

MILENA ILIĆ*, BOJAN RISTIĆ**, SVETLANA ANĐELIĆ***, LIDIJA MILETIĆ****

**ZNAČAJ OBRAZOVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA,
ISPITIVANJE STAVOVA ZAPOSLENIH****IMPORTANCE OF EDUCATION AND DEVELOPMENT OF
HUMAN RESOURCES, EMPLOYEE ATTITUDE SURVEY**

Datum prijema rada: 24.4.2019.

UDK: 656.2:658+658.8

REZIME:

Teorijski deo rada, odnosno pregled literature, nastao je na bazi sekundarnog istraživanja autora, tačnije analizom referentnih izvora: knjiga, studija, naučnih radova, domaćih i svetskih naučnih istraživača oblasti Menadžmenta ljudskih resursa. Rad, pored toga, istražuje stavove zaposlenih različitih preduzeća koje vezuje region u kojem rade: Beogradski region, prema obukama, razvoju, odnosno prema ponudi formalnog i neformalnog obrazovanja u Srbiji. Primarno istraživanje je sprovedeno uz pomoć Google forms alata, putem društvenih mreža Facebook i LinkedIn. Korišćena je petostepena Likertova skala za ispitivanje stepena slaganja ispitanika sa iznetim tvrdnjama. Cilj istraživanja je da se kroz postavljene hipoteze primenom određenih statističkih postupaka, pre svega Chi-square testa (Hi-kvadrat) i primenom statističkog programa Microsoft Excel 2010 Data Analysis utvrdi povezanost između nezavisnih i zavisnih varijabli. Za realizaciju istraživanja i donošenje zaključaka u radu korišćene su metode prikupljanja i obrade podataka, metode konkretizacije i generalizacije, te indukcija i dedukcija.

Ključne reči: menadžment ljudskih resursa, obuka i razvoj, obrazovanje, društvene mreže, društveni mediji

SUMMARY:

The theoretical part of the work or literature review was created on the basis of a secondary research of the authors, more precisely by analyzing the reference sources: books, studies, scientific papers, domestic and international scientific researchers in the field of Human Resources Management. In addition, the paper examines the attitudes of the employees of various companies that connect the region in which they work: the Belgrade region, according to training, development, that is, according to the offer of formal and non-formal education in Serbia. The primary research was conducted with the help of Google Forms Tools, via social networks Facebook and LinkedIn. A five-step Likert scale was used to test the degree of agreement between the respondents and the alleged claims. The aim of the research is to establish the connection between independent and dependent variables through hypotheses, using certain statistical procedures, primarily the Chi-square test (Hi-square) and the application of the Microsoft Excel 2010 Data Analysis statistical program. Methods for collecting and processing data, methods of concretization and generalization, as well as induction and deduction were used for realization of research and conclusions in the paper.

Keywords: human resource management, training and development, social networks, social media

* Dr Milena Ilić, dipl. ekon, prof. str. st, Visoka škola strukovnih studija za IT, Beograd, Savski nasip 7, milena.ilic@its.edu.rs

** Dr Bojan Ristić, dipl. mat, prof. str. st, Visoka škola strukovnih studija za IT, Beograd, Savski nasip 7, bojan.ristic@its.edu.rs

*** Dr Svetlana Anđelić dipl. inž. org. prof. str. st, Visoka škola strukovnih studija za IT, Beograd, Savski nasip 7, svetlana.andjelic@its.edu.rs

**** Mr Lidija Miletić, dipl. men, Visoka škola strukovnih studija za IT, Beograd, Savski nasip 7, lidija.miletic@its.edu.rs

1. UVOD

Kroz svedočenja principala i lidera s kraja 20. i prvih decenija 21. veka uloga zaposlenih u uspehu poslovnih organizacija postala je sve naglašenija i danas se može sa sigurnošću tvrditi da zaposleni predstavljaju aktivnu preduzeća. Kao i u druge resurse, i u ljudske resurse preduzeća moraju da ulažu kako bi se njihova vrednost održala na optimalnom nivou, odnosno rasla i prenosila se na ukupnu vrednost preduzeća.

Iniciranje različitih obuka, ne samo u procesu socijalizacije zaposlenih, odnosno uvođenja u posao, već tokom njihovog rada u kontinuitetu, neophodno je da bi se ostvarili pozitivni rezultati preduzeća, odnosno projektovani poslovni ciljevi. Obuka zaposlenih kreće od programa orijentacije u okviru koje se novozaposleni upoznaje sa organizacijom, sa kodeksom ponašanja, očekivanjima, organizacionom kulturom, normama ponašanja. U okviru početne orijentacije, u segmentu o kojoj se stara Sektor, odnosno Služba za ljudske resurse, zaposleni se upoznaju sa osnovnim informacijama potrebnim da bi mogli da obavljaju poverene radne zadatke. Na inicijalnu obuku stručnjaka za ljudske resurse nadovezuje se obuka neposrednog rukovodioca novozaposlenih, upoznavanje sa radnim mestom, procesima i okruženjem. U pojedinim preduzećima obuka neposrednog rukovodioca je jedina obuka koju zaposleni dobiju tokom svog rada u toj organizaciji. Varijete prve i jedine obuke zaposlenih u preduzećima je obuka koju sprovode zaposleni na istom hijerarhijskom nivou koji obavljaju iste, odnosno kompatibilne poslove. Druge organizacije pak ulažu planske napore kako bi unapredili performanse zaposlenih na njihovom radnom mestu ili na nekom povezanom radnom mestu, menjajući i unapređujući specifična znanja, sposobnosti i veštine zaposlenih, ali i njihove stavove i ponašanja. Preduzeća organizuju obuke samostalno, uz pomoć eksterno angažovanih stručnjaka ili obrazovnih institucija. Često se odlučuju i za institucionalizovane programe visokoobrazovnih institucija u okviru formalnog obrazovanja, ali i za kurseve i seminare u okviru ponude neformalnog obrazovanja.

Svrha rada je ocena stavova zaposlenih u preduzećima Beogradskog regiona prema obukama, razvoju,

odnosno prema ponudi formalnog i neformalnog obrazovanja u Srbiji. Cilj istraživanja je da se kroz postavljene hipoteze primenom statističkih metoda utvrdi povezanost između nezavisnih i zavisnih varijabli, kako su definisane u delu „Metodologija, struktura istraživanja i istraživačka pitanja“. Za realizaciju istraživanja i donošenje zaključaka u radu korišćene su i metode prikupljanja i obrade podataka, metode konkretizacije i generalizacije, kao i indukcija i dedukcija.

2. PREGLED LITERATURE

Preduzeća su mehanizmi za koordinaciju resursa jer je njihova svrha upravo u vezi sa pribavljanjem potrebnih resursa, organizovanjem procesa proizvodnje ili pružanjem usluga [1]. U okviru preduzeća dešavaju se različiti procesi. Organizovanje je menadžment proces definisanja racionalnog korišćenja svih resursa organizacije kako bi se postigli ciljevi. Danas se pod procesom organizovanja podrazumeva stvaranje organizacione strukture, delegiranje, definisanje ovlašćenja i odgovornosti i menadžment ljudskim resursima [2].

Menadžment ljudskih resursa stvara niz usko povezanih zadataka i aktivnosti menadžmenta i organizacije, koji su usmereni na obezbeđivanje broja i strukture zaposlenih, njihovo razvijanje, motivisanje, nagrađivanje, usklađivanje, prilagođavanje i davanje podrške u ostvarivanju ciljeva organizacije [3].

Organizacija, kao društveni sistem, sastoji se od ljudi koji od nje imaju svoja očekivanja. Takođe, cilj organizacije je da: osposobi satisfakciju zaposlenih i menadžera, socijalnu strukturu, efikasnost, fleksibilnost i stvaranje identiteta [4].

