktorat – vanredni profesor			5	5	372	1,00	1,00	1,00	0,70	1.302
Doktorat – redovni profesor			6	6	336	1,00	1,00	1,00	0,70	1.411
UKUPAN REJTING										59.282

redovno i uspešno školovala i koja je imala sledeći razvoj karijere:

- 15 godina – završila osnovnu školu,
- 19 godina – završila elitnu gimnaziju,
- 24 godina – završila elitni tehnički fakultet,
- 25 godina – počinje da radi kao diplomirani inženjer,
- 27 godina – završila magistarske studije na elitnom fakultetu i izabrana je u zvanje asistenta,
- 31 godina – postaje doktor tehničkih nauka na elitnom fakultetu i izabrana je za docenta,
- 34 godine – izabrana je za vanrednog profesora,
- 37 godina – izabrana je za redovnog profesora,
- 65 godina – završava profesionalnu karijeru, uključuje se u politiku i postaje jedan od kandidata za ministra energetike.

Rejting osobe *B* izračunat je prema pretpostavljenim podacima iz tabele 1.

Rejting osobe *B* iznosi 59.282 poena. Iz ovoga može da se zaključi da osoba *B* ima daleko veći rejting od osobe *A* (10.429), te je po tom kriterijumu daleko bolji kandidat za pomenutog ministra energetike.

Navedeno poređenje nije tako očigledno kako bi običan posmatrač voleo da bude. Ljudi su naviknuti na praktične skale: od 1 do 5 ili 1 do 10, a jedna od najpraktičnijih i najčešće korišćenih skala je tzv. procentna skala. Nulto vrednosti procenata odgovara minimalna vrednost rejtinga R_{min} , a maksimalno mogućoj vrednosti rejtinga R_{max} odgovara vrednost 100% procentne skale.

Sve ostale vrednosti rejtinga naći se između navedenih granica. U procentnoj skali mogu da se uvedu i klase, odnosno razredi, koje bi mogle da budu od višestruke koristi.

Nultu vrednost rejtinga imaće osoba bez ikakvog obrazovanja i/ili radnog iskustva. Sada se postavlja logično pitanje: koliki je maksimalno mogući rejting? Da li je to rejting osobe *B*? Možda i jeste, ako se izuzme teorijska mogućnost da se neka treća osoba obrazovala po nekom skraćenom postupku (dve godine za jednu, paralelno studiranje i slično) i sa takvim, maksimalnim, obrazovanjem radila više od 40 godina.

Ako pretpostavimo da je, po ovoj metodologiji, maksimalno mogući rejting 60.000 poena, onda bi naša dva razmatrana rejtinga imala sledeće vrednosti na procentnoj skali:

$$R_a = \frac{R_A}{R_{max}} * 100 = \frac{10.429}{60.000} = 17 \% \quad (10)$$

$$R_b = \frac{R_B}{R_{max}} * 100 = \frac{59.282}{60.000} = 99 \% \quad (11)$$

U izuzetno retkim slučajevima mogle bi da se pojave osobe sa apsolutnim rejtingom većim 60.000, što bi se moglo da se protumači kao „izuzetak koji potvrđuje pravilo”. U tom slučaju relativna vrednost rejtinga bi se ograničavala na 100%, a učinjena „greška” ne bi imala nikakvog uticaja na suštinu predložene metodologije.

Na prvi pogled – ima logike. Hajde da proverimo kako bi to izgledalo na jednom konkretnom primeru osobe *C*, sa stvarnim podacima na dan 1.1.2017. godine:

Apsolutna vrednost rejtinga osobe *C* (autora ovoga rada) iznosi 27.262 poena, a relativna 45%.

$$R_c = \frac{R_C}{R_{max}} * 100 = \frac{27.262}{60.000} = 45 \% \quad (12)$$

Da li su očekivanja bila veća? Da, bila su. Da li je „plafon” previše visok? Možda i jeste? Da li će rejting zaposlenih u slučajno izabranoj velikoj grupi imati normalnu raspodelu? Verovatno neće. Zašto bi rejting slučajne grupe morao da ima baš normalnu raspodelu? Odgovori na ova i mnoga druga pitanja mogli bi da se dobiju nakon dodatnih istraživanja.

3. ZAKLJUČAK

Predložena metodologija sadrži elementarnu logiku. Sve ulazne veličine mogu da se izmere i predstave brojevanjem vrednostima.

Izložena metodologija nije savršena i mogla bi da se osporava po više osnova. Njene osnovne vrednosti su: jednostavnost, univerzalnost i praktičnost.

U radu se ističe preka potreba za iznalaženjem objektivnog i jedinstvenog merila koje bi važilo za sve i pod jednakim uslovima. U tom slučaju i ne bi bilo toliko važno o kakvom se merilu radi.

Na osnovu predložene metodologije mogao bi da se uradi jednostavan računarski program koji bi, na brz i tačan način, izračunavao rejting zaposlenih u javnom, privatnom ili bilo kojem drugom sektoru, kao i rejting privremeno nezaposlenih lica.

Predloženi koeficijenti korekcije imaju veliki metodološki značaj, jer su veoma uticajni na krajnji rezultat. Njihove numeričke vrednosti mogu da se izmene, o čemu bi trebala da se postigne šira saglasnost. To se naročito odnosi na osetljivo vrednovanje obrazovnih ustanova.

Bilo bi veoma zanimljivo da se, uz pomoć računarskog programa, izračunaju rejtingi svih zaposlenih u nekom organizacionom delu javnog preduzeća ili državne institucije. Sortiranjem rejtinga, od najvećeg ka najmanjem, formirala bi se rejting lista zaposlenih, koja bi podigla u značajnoj meri nivo objektivnosti. Da li je

Tabela 2. Izračunavanje rejtinga osobe C, sa stvarnim podacima

Ime i prezime: Osoba B										
Nivo obrazovanja	Osnovno trajanje obrazovanja	Dodatak za završni rad	Dodatak za stručni ispit i/ili zvanje	Ukupno vreme obrazovanja	Vreme rada sa datim obrazovanjem	Koeficijenti korekcije				Parcijalni rejting
						α	β	γ	δ	
Osnovna škola	96			96	429	0,10	1,00	1,00	1,00	4.118
Elitna gimnazija	48			48	429	0,20	0,80	1,00	1,00	3.295
Viša škola										
Visoka strukovna škola										
Specijalističke strukovne studije										
Akadske studije	54	6		60	429	0,6	0,80	1,00	1,00	12.355
Specijalističke akademske studije										
Master studije										
Poslediplomske magistarske studije	24	12	3	39	305	0,90	1,00	1,00	0,70	7.494
Doktorat – docent										
Doktorat – vanredni profesor										
Doktorat – redovni profesor										
UKUPAN REJTING										27.262

„objektivna”, teško je reći, kao što je i teško, čak i gotovo nemoguće, sačiniti model koji bi apsolutno i u svim uslovima davao „objektivnu” rang listu.

Da li bi se tako dobijena lista podudarala sa našom subjektivnom predstavom o zaposlenim osobama iz bliskog okruženja, mogli bismo samo da nagađamo, a osim toga – svako od nas bi mogao da sačini neku svoju (subjektivnu) rang listu.

Da bi se dobio zadovoljavajući odgovor na ovo pitanje, trebalo bi da se uradi sledeće:

- sačiniti tabelarni prikaz svih zaposlenih u nekoj organizacionoj celini, bez imena i prezimena, sa osnovnim podacima o završenim školama i radnom iskustvu;
- zamoliti nekoliko kolega da rangiraju zaposlene iz pomenute tabele, na osnovu raspoloživih podataka i subjektivnog osećaja za rangiranje zaposlenih;
- uraditi statističku analizu (korelaciju rangova) sa nultom hipotezom da međusobna odstupanja subjektivnih rangova neće da budu značajna;

- uraditi korelaciju subjektivnih rangova (sa jedne strane) i objektivnog ranga (sa druge strane) sa nultom hipotezom da odstupanja nisu značajna;
- na osnovu rezultata statističkog testiranja izvući konačan zaključak o vrednosti i primenljivosti predložene metodologije.

Za realizaciju navedenih ideja i zadataka neophodna je saradnja zainteresovanih pojedinaca i nadležnih institucija. Zbog toga bi bilo veoma važno da se od stručne javnosti dobije neka povratna informacija².

2 Zahvaljujem se svojim kolegicama i kolegama:

1. Zorici Milanović, profesorki Visoke železničke škole, Beograd
2. Verici Radović, glavnoj koordinatorki za marketing “Srbija Voz” a.d. Beograd
3. Jakovu Crnkoviću, profesoru Univerziteta SUNY, Albany, USA, Radivoju Nikoliću, savetniku direktora Akreditacionog tela Srbije, Beograd i
4. Slobodanu Stojkoviću, prevodiocu za engleski jezik, “Srbija Voz” a.d. Beograd

koji su pažljivo pročitali ovaj rad i koji su mi dali korisne savete za njegovo poboljšanje