



The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Небојша Гијић

Гордана Ђуретић

Владана Лилић

Факултет за образовање руководећих кадрова у привреди, Нови Сад

МЕТОДИ ЗАПОШЉАВАЊА РАДНЕ СНАГЕ У СРБИЈИ

Апстракт

Људски ресурси располажу знањем, иноваторским потенцијалом, интелектуалним и физичким капацитетом. Људи су ти који креирају и производе и услуге, који контролишу квалитет, пласирају производе, управљају процесом производње и финансијама, утврђују стратегију и циљеве компаније. Без овог ресурса, сваки рад био би немогућ. Дobar избор нових запослених је врло битан за сваку фирму јер предузећа која су способнија да одаберу и задрже квалитетне запослене оствариће захваљујући томе конкурентску предност на тржишту. Најчешћи метод запошљавања радне снаге у Србији јесте преко пријатеља или рођака, затим следе огласи, Национална служба за запошљавање и остали методи. Најређи начини запошљавања радника јесу запошљавање преко приватних агенција за запошљавање, из институција за образовање/обуку, и унапређење постојећих радника у предузећу.

Кључне речи: запошљавање, незапосленост, веза, препорука, људски ресурси.

METHODS FOR THE WORKFORCE IN SERBIA

Abstract

Human resources own the knowledge, inovative potential, intellectual and physical capacity. People are those who create these products and services, control the quality, sell products, manage and finance the production process, determine strategy and objectives of the company... Without this resource, all work would be impossible. Correct selection of new employees is very important for every company because the companies which are skilled to select and retain quality employees will be achived thanks to competitive advantage in the market. The most common method of employment of labor in Serbia is through friends or relatives, followed by ads of the National Employment Service and other methods. The rarest are the recruitment of workers through the employment of private employment agencies, the institutions for education/training, and improvement of existing employees in the company.

Key words: employment, unemployment, recommendations, human resources.

Увод

Добар избор нових запослених је врло битан за сваку фирму јер предузећа која су способнија да одаберу и задрже квалитетне запослене оствариће захваљујући томе конкурентску предност на тржишту. Осим тога, квалитетан процес запошљавања снижава и број и учесталост промене радника у фирми, односно снижава стопу флуку-

ације радне снаге, која вишеструко штети предузећу и представља значајан, а непотребан трошак за предузеће. Имајући то у виду, добар процес избора нових чланова тима је од великог значаја за фирму и њену дугорочну успешност, и зато је потребно одабрати и одговарајуће методе селекције, односно избора нових радника.

Ефикасно управљање људским ресурсом захтева одређена теоријска знања, као и специфичне методе и стратегије како би се пун људски потенцијал искористио. Употреба и развој људских ресурса примарно је усмерен на реализацију циљева предузећа, али је немогуће остварити ефективност и ефикасност људи без узимања у обзир њихових интереса.¹ Онолико колико се људи користе за остваривање циљева компаније, толико и људи рад користе за остварење својих интереса. Поред зараде, ту спадају и већ познати други људски мотиви – афирмација, искуство, рад сам по себи, постигнуће, самоактуелизација, социјалне потребе и слично. Чињеница да је задовољство људи послом и радном организацијом од кључног значаја за интересе предузећа, схваћена је одавно, а међу првима су то истicali психолози Abraham Maslov и Daglas Mek Gregor, чија се имена помињу у свим варијантама теорије и праксе менаџмента људским ресурсима. Задовољан радник је продуктиван радник.

Свака од метода избора нових запослених има неке своје предности и више или мање је применљива при запошљавању људи на одређеним позицијама. Тако ће се нпр. за запошљавање директора користити вероватно једни методи избора, а други методи ће више одговарати за избор људи на неким оперативним пословима.

Anderson и Cunningham-Snell наводе мере успешности неких метода селекције у томе да предвиде колико је неки кандидат добар за неко радно место. У том смислу, највиша мера је 1 тј. потпуно тачно предвиђање би имало вредност 1, а следе и вредности које имају различите методе избора радника²:

- Комбинација различитих метода (0.68)
- Радни задаци (0.54)
- Тестови способности (0.54)
- Структурирани интервју (0.44)
- Тестови личности (0.38)
- Неструктурирани интервју (0.33)
- Референце тј. препоруке које кандидат има (0.13).

Незапосленост у Србији је веома висока, а велики проблем при запошљавању имају кандидати који немају одговарајућу „везу“. Резултати су преузети углавном из Анкете о потребним вештинама запослених, коју је спровео Републички завод за статистику Србије у периоду јун - јул 2009. године. Анкетом је обухваћено 2.500 послодаваца одабраних методом случајног узорка из евиденције Пореске управе Републике Србије.

Незапосленост у Србији у порасту

У периоду 2005–2010.³ године (период током кога је примењивана прва Национална стратегија запошљавања у Републици Србији) дошло је до пада запос-

¹ Vujić Vidoje 2008., *Menžment ljudskog kapitala*, Opatija, FTHM, 277 - 278.

² Anderson N. & Cunningham-Snell N. 2000., „Personnel Selection“, in Chmiel N. (Ed), *Work and Organisational Psychology*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd., 69-99.

³ Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011. - 2020. godine, član 45. stav 1. Zakon o Vladi („Službeni glasnik RS”, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08 i 16/11).

лености и раста незапослености, односно негативни трендови из деведесетих година двадесетог века настављени су и током највећег дела ове деценије, чак и у годинама највећег привредног раста. Користи економског раста преносили су се на становништво кроз раст зарада, а не кроз раст запослености. Ширење приватног сектора ван пољопривреде није могло да апсорбује радну снагу која је у процесу реструктурирања отпуштана из друштвених и државних предузећа, нити да генерише довољно послова на тржишту рада за остале незапослене. Незапосленост је делимично ублажавана запошљавањем у неформалној економији која је према последњим подацима из Анкете о радној снази (АРС), коју редовно спроводи Републички завод за статистику, износила 17,2% укупне запослености, углавном апсорбујући неквалификовану радну снагу.⁴

Незапосленост у Републици Србији је веома висока, будући да је 20% лица радног узраста (15–64 године) у октобру 2010. године према подацима АРС било незапослено, или 566.000 лица.⁵ Број незапослених знатно је смањен у периоду 2005–2009. године, као и стопа незапослености, што је делимично резултат бољег обухвата категорија рањиве запослености, а што је последично смањило број незапослених. Смањење незапослености у овом периоду само је делимично последица новог запошљавања, будући да је значајан број оних обесхрабrenих у тражењу посла прешао у неактивност. Међутим, треба напоменути да број незапослених, као и стопа незапослености континуирано расте од 2008. године, као последица утицаја економске кризе на тржиште рада. Стопа незапослености у Републици Србији знатно је виша од стопе незапослености 27 земаља Европске уније (9,4%, октобар 2009.).

Број запосленог становништва радног узраста (15–64 године) се смањивао током већег дела посматраног периода и 2010. године достигао свој минимум од око 2.279.000, што представља смањење од око 11% у односу на 2005. годину. Претпоставка је да би смањење било чак знатно веће да није дошло до промене методологије у дефинисању запослених. Наиме, од 2008. године потпуније су обухваћене рањиве групе запослених (самозапослени и помажући чланови домаћинства), што је довело до статистички забележеног раста запослености. Стопа запослености у Републици Србији је веома ниска, с обзиром да је 2009. године тек сваки други становник радног узраста радио (50%). У 2010. години стопа запослености је опала за додатних 2,8 процентна поена, што представља највећи пад од почетка кризе. Ова стопа запослености је знатно нижа од просека 27 земаља ЕУ (64,6%), али и од стопа запослености неких суседних земаља (Хрватска, Бугарска, Румунија).

У августу 2011. године регистровано је 746.000 лица на евиденцији Националне службе за запошљавање.⁶ Ови подаци Националне службе за запошљавање разликују се од података Републичког завода за статистику, јер се њихови подаци заснивају на анкети о радној снази и њихови подаци се сматрају реалном стопом незапослености, односно реалном незапослености. Последња анкета о радној снази рађена је у априлу 2011., а по тој анкети 650.000 лица је незапослено и стопа незапослености је 22,2%. Ова стопа незапослености према анкети о радној снази порасла је у априлу 2011. године у односу на октобар 2010. године са 19,2% на 22,2%.

⁴ www.stat.gov.rs

⁵ члан 45. став 1. Закон о Влади („Службени гласник РС”, br. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11), Национална стратегија запошљавања за период 2011. - 2020. године, 1.

⁶ „Zašto nas je toliko nezaposlenih?” <http://www.politickiforum.org/>

Најчешћи методи запошљавања радне снаге у Србији

Најчешћи метод запошљавања радне снаге у Србији⁷ јесте преко пријатеља или рођака (34,3 одсто свих послодаваца), затим следе огласи (25,2 одсто), Национална служба за запошљавање (22,8 одсто) и остали методи (13,8 одсто). Најређи начини запошљавања радника јесу запошљавање преко приватних агенција за запошљавање (2,2 одсто), из институција за образовање/обуку (1,1 одсто) и унапређење постојећих радника у предузећу (0,5 одсто).

Продор Националне службе за запошљавање на тржиште је добар када је реч о посредовању у запошљавању (85 одсто анкетираних послодаваца је ову услугу користило бар једном). Друге услуге и програми запошљавања које нуди НСЗ не котирају се тако добро: само 9,1 одсто испитаника користило је субвенције за запошљавање, а тек 2 одсто користило је понуђене програме обуке. Већина послодаваца је заинтересована за сарадњу са НСЗ у посредовању (73 одсто) и за субвенције за запошљавање (15 одсто). Само 8 одсто послодаваца је заинтересовано за сарадњу са НСЗ у области додатног образовања и обуке, упркос чињеници да се обука сматра најбољим начином за решавање проблема слободних радних места која је тешко попунити.

	Рођаци, пријатељи	Оглас	НСЗ	Остало
Србија	34,3	25,2	22,8	17,7
Београд	43,0	24,8	9,2	23,0
Нови Сад	35,9	27,9	22,9	13,3
Врање	14,2	31,4	49,6	4,8
Суботица	31,3	30,2	29,9	8,6
Бор	23,2	14,2	55,4	7,2
Пожаревац	27,0	40,4	19,9	12,7
Краљево	37,4	20,1	30,8	11,7
Нови Пазар	44,8	26,9	21,4	6,9

Табела 1. Методи послодаваца за запошљавање нових радника, по географском подручју (у процентима).⁸

У остало спадају: приватне агенције за запошљавање, образовне институције/извођачи обуке и промоција од стране запослених у предузећу.

Послодавци у Новом Пазару (45 одсто), Београду (43 одсто), Краљеву (37 одсто) и Новом Саду (