Ljudski resursi predstavljaju zaposlene u organizaciji sa određenim karakteristikama, koje ih predstavljaju, kao što su treninzi, iskustvo, sposobnost rasuđivanja, inteligencija, međusobni odnosi i pronicljivost, a koji stoga mogu da donesu ekonomsku vrednost organizaciji. Pod ljudskim resursima podrazumevaju se ljudi koji aktivno rade (ljudski resursi u funkciji) i oni koji se pripremaju za funkciju (ljudski resursi u pripremi za funkciju) [6].

Ljudski kapital ekonomski je izraz za znanje i veštine koje radnici stiču kroz iskustvo, obuku i pre svega obrazovanje [8].

Briga o zaposlenima i upravljanje ljudskim resursima nezaobilazan je deo poslovanja svakog preduzeća i jedan od najvažnijih, ako ne i najvažniji, elemenata njegovog uspeha. Upravljanje ljudskim resursima, kao poslovna funkcija, objedinjava poslove i zadatke u vezi sa ljudima, njihovim pronalaženjem, izborom, obrazovanjem i drugim aktivnostima osiguravanja i razvoja zaposlenih [9].

U svetu su, krajem prošlog veka, postojali talasi restrukturiranja velikih kompanija što je dovelo do pojave otpuštanja velikog broja ljudi, koji su nekada radili u tim kompanijama. To je navelo kompanije da planiraju u pravoj meri ljudske resurse, odnosno da sagledavaju potrebu za radnom snagom, ali i sagledavaju ponudu radne snage na tržištu rada, kretanje ponude i opšte trendove koji mogu imati uticaj na odnos ponude i tražnje za radnom snagom, u budućnosti [10].

Kvalitet ljudskih resursa ogleda se i u njihovom značaju za organizaciju u okviru menadžmenta promena. Naime, sateliti, razvoj hardvera i softvera, internet, mobilni telefoni, telefaksi i druga tehnička pomagala povećala su do neverovatnih granica procese pribavljanja korišćenja i transfera znanja i informacija. Takođe, postoje različite promene: tehnološke, sociološke, organizacione, tržišne, kulturološke, sadržinske, socijalne. Isto tako, afirmišu se nove ekonomije, nova znanja pogotovo u oblasti informacionih tehnologija, koje se rapidno razvijaju, nove vrednosti. Usled svih ovih kvalitativnih promena, ljudi su važan faktor opstanka preduzeća jer ljudi su ti koji moraju da ukrote promene s jedne strane, ali i afirmišu druge da bez otpora učestvuju u promenama unutar organizacija [11].

Danas, „sve je zastupljenije uverenje da konkurentska prednost može da se ostvari uz pomoć kvalitetnije radne snage, koja omogućava organizacijama da se takmiče na osnovu brzih reakcija na potrebe tržišta, kvaliteta usluga i proizvoda, diferenciranih proizvoda i tehnoloških inovacija” [11].

Ukoliko posmatramo značaj ljudskih resursa na nivou poslovne organizacije, primećujemo da mnoge organizacije valorizuju ljudske resurse i

favorizuju ih u odnosu na ostale resurse kojima raspolažu. John J. Bernet, reformator železničkog saobraćaja u Sjedinjenim Američkim Državama, smatrao je da su ljudi važniji od sredstava za rad i da svako, ko u to sumnja, stavi dobar alat u ruke lošeg radnika [12].

Očigledan je značaj koji ljudski resursi imaju za uspeh organizacija. Ukoliko posmatramo ljudske resurse agregatno, na nivou jedne nacionalne privrede, možemo da tvrdimo da brojne nacionalne privrede svoj uspeh, pre svega u vidu produktivnosti i životnog standarda, duguju jednom značajnom resursu-ljudima. To je zato što je ljudski kapital esencijalan za produktivnost, možda čak i najvažnija varijabla koja ga determiniše [8].

Globalizacija svetske privrede, rastući značaj znanja, potrebe privlačenja talentovanih pojedinaca, sniženje fokusa na kvalitet i rapidne promene koje se dešavaju u svetskoj i nacionalnim privredama povećavaju značaj kontinuiranog procesa obučavanja zaposlenih. Da bi trening zaposlenih bio efikasan, mora da bude unapred pripremljen, u skladu sa ciljevima preduzeća i potrebama i dizajniran tako da obezbedi primenu iskustva učenja [5].

Danas, u poslovnim organizacijama sve je zastupljenija filozofija organizacionog učenja i organizacije postaju "učesće organizacije". Organizaciono učenje je promena u kognitivnim strukturama i ponašanju članova organizacije. Ova promena dovodi do povećanja sposobnosti organizacije da se prilagodi okruženju [9]. Članovi takve organizacije kontinuirano povećavaju svoje sposobnosti, neguju nove načine mišljenja, odnosno organizacija u kojoj se ostvaruju zajedničke aspiracije, te u kojoj zaposleni uče kako da zajedno uče jedni sa drugima [13].

Moderne organizacije, koje svoje aktivnosti zasnivaju na znanju, održavanje svoje konkurentске sposobnosti mogu postići samo angažovanjem zaposlenih koji imaju bogat fond znanja i spremni su za usavršavanje. Menadžeri, kao tzv. radnici znanja, fokusirani su na izgradnju inovativne kulture organizacije, gde su imperativne pre svega kreativne i inovativne veštine svih zaposlenih [14].

Jedna od važnih funkcija Menadžmenta ljudskih resursa, kao poslovne funkcije, jeste obuka i trening zaposlenih, kako bi zaposleni bili što produktivniji

i efektivniji, kao i što samostalniji u svom radu, oslobađajući menadžere od onih poslova koje mogu da preuzmu zaposleni [10]. Prilikom regrutovanja zaposlenih za određene poslove, kvalifikovani kandidati koji su obrazovani i poseduju znanja, iskustva i veštine, poželjniji su i prijemčiviji za organizacije, zato što organizacije moraju manje da ulažu u njih, i spremniji su da generišu vrednost, počevši ranije u odnosu na one koji ne poseduju potrebno obrazovanje, veštine i znanje [15].

Obučavanje može da se odredi kao sticanje novih praktičnih znanja i veština potrebnih za rad, rukovođenje, upravljanje i organizaciono ponašanje prema usvojenim pravilima, propisima i standardima [16].

Danas postoje mnogobrojne studije koje dokazuju postojanje većeg efekata kod ulaganja u obuku zaposlenih nego u pojedine materijalne resurse. Ove studije pokazale su da ulaganje u obuku radnika i razvoj ima veće poslovne efekte nego ulaganje u opremu i druge materijalne resurse [17]. Takođe, dokazano je da kvalitetni programi obuke zaposlenih, bilo da su u pitanju izvršioци ili menadžeri, proizvodi pozitivne efekte po efikasnost preduzeća i po njihove poslovne rezultate [18].

Visokoefikasna obuka povezana je sa strateškim poslovnim ciljevima, koristi upute procesa instruktorskog dizajna da bi osigurala uspešnost obuke i upoređuje/meri organizacijski program obuke u odnosu na program obuke u drugim organizacijama. Visokoefikasna obuka, takođe, pomaže u oblikovanju radnih uslova koji podstiču kontinuirano učenje. Kontinuirano učenje traži od zaposlenih razumevanje čitavog sistema rada, uključujući i povezanosti između njihovih poslova, njihovih radnih jedinica i organizacije [19].

Spremnost na obuku odnosi se na to imaju li zaposleni lične karakteristike potrebne za usvajanje sadržaja programa i njegovu primenu na posao i hoće li radno okruženje olakšati učenje i ne ometati obavljanje poslova. Takođe, različita istraživanja pokazala su da je motivacija povezana s usvajanjem znanja, promenom ponašanja ili sticanjem veštine u programima obuke. Motivacija je proces svesnog pokretanja i usmeravanja ponašanja i aktivnosti čoveka ka postizanju i ostvarivanju određenih ciljeva i interesa [20].

Osnova svega je volja ili želja da se nešto postigne. Organizacije smatraju da je nedostatak volje kod zaposlenih najveći problem, te je neophodno da se razviju posebne tehnike za delovanje na svest zaposlenih kako bi se razvili motivi ili podsticaji koji će podstaći ljudsku energiju za određenu akciju ili nedostatak akcije [21].

Menadžment ljudskih resursa uključuje primenu politika i praksi u oblasti dizajna i razvoja organizacije, resursa zaposlenih, učenja i razvoja zaposlenih, performansi i nagrade i pružanje usluga koje povećavaju dobrobit zaposlenih. Ove politike i prakse zasnivaju se na strategijama ljudskih resursa koje su integrisane jedna s drugom i usklađene sa poslovnom strategijom [6].

Za upravljanje ljudskim resursima u organizacijama važan je proces organizacionog učenja, koji se kod Menadžmenta ljudskih resursa, između ostalog, odvija i kroz konverziju eksplicitnog i implicitnog znanja. Jedan od oblika te konverzije jeste i socijalizacija [22].

Za zaposlene, ali i za samu organizaciju, važna je, pored socijalizacije, i obuka i razvoj zaposlenih. Različiti faktori utiču na obuku i razvoj. Postoji direktni uticaj kulture na organizaciono učenje i upravljanje znanjem organizacije, odnosno na obuke i razvoj. Kultura pozitivno utiče i stimuliše učenje u meri u kojoj su njene pretpostavke, vrednosti i norme konzistentne sa aktivnostima kojima se kreira ili koristi organizaciono znanje [23].

Menadžment ljudskih resursa imao je dug razvojni put, od profesije do naučne discipline kakva se danas izučava. Takođe, razvojem industrijskih odnosa, globalizacije, internacionalizacije posla, Menadžment ljudskih resursa dobija nove dimenzije. To je kompleksna disciplina koja se zasniva na interdisciplinarnim zvanjima psihologije rada, socijalne pedagogije, sociologije, organizacionih nauka, andragogije, ekonomije, informatike i prava [7].

Procesi restrukturiranja preduzeća nisu samo defanzivan proces koji donosi smanjenje broja zaposlenih, smanjenje troškova i slično, već kao potencijal za razvoj ljudskih resursa i novih tehnologija [24].

3. TRŽIŠTE RADNE SNAGE U SRBIJI

Tržište radne snage u Srbiji karakteriše suficit pojedinih zanimanja, u odnosu na deficit drugih. Tržište radne snage karakteriše i nezavidna stopa nezaposlenosti od 14,6% koliko je zabeleženo u prvom kvartalu 2017 godine, iako je u pitanju smanjenje u odnosu na isti period prošle godine. U poslednjoj deceniji sve veći broj inostranih investitora kroz strane direktne investicije, pokreću proizvodne pogone u Srbiji, smanjuju nezaposlenost, zapošljavanjem lokalnog stanovništva, razvijaju regione i lokalitete.

U Srbiji postoji trend masovnijeg zapošljavanja niže kvalifikovane radne snage, sa osnovnom i srednjom stručnom spremom, usled takve tražnje za radnom snagom, ali i ponude. Prema raspoloživim podacima Republičkog zavoda za statistiku u drugom kvartalu 2017. godine u Republici Srbiji bilo je zaposleno ukupno 2.881.000 lica starosti od 15 godina. U Beogradskom regionu bilo je zaposleno 711.200 stanovnika, prema istom izvoru.

Tabela 1. Zaposlena lica u Republici Srbiji i Beogradskom regionu (u hiljadama)

Starost (godina)	Republika Srbija	Beogradski region
Ukupno	2.881,0	711,2
15-24	154,1	33,1
25-34	619,4	173,0
35-44	759,9	212,5
45-54	686,1	165,6
55-64	497,7	107,9
65 i više	163,6	19,1

Izvor: Republički zavod za statistiku

Ukoliko Srbija želi da privuče i investicije i investitore koji imaju potrebu da zapošljavaju visoko-kvalitetnu, visokoobrazovanu radnu snagu, koja raspolaže kompleksnim veštinama i sposobnostima, potrebno je da reši postojeći deficit za pojedinim zanimanjima i kvalifikacijama, pre svega u oblasti informacionih tehnologija. Analizirajući tražnju postojećih poslodavaca u Srbiji, može da se zaključi da postoji velika tražnja za zaposlenima iz spektra zanimanja unutar IT industrije [25].

Kako bi Republika Srbija privukla strane direktne investicije, pored dobrog poslovnog ambijenta, mogućnosti investiranja i povraćaja uloženi sredstava, subvencije države, solidnog pravnog sistema, kao glavnu komparativnu prednost može da ponudi i ljudske resurse. Ljudi stoga moraju, pre svega, da budu obrazovani i poseduju potrebne veštine i znanja za šta je neophodan i dobar obrazovni sistem, odnosno ponuda formalnih i neformalnih obrazovnih programa [25].

4. OBRAZOVNE INSTITUCIJE U REPUBLICI SRBIJI

Obrazovanje građani Srbije poveravaju brojnim obrazovnim institucijama i institucijama neformalnog obrazovanja. Prema podacima Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije, delatnost visokog obrazovanja u Srbiji ostvaruje se kroz akademske i strukovne studije na osnovu odobrenih, akreditovanih studijskih programa. Dok se na akademskim studijama izvode programi koji osposobljavaju studente za razvoj i primenu naučnih, stručnih i umetničkih dostignuća, na strukovnim studijama studenti se osposobljavaju za primenu znanja i veština koji su potrebni za uključivanje studenata u radne procese. Različiti univerziteti organizuju i doktorske studije. U Srbiji delatnost visokog obrazovanja, prema Zakonu o visokom obrazovanju, pružaju univerziteti, fakulteti, akademije strukovnih studija, visoke škole i visoke škole strukovnih studija koje su, shodno Zakonu o visokom obrazovanju, dobile akreditaciju.

Na osnovu akreditacije, Komisija utvrđuje, između ostalog, da li visokoškolska ustanova, odnosno studijski program, ispunjava standarde koje je utvrdio Nacionalni savet. Takođe, utvrđuje se da li su ispunjeni uslovi za uvođenje programa.

U Srbiji danas, prema raspoloživim podacima, postoji 18 univerziteta, od kojih je osam osnovala i finansirala država, dok je 10 univerziteta u privatnom vlasništvu. Postavlja se pitanje da li ovi univerziteti, kao i druge visokoobrazovne institucije, prate trendove u obrazovanju, privredne tendencije, razvoj tehnologije, odnosno različite potrebe za obrazovnim profilima, te da li u skladu sa tim kontinuiranim evaluacijama postojećih programa, inoviraju ih ili čak, ukoliko utvrde da su zastareli, u potpunosti napuštaju. Da li je stoga

visoko obrazovanje u Republici Srbiji razvojno i progresivno i da li se, zahvaljujući obrazovnim programima, studentima, a budućim kandidatima za zaposlenje, nude adekvatna znanja, potrebna da se na osnovu njih, ali ne samo njih, obezbedi konkurentna prednost, pre svega, nacionalne privrede, a onda i organizacija čiji će integralni deo ovi kandidati sutra da postanu.

Kompenzujući nedostatke visokog obrazovanja, različite institucije neformalnog obrazovanja nude različite programe obuka i treninga. Pojedine institucije posluju u sklopu ugovornih odnosa sa velikim i značajnim evropskim i svetskim organizacijama i univerzitetima kao što su Kembridž, IPMA, HR Certification Institute, European Computer Driving Licence itd. i pored usluge edukacije nude i profesionalne sertifikacije. Veliki udeo u ponudi programa i treninga zauzimaju i obrazovni instituti, odnosno poslovni sistemi, koji imaju tradiciju dugu pola veka. U ponudi neformalnog obrazovanja, u Srbiji najzastupljenije su škole jezika, računara, računovodstva, stručna osposobljavanja za različite struke i sticanje i razvoj ličnih veština.

5. METODOLOGIJA, STRUKTURA ISTRAŽIVANJA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA

5.1. Cilj istraživanja i hipoteze

Glavni cilj istraživanja je da se analizira i definiše značaj pojedinih varijabli u izboru obuka i programa obrazovanja zaposlenih, odnosa poslodavaca prema značaju obuka i razvoja i stavova zaposlenih prema formalnom i neformalnom obrazovanju u Republici Srbiji. Na osnovu ovako definisanog glavnog cilja istraživanja, prikupljanjem i analizom podataka sprovedenog primarnog i sekundarnog istraživanja, u radu su empirijski testirane navedene teorijske postavke, kao i postavljena osnovna hipoteza istraživanja (H): Principali i menadžment preduzeća Beogradskog regiona shvataju značaj obuke za unapređenje vrednosti zaposlenih i ulažu napore u njihovo organizovanje.

Iz osnovne hipoteze, izvedene su pomoćne:

(H1) Zaposleni su voljni da iniciraju obučavanje za sticanje veština za koje veruju da će im koristiti u budućnosti.

(H2) Zaposleni nisu motivisani da investiraju u obuke i obrazovanje ukoliko nemaju saznanja da će im tako stečene veštine koristiti u budućnosti.

(H3) Spremnost učenja novih veština ne znajući ishod uslovljena je polom ispitanika, odnosno žene su spremnije da uče nove veštine ne znajući da li će im biti potrebne i korisne u budućnosti.

(H4) Zaposleni koji imaju zaradu preko 70.000 dinara motivisani su da investiraju u obuke i obrazovanje i u slučajevima kada moraju sami da snose troškove u odnosu na zaposlene koji imaju zaradu manju od 70.000 dinara.

(H5) Iako postoji velika ponuda visokoškolskog obrazovanja, kvalitet studija je niži u odnosu na druge zemlje.

(H6) Stav o tome da je studiranje u Srbiji skupo uslovljen je visinom primanja.

(H7) Postoji zavisnost stepena stečenog obrazovanja i tvrdnje da je kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji sličan ponudi drugih evropskih država.

5.2. Procedure i ispitanici

Istraživanje odnosa zaposlenih u beogradskim preduzećima prema organizacionom učenju, obukama i razvoju, kao i obrazovanju u Republici Srbiji, sprovedeno je putem društvenih mreža Facebook i LinkedIn od 28.9-8.10. 2017. godine. Istraživanje je sprovedeno uz pomoć Google Forms, besplatnog alata i postavljeno je na linku [36].

Populacija koja je bitna za istraživanje jesu zaposleni u Beogradskom regionu starosti od 25 do 44 godine kojih, prema Anketi o radnoj snazi za II kvartal 2017. godine, ima 385.500, što predstavlja veličinu populacije. Uz nivo pouzdanosti od 95%, i intervalom pouzdanosti 8, očekivana je veličina uzorka od 150 ispitanika da bi se istraživanje smatralo reprezentativnim. Kako su u istraživanju učestvovala 152 ispitanika, uz postavljene vrednosti kao što su veličina populacije, nivo pouzdanosti i interval pouzdanosti, možemo da smatramo da su rezultati istraživanja relevantni i odražavaju karakteristike ciljne populacije.

Ispitanicima su postavljena zatvorena i otvorena pitanja. Istraživanje je organizovano kroz četiri grupe pitanja. Prva grupa se odnosila na socio-ekonomske i demografske podatke ispitanika. U okviru druge grupe pitanja utvrđivao se odnos trenutnog poslodavca ispitanika prema obukama i razvoju zaposlenih. U okviru treće grupe pitanja testirali su se stavovi ispitanika o obrazovanju, odnosno

edukaciji uopšte, te o njihovoj spremnosti da se dalje obrazuju i edukuju, te o faktorima koji su odlučujući. Četvrta grupa pitanja testirala je stavove ispitanika prema ponudi i kvalitetu formalnog i neformalnog obrazovanja u Srbiji. U okviru treće i četvrte grupe pitanja primenjena je petostepena Likertova skala za ispitivanje stepena slaganja ispitanika sa iznetim tvrdnjama.

5.3. Analiza rezultata

Ova studija koristi kvantitativni i kvalitativni pristup. Patton [26] smatra da metodologija kvalitativnog istraživanja može pomoći istraživačima da pristupaju radu na terenu, a da ne budu ograničeni unapred određenim kategorijama. Takođe, Moreover Gay, Mills and Airasian [27] u svojim studijama objasnili su postojanje boljih efekata i snage kvantitativnog istraživanja kada istraživači podatke dobijaju direktno od ispitanika, kako bi se istraživački fenomen sagledao iz perspektive ispitanika.

Za obradu i analizu prikupljenih podataka korišćeni su statistički programi u okviru: Microsoft Excel 2010 Data Analysis. Postavljene hipoteze testirane su uz pomoć Hi-kvadrat testa nezavisnosti karakteristika. Hipoteze koje su testirane uz pomoć Hi-kvadrat testa, testirane su putem Hi-kvadrat formule:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{i,j} - E_{i,j})^2}{E_{i,j}} \quad (1)$$

Takođe, u analizi dobijenih podataka, u cilju dokazivanja ili odbacivanja hipoteza, koristiće se metode indukcije i dedukcije, kao i metode geneze i sinteze.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I ANALIZA

U okviru tabele 2 predstavljene su socio-ekonomske i demografske karakteristike ispitanika.

Tabela 2. Socio-ekonomske i demografske karakteristike ispitanika

Kategorija	Pokazatelj	Učešće	
		%	Apsolutno
Pol	Žene	63,2	96
	Muškarci	36,8	56
Starosna struktura	18-25 godina	9,9	15
	26-44 godina	90,1	137
Stručna sprema	Srednja	25,7	39
	Visoka/fakultet	44,1	67
	Master	17,8	27
	Magistar/doktor	12,5	19
Radni staž u trenutnoj poslovnoj organizaciji	0-5 godina	41,4	63
	6-10 godina	27,6	42
	11-15 godina	23,0	35
	16-20 godina	5,9	9
	Preko 20 godina	2,0	3
Ukupni radni staž	0-5 godina	13,8	21
	6-10 godina	17,8	27
	11-15 godina	25,7	39
	16-20 godina	25,7	39
	Preko 20 godina	17,1	26
Mesečna primanja (din)	Do 30.000	8,6	13
	30.001-50.000	28,3	43
	50.001-70.000	30,9	47
	Preko 70.000	32,2	49
Pozicija u preduzeću	Vlasnik	7,2	11
	Direktor ili menadžer	15,8	24
	Izvišilac	77,0	117

Osobe ženskog pola u procentu od 63,2 čine većinu ispitanika. Među zastupljenim starosnim grupama najzastupljenija je ona sa ispitanicima starosti od 26 do 44 godine, te oni čine 90,1% ispitanika. Kada je u pitanju obrazovna struktura ispitanika, najveći broj ispitanika ima završenu visoku školu, odnosno fakultet, čak 44,1%. Najveći procenat ispitanika su izvršiooci, čak 77,1%, a potom direktori, odnosno menadžeri 15,8%. Najveći broj ispitanika, njih 42%, ima radni staž u trenutnoj organizaciji od 6 do 10 godina. Takođe, kada je u pitanju ukupni radni staž, dve kategorije ispitanika, oni koji imaju od 11 do 15 godina i oni koji imaju od 16 do 20 godina radnog staža, predstavljaju dominantne grupe sa učešćem od 25,7%. Takođe, podjednaka distribucija postoji među ispitanicima sa primanjima u okviru tri od četiri kategorije. Najveći procenat ispitanika, njih 32,2%, ima primanja preko 70.000 dinara, dok su sa 30,9% zastupljeni oni koji imaju mesečna

primanja od 50.000 do 70.000 dinara, a ispitanici koji imaju primanja od 30.000 do 50.000 dinara, sa 28,3%.

U okviru započinjanja radnog odnosa, odnosno procesa socijalizacije, najveći procenat ispitanika je imao organizovanu obuku, njih 69,7%. Veliki broj ispitanika, tačnije njih 60,5%, iznelo je tvrdnju o korisnosti ove inicijalne obuke za početak samostalnog obavljanja njihovih radnih zadataka. Čak 78,9% ispitanika izjasnilo se da su na početku rada imali organizovan mentoring ili instruktazu. Kada je u pitanju frekventnost obuka u poslednjih godinu dana, polovina ispitanika, tačnije njih 50,7%, u okviru preduzeća u kom su zaposleni, imalo je organizovane obuke u broju 1-5, dok nešto manji procenat ispitanika nije imao ni jednu obuku u ovom periodu, tj. njih 42,8%. Inicijatori obuke nisu u najvećem procentu bili sami ispitanici, već neko drugo lice – 44,7%.

Tabela 3. – Odnos organizacije prema obukama i razvoju

Kategorija	Pokazatelj	Učešće	
		%	Apsolutno
Inicijalna obuka u fazi socijalizacije	Da	69,7	106
	Ne	30,3	46
Efekat inicijalne obuke u fazi socijalizacije	Dovoljna	60,5	92
	Nedovoljna	14,5	22
	Nije bilo obuke	25,0	38
Mentorstvo ili instruktaza	Da	78,9	120
	Ne	21,1	32
Frekventnost obuka u poslednjih 12 meseci	Nijedna	42,8	65
	1-5	50,7	77
	Preko 5	6,6	10
Inicijator obuke	Ispitanik	16,4	25
	Drugo lice	44,7	68
	Nije bilo obuka	38,8	59
Mesto održavanja obuke	Radno mesto ispitanika	13,8	21
	U preduzeću, van radnog mesta	30,3	46
	Van preduzeća	15,2	23
	Nije bilo obuka	40,8	62
Korisnost obuka za radni proces	Korisne	61,8	94
	Nekorisne	5,3	8
	Nije bilo obuka	32,9	50
Vrednovanje znanja i učenja u organizaciji	Vrednuje se	36,2	55
	Ne vrednuje se	18,4	28
	Donekle	45,6	69
Postojanje obuke za buduće poslove	Da	58,6	98
	Ne	41,4	63

Kako je veliki broj ispitanika izneo tvrdnju o tome da su prilikom socijalizacije imali organizovane obuke, koje su im bile korisne, te da su imali organizovani mentoring i instruktazu, kao i da je u poslednjih godinu dana bar polovina ispitanika imala organizovanih od 1 do 5 obuka, koje je inicirao „neko drugi“, odnosno preduzeće, smatramo da je hipoteza H: Principali i menadžment preduzeća Beogradskog regiona shvataju značaj obuke za unapređenje vrednosti zaposlenih i ulažu napore u njihovo organizovanje, dokazana, uz pomoć naučnih metoda indukcije i dedukcije.

Kao mesto održavanja obuke, za one ispitanike koji su ih imali organizovane, veći broj ispitanika, njih 30,3% odabrao je opciju u preduzeću, ali van njihovog radnog mesta. Nažalost, iz prethodnog pitanja preliva se procenat ispitanika koji nisu imali organizovane obuke u poslednjih godinu dana, s tim što se ovaj procenat smanjuje u odnosu na ispitanike koji su se u prethodnim pitanjima izjasnili da nije bilo organizovanih obuka u njihovom preduzeću, što ukazuje na manju nedoslednost ispitanika u davanju odgovora na pitanja u vezi sa postojanjem obuka, njihovo iniciranje odnosno frekventnost.

Ispitanici su se u velikom broju, tačnije njih 61,8%, izjasnili da su im obuke kojima su prisustvovali bile korisne za radne procese koje sprovede. U pogledu vrednovanja znanja i učenja u organizaciji u kojoj

su ispitanici zaposleni, 45,6% smatra da se znanje i učenja donekle vrednuju. Većina ispitanika, njih 58,6%, izjavljuje da su prisustvovali obukama za neke poslove koje bi mogli da obavljaju u budućnosti, ali ih ne sprovode u trenutku kada je od njih traženo da pohađaju pomenutu obuku.

Sa tvrdnjom da se čovek uči dok je živ složilo se 55,3% ispitanika u opciji apsolutnog slaganja, odnosno u opciji slaganja 26,8%. Skoro svi ispitanici, tačnije 97,4%, smatraju da je učenje važno za opstanak preduzeća na tržištu, a samo 2,6% ispitanika smatra da učenje nije važno za opstanak preduzeća.

Velika većina ispitanika, njih 77%, spremna je da investira svoje vreme u učenje novih veština, ne znajući da li će im one u budućnosti koristiti. Takođe, 98% ispitanika izjavljuje da je spremno da uči nove veštine za koje smatraju da će im u budućnosti koristiti. Kada je u pitanju odluka ispitanika za učenje novih veština ukoliko bi sami morali da finansiraju njihove troškove, 73,0% ispitanika je iskazalo spremnost, a 23% nespornost ovog izbora.

Kako bi testirali hipotezu da je spremnost učenja novih veština ne znajući ishod uslovljena polom ispitanika, koristićemo Hi-kvadrat testa nezavisnosti.

Nivo značajnosti je 0,05. Tabela kontingencije pruža sledeće informacije: ukupne vrednosti posmatranih ćelija, (očekivani ukupni broj ćelija) i [hi-kvadrat statistika za svaku ćeliju].

Tabela 4. Odnos ispitanika prema obukama i razvoju

Kategorija	Pokazatelj	Učešće	
		%	Apsolutno
Čovek se uči dok je živ	Apsolutno se ne slažem	9,9	15
	Ne slažem se	3,3	5
	Niti se slažem niti se ne slažem	4,6	7
	Slažem se	26,8	41
	Apsolutno se slažem	55,3	84
Važnost učenja za opstanak preduzeća	Da	97,4	148
	Ne	2,6	4
Učenje novih veština ne znajući da li će biti korisne u budućnosti	Da	77,0	117
	Ne	23,0	35
Učenje novih veština verujući da će biti korisne u budućnosti	Da	98,0	149
	Ne	2,0	3
Učenje novih veština uz plaćanje troškova	Da	77,0	111
	Ne	23,0	41

Tabela 5. Hi-kvadrat test uzorak spremnosti ispitanika da se upuste u učenje novih veština ne znajući hoće li im koristiti, prema polu

Pol	Spremni	Nisu spremni	Ukupno
Muški	40 (43,11) [0,22]	16 (12,89) [0,75]	56
Ženski	77 (73,89) [0,13]	19 (22,11) [0,44]	96
Ukupno	117	35	152

Hi-kvadrat statistika, p-vrednost i izjava o značaju prikazani su u daljem tekstu. Ovde se radi o nezavisnim varijablama. Statistika hi-kvadrata je 1,5382. P-vrednost je 0,214885. Ovaj rezultat nije značajan na $p < 0,05$. Pomoćna hipoteza H3 je odbačena.

H4: Zaposleni koji imaju zaradu preko 70.000 dinara motivisaniji su da investiraju u obuke i obrazovanje i u slučajevima kada moraju sami da snose troškove u odnosu na zaposlene koji imaju zaradu manju od 70.000 dinara, odnosno spremnost zaposlenih da finansiraju svoje obuke

i obrazovanje uslovljena je visinom njihovih primanja.

Analiza spremnosti izbora obuka i obrazovanja, iako moraju sami da finansiraju troškove i predstavlja zavisnu karakteristiku, dok su kategorije visine zarada nezavisne karakteristike.

Hi-kvadrat iznosi 1,5824, dok je $p = 0,208413$. Ovaj rezultat nije značajan u slučaju da je $p < 0,05$.

Pomoćna hipoteza H4 je odbačena, što znači da ne postoji povezanost između visine zarade i

Tabela 6. Hi-kvadrat statistički test Zavisnost visine zarade i obuka koje se plaćaju

Visina zarade (din)	Spremni	Nisu spremni	Ukupno
Do 70.000	72 (75,22) [0,14]	31 (27,78) [0,37]	103
Preko 70.000	39 (35,78) [0,29]	10 (13,22) [0,78]	49
Ukupno	111	41	152

Tabela 7. Stavovi o formalnom visokom obrazovanju u Srbiji

Kategorija	Pokazatelj	Učešće	
		%	Apsolutno
U Srbiji svi fakulteti i univerziteti nude zadovoljavajući nivo obrazovnih usluga	Apsolutno se ne slažem	22,4	34
	Ne slažem se	40,8	62
	Niti se slažem niti se ne slažem	25,0	38
	Slažem se	11,2	17
	Apsolutno se slažem	3,3	5
U Srbiji državni fakulteti nude viši kvalitet obrazovnih usluga u odnosu na privatne fakultete	Apsolutno se ne slažem	13,8	21
	Ne slažem se	22,4	34
	Niti se slažem niti se ne slažem	27,6	42
	Slažem se	25,7	39
	Apsolutno se slažem	11,2	17
U Srbiji postoji dovoljan broj visokoškolskih ustanova	Apsolutno se ne slažem	10,5	16
	Ne slažem se	15,1	23
	Niti se slažem niti se ne slažem	20,4	31
	Slažem se	36,8	56
	Apsolutno se slažem	18,4	28
U Srbiji postoji ponuda visokoobrazovnih institucija za sve relevantne profile i zanimanja	Apsolutno se ne slažem	14,5	22
	Ne slažem se	19,1	29
	Niti se slažem niti se ne slažem	28,9	44
	Slažem se	28,9	44
	Apsolutno se slažem	8,6	13
Studiranje u Srbiji nije skupo	Apsolutno se ne slažem	30,3	46
	Ne slažem se	30,3	46
	Niti se slažem niti se ne slažem	25,0	38
	Slažem se	11,2	17
	Apsolutno se slažem	3,9	6
Kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji sličan je ponudi drugih evropskih država	Apsolutno se ne slažem	29,6	45
	Ne slažem se	32,2	50
	Niti se slažem niti se ne slažem	23,7	36
	Slažem se	12,5	19
	Apsolutno se slažem	2,0	3

spremnosti plaćanja obuka, odnosno obrazovnih programa.

Sa tvrdnjom da u Srbiji svi fakulteti i univerziteti nude zadovoljavajući nivo obrazovnih usluga 40,8% ispitanika se ne slaže i apsolutno ne slaže (22,4%).

Sa tvrdnjom da u Srbiji državni fakulteti nude viši kvalitet obrazovnih usluga u odnosu na privatne fakultete, stavovi ispitanika „Niti se slažem niti se ne slažem“ i „Slažem se“ skoro su podjednako distribuirani, te se za prvu od ove dve tvrdnje odlučilo 27,6% ispitanika, a za drugu 25,7% ispitanika.

Sa tvrdnjom: „U Srbiji postoji dovoljan broj visokoškolskih ustanova“ ispitanici se slažu 36,8%, a apsolutno slažu 18,4%.

Sa tvrdnjom: „U Srbiji postoji ponuda visokoobrazovnih institucija za sve relevantne profile i zanimanja“ ispitanici se u istom procentu „slažu“, kao i „niti se slažu niti se ne slažu“ - 28,9%.

Sa tvrdnjom: „Studiranje u Srbiji nije skupo“ u jednakom procentu 30,3 ispitanici se apsolutno ne slažu i ne slažu.

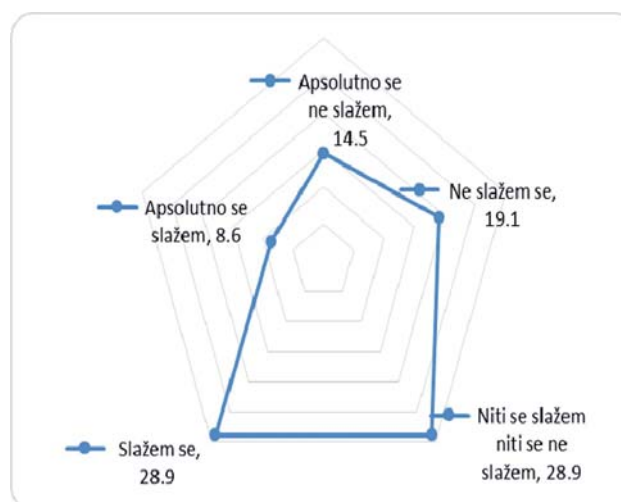
Sa tvrdnjom da je kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji sličan ponudi drugih evropskih država apsolutno se ne slaže 29,6% ispitanika, a ne slaže 32,2% ispitanika.

Ova tvrdnja i dobijeni rezultati prikazani su i grafički na slici 1.

Hipoteza H6: Stav o tome da je studiranje u Srbiji skupo uslovljeno je visinom primanja, testirana je uz pomoć Hi-kvadrat statističkog testa. Tretirali smo stavove o tvrdnji da je studiranje u Srbiji skupo (apsolutno se ne slažem, ne slažem se) i da ostale (slažem se, apsolutno se slažem, niti se slažem niti se ne slažem) kao zavisne karakteristike, dok su kategorije visine zarada nezavisne karakteristike.

Tabela 8. Hi-kvadrat statistički test Zavisnost visine zarade i obuka koje se plaćaju

Visina zarade (din)	Apsolutno se ne slažem i ne slažem se da studiranje nije skupo	Slažem se, apsolutno se slažem, niti se slažem niti se ne slažem	Ukupno
Do 70.000	70 (61,66) [1,13]	33 (41,34) [1,68]	103
Preko 70.000	21 (29,34) [2,37]	28 (19,66) [3,53]	49
Ukupno	91	61	152



Slika 1. Grafička prezentacija stavova ispitanika prema tvrdnji da u Srbiji postoji ponuda visokoobrazovnih institucija za sve relevantne profile i zanimanja

Nivo značajnosti je 0,5. Hi-kvadrat statistika je 8,7095. P-vrednost 0,003166. Ovaj nivo bio bi značajan da je $p < 0,05$. U ovom slučaju radi se o zavisnim varijablama, tako da je H4 dokazana što znači da postoji povezanost između visine zarade i tvrdnje da studiranje u Srbiji nije skupo.

H7: Postoji zavisnost stepena stečenog obrazovanja i tvrdnje da je kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji sličan ponudi drugih evropskih država.

Ova hipoteza je testirana uz pomoć Chi-square statističkog testa nezavisnosti karakteristika, kako bi se utvrdio odnos zavisnih i nezavisnih karakteristika odnosno varijabli. U ovom slučaju stručna sprema visoka (viša, visoka, master, magisterij i doktorat), kao i srednja stručna sprema nezavisne su karakteristike, dok su kategorije stavova da je kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji ili da nije ili jeste isti kao u evropskim zemljama zavisne karakteristike. Kategorija „niti se slažem niti se ne slažem“ kao neutralna, nije razmatrana.

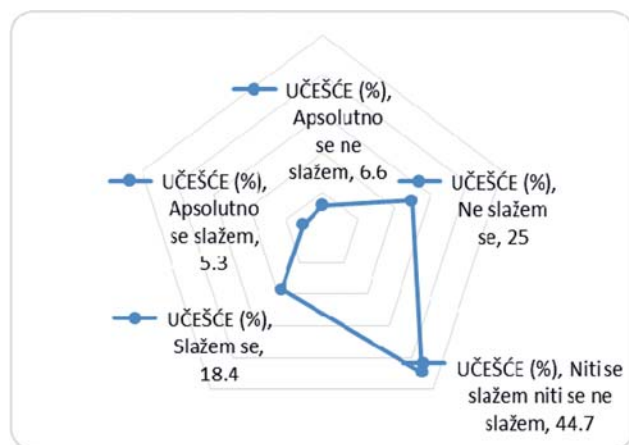
Tabela 9. Hi-kvadrat statistički test stručne sprema i stava o kvalitetu obrazovanja u komparaciji sa evropskim

Visina zarade (din)	Apsolutno se ne slažem i ne slažem se da studiranje u Srbiji nije kao u EU	Slažem se, apsolutno se slažem, niti se slažem niti se ne slažem	Ukupno
Srednja stručna sprema	5 (6,21) [0,23]	28 (26,79) [0,05]	33
Viša stručna sprema, visoka stručna sprema, master, magistar, doktorat	17 (15,79) [0,09]	67 (68,21) [0,02]	84
Ukupno	22	95	117

Nivo značajnosti iznosi 0,5, dok Hi-kvadrat iznosi 0,4015. P-vrednost iznosi 0,526316. Rezultat nije značajan ako je $p < 0,05$. Visina p-vrednosti i Hi-kvadrata ukazuju na to da hipotezu H7 treba odbaciti.

Najveći procenat ispitanika, niti se slaže niti se ne slaže sa tvrdnjom da su ponuda i kvalitet neformalnog obrazovanja u Srbiji zadovoljavajući. Nakon toga, 25% ispitanika se ne slaže sa ovom tvrdnjom.

Stavovi ispitanika o tvrdnji da su ponuda i kvalitet neformalnog obrazovanja u Srbiji zadovoljavajući, prikazana je i grafički (slika 2) uz pomoć radara.



Slika 2. Grafička prezentacija stavova ispitanika o tome da li su ponuda i kvalitet neformalnog obrazovanja u Srbiji zadovoljavajući

Tabela 10. Stavovi o neformalnom obrazovanju u Srbiji

Kategorija	Pokazatelj	Učešće	
		%	Apsolutno
Ponuda i kvalitet neformalnog obrazovanja u Srbiji su zadovoljavajući	Apsolutno se ne slažem	6,6	10
	Ne slažem se	25,0	38
	Niti se slažem niti se ne slažem	44,7	68
	Slažem se	18,4	28
	Apsolutno se slažem	5,3	8

Ispitanici su na otvoreno pitanje: „Da ste u mogućnosti da uvedete promene u formalnom (visokom) obrazovanju i neformalnom obrazovanju u Srbiji, šta biste promenili“, dali u najvećem broju sledeće grupe odgovora:

- uvođenje više prakse u formalnom obrazovanju,
- uključivanje studenata u projekte,
- više transparentnosti, stručnosti i integriteta u neformalnom obrazovanju,
- promeniti pojedine predavače,
- pooštrili kriterijume za akreditaciju,
- uvesti veću kontrolu rada visokoobrazovnih institucija,
- prilagoditi ponudu neformalnog obrazovanja potrebama privrede,
- smanjiti mito i korupciju,
- uvesti znanje za nove zahteve društva kroz specijalizacijske obuke,
- uvesti stipendije koje garantuju zaposlenje,
- veća provera kvaliteta u realnom vremenu, a ne samo zarad akreditacija,
- u formalnom obrazovanju uvođenje više stranih jezika,
- pristup učenju,
- da institucije prate obrazovne profile zaposlenih koji nedostaju,
- više mogućnosti za talentovane i vredne,
- bolji kvalitet nastave,

- pooštrili kriterijume za dobijanje akreditacije fakultetima,
- odnos ustanove prema studentima,
- bolja opremljenost kabineta, laboratorija i
- veća saradnja sa stranim obrazovnim ustanovama kao i sa domaćim poslovnim organizacijama.

7. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Analizom dostupne formalne literature i kroz svedočenja lidera uspešnih kompanija 20. i 21. veka može da se sagleda značaj ljudskih resursa za ostvarivanje poslovnih uspeha. Može da se izvede zaključak da su zaposleni ključ za sticanje i održavanje konkurentске prednosti. Kao što su ljudi vitalan resurs za uspeh preduzeća, tako je obuka važna za poboljšanje njihovih performansi, odnosno za eliminisanje deficita u njihovim performansama kako bi se zadovoljile i potrebe zaposlenih i potrebe organizacije. Za adekvatno upravljanje ljudima, unutar organizacije, mora da postoji ispunjenost odgovarajućih preduslova, po pitanju vizionarskog liderstva, organizacione kulture i privrženosti zaposlenih.

Obuka danas od zaposlenih traži da razmenjuju znanja i da ga kreativno upotrebljavaju u prilagodavanju proizvodu ili uslugama potrošača. Mnoga preduzeća prihvatila su ovaj model kao visokoeffikasnu obuku. U mnogim preduzećima obuka je povezana s kompenzacijom zaposlenih pomoću sistema plaćanja temeljenih na veštinama. U platnim sistemima, koji su bazirani na ocenjivanju performansi, zarade zaposlenih temelje se na njihovim znanjima i veštinama koje poseduju. Zarada je proporcionalna obimu dostignutih znanja i veština i zbog toga je veća motivisanost zaposlenih za programe obuke. To znači, s druge strane i povećanje i broja obuka i troškova obuka, ali je u pitanju investicija koja ima dobru stopu povraćaja.

U istraživanju postavljena je glavna hipoteza (H): Principali i menadžment preduzeća Beogradskog regiona shvataju značaj obuke za unapređenje vrednosti zaposlenih i ulažu napore u njihovo organizovanje. Postavljene su i pomoćne hipoteze:

(H1) Zaposleni su voljni da iniciraju obučavanje za sticanje veština za koje veruju da će im koristiti u budućnosti.

(H4) Zaposleni koji imaju zaradu preko 70.000 dinara motivisaniji su da investiraju u obuke i obrazovanje i u slučajevima kada moraju sami da snose troškove u odnosu na zaposlene koji imaju zaradu manju od 70.000 dinara.

(H5) Iako postoji velika ponuda visokoškolskog obrazovanja, kvalitet studija je niži u odnosu na druge zemlje.

(H6) Stav o tome da je studiranje u Srbiji skupo uslovljen je visinom primanja.

Sa tvrdnjom: „Studiranje u Srbiji nije skupo” u jednakom procentu 30,3% ispitanici se apsolutno ne slažu i ne slažu, što u zbiru čini 60,6% ispitanika, koji smatraju da je studiranje u Srbiji skupo. Takođe, ispitanici su konstatovali postojeće velike ponude visokoškolskog obrazovanja, smatrajući tvrdnju tačnom kroz apsolutno slaganje (18,4%) i slaganje (36,8%).

Rezultati primarnog istraživanja autora pokazali su otvorenost poslovnih organizacija Beogradskog regiona ka unapređenju performansi svojih zaposlenih uz pomoć obuka. Takođe, uočena je i spremnost ispitanika da samoinicijativno unapređuju svoje performanse i smanjuju nedostatak biranjem obuka za sticanje i nadogradnju veština za koje veruju da će im u budućnosti koristiti, ali i onih za koje ne znaju da li će im u budućnosti koristiti. Takođe, zaposleni su pokazali spremnosti da biraju obuke i programe obrazovanja koje bi morali sami da finansiraju, kao i one za koje nemaju čvrsto uverenje da će im biti potrebni u budućnosti. Stoga, hipoteza: H2: Zaposleni nisu motivisani da investiraju u obuke i obrazovanje ukoliko nemaju saznanja da će im tako stečene veštine koristiti u budućnosti, odbačena je. Naime, na pitanje: „Da li ste spremni da investirate svoje vreme u učenje novih veština, ne znajući da li će vam one u budućnosti koristiti?” velika većina ispitanika, njih 77%, dalo je potvrđan odgovor i pokazalo da je spremno da investira svoje vreme u učenje novih veština, ne znajući da li će im one u budućnosti koristiti.

Takođe, na osnovu Hi-kvadrat testa odbačena je hipoteza (H7): „Postoji zavisnost stepena stečenog obrazovanja i tvrdnje da je kvalitet ponude visokoobrazovnih usluga u Srbiji sličan ponudi drugih

evropskih država”, jer nije dokazana povezanost između nezavisnih i zavisnih varijabli.

Iz istih razloga, odbačena je i pomoćna hipoteza H3: „Spremnost učenja novih veština ne znajući ishod uslovljena je polom ispitanika, odnosno žene su spremnije da uče nove veštine ne znajući da li će im biti potrebne i korisne u budućnosti”. I u ovom slučaju nije dokazana povezanost između nezavisnih i zavisnih varijabli, odnosno nije dokazana povezanost pola i spremnost učenja ovih veština bez obzira na to da li će u budućnosti biti korisne ispitanicima.

U pogledu pravca budućih istraživanja, planira se dalje praćenje stavova zaposlenih prema analiziranim zavisnim i nezavisnim karakteristikama u Beogradskom regionu, kako bi se naučnom metodologijom pribavio uvid u odnos zaposlenih prema obuci i razvoju, na većem uzorku, uz komparaciju rezultata jednog i drugog istraživanja.

8. NAPOMENA

Ovaj rad predstavlja izmenjenu i dopunjenu verziju rada, objavljenog na engleskom jeziku, u okviru monografije međunarodnog značaja i to: Ristić B, Anđelić, S, Ilić M, Miletić L. "Importance of education and development of Human resources for business organizations and employees, employee attitude survey conducted through social networks". Platforms for digital leadership monograph, Faculty of Information Technology and Engineering University „Union-Nikola Tesla”, Belgrade, Serbia, p. 73-103, 2019.

LITERATURA

- [1] Ilić M. (2017), Osnove ekonomije, finansija i računovodstva, Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije – ITS, Beograd
- [2] Petrović D, Mihić M, Ilić B, Jaško O, Milićević V, Čudanov M, Filipović V, Obradović V, Damjanović V, Knežević S, Jevtić M, Menadžment i organizacija, FON, Beograd, 2012.
- [3] Pržulj Ž. (2011), Menadžment ljudskih resursa, Novi sad: Educons.
- [4] Trivan D, Arsenijević O, & Kastratović E. [2016], Management of organizations in Serbia from

the aspect of the maturity analysis of information security. International Review, (3-4), 42-50.

- [5] Bogičević Milikić B. (2015), Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet Beograd
- [6] Ilić M. (2018), Menadžment ljudskih resursa - praktikum, Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije – ITS, Beograd.
- [7] Ilić M. (2018), Menadžment ljudskih resursa - udžbenik, Visoka škola strukovnih studija za informacione tehnologije – ITS, Beograd.
- [8] Mankju G, Principi ekonomije, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2013.
- [9] Ilić M, Živković Z, „Menadžment ljudskim resursima u državnoj upravi i javnom sektoru Republike Srbije“, 8. Simpozijum SINERGIJA 2011, Bijeljina.
- [10] Petković M, Organizaciono ponašanje, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd.
- [11] Dessler, G., 2007, Osnovni menadžmenta ljudskih resursa, četvrto izdanje, Beograd: Datastatus
- [12] Inouye K, The Theatrical Firearms Handbook, Focal Press, New York, 2014.
- [13] Senge P.M. (1990), The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Century Business.
- [14] Murselović L, Sinanović M, Hasanović H, Role of managers as knowledge workers in inovative organizations, International Journal of Economics&law, 2017, volume 7, no 19
- [15] Torrington D. (2004), Menadžment ljudskih resursa, Beograd: Datastatus.
- [16] Vujić D, (2009), Upravljanje ljudskim resursima: izvor poslovne uspešnosti, Prometej, Novi Sad.
- [17] Vujić D, (2009), Upravljanje ljudskim resursima: izvor poslovne uspešnosti, Prometej, Novi Sad.
- [18] Krstić B. (2004), Uticaj inovacija znanja, proizvoda i procesa na efikasnost preduzeća, Poslovna politika, 33(9), str. 34-39.

- [19] Orlić R. (2005), *Kadrovski menadžment*, Beograd: Planeta.
- [20] Petković M, Janičijević N, Bogičević-Milikić B, Organizacija, Ekonomski fakultet, Beograd, 2012.
- [21] Radosavljević Ž, Radosavljević M. & Anđelković A. [2015]. Nužnost eliminisanja klasičnih i uvođenje novih koncepata u strateškom menadžmentu i biznisu. *Ekonomika*, 61(1), 23-42.
- [22] Janičijević N, Organizaciona kultura i menadžment, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2013.
- [23] Janičijević N, Organizaciono ponašanje, Data Status, Beograd, 2008.
- [24] Vesković S, Raičević V, Stojić G, Milinković S. (2012), A model to Estimate the Passenger Rail Liberalisation: The Case of Serbia. *International Journal for Traffic and Transport Engineering*, Vol. 2, No. 3, p. 202-220, September 2012., Belgrad, ISSN 2217-544X (print); ISSN 2217-5652 (online).
- [25] Radnović B, Ilić M, „Ljudski faktor kao komparativna prednost Republike Srbije u novim ekonomskim i geopolitičkim okolnostima”, *Zbornik radova Educons naučni skup 2017*.
- [26] Patton M. Q. (2002), *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [27] Gay L. R, Mills G. E, & Airasian P. (2009), *Educational research: Competencies for analysis and applications*. London: Pearson.
- [28] Noe R, Hollenbeck J, Gerhart B, Wright M. (2006), *Menadžment ljudskih potencijala*, treće izdanje, Zagreb: MATE.
- [29] Petković M, Organizaciono ponašanje sa menadžmentom ljudskih resursa, CID Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd 2015.
- [30] Salas E, Tannenbaum S. I. & Kraiger K. (2012), *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*, University of Center Florida.
- [31] Tan, C. L, Nasurdin A. M. (2011), Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing the Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness, *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(2), str. 155-167.
- [32] Stojić G, Tanackov I, Vesković S, Milinković S, Simić D. (2009), Modelling Evaluation of Railway Reform Level Using Fuzzy Logic. In: Corchado E, Yin H. (eds) *Intelligent Data Engineering and Automated Learning - IDEAL 2009*. IDEAL 2009. Lecture Notes in Computer Science, vol 5788. Springer, Berlin, Heidelberg
- [33] Kecman N, Đorđević Ž. (2017). Restrukturiranje Železnica Srbije ad, *Naučno stručni časopis Železnice* vol.62, broj 1. str. 21-31.
- [34] Republički zavod za statistiku Republike Srbije (datum pristupa 27.9.2017.) <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Default.aspx>
- [35] Anketa o radnoj snazi II kvartal 2017. godine <http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=26> (datum pristupa 27.9.2017).
- [36] Google Forms anketa https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdLCYFgRvqzIW0InQLz-z55-Em-pp_oEdgSToKYCkZRrl-3A/viewform?usp=sf_link (datum pristupa 27.9.2017).
- [37] LinkedIn <https://www.linkedin.com/> (datum pristupa 27.9.2017).
- [38] Facebook <https://www.facebook.com/> (datum pristupa 27.9.2017. godine)
- [39] Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja <http://www.mpn.gov.rs/prosveta/visoko-obrazovanje/> (datum pristupa 27.9.2017.)
- [40] Zakon o visokom obrazovanju (“Sl. glasnik RS”, br. 76/2005, 100/2007 - autentično tumačenje, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015 - autentično tumačenje, 68/2015 i 87/2016)
- [41] Fakulteti portal (datum pristupa 27.9.2017) <http://fakulteti.edukacija.rs/univerziteti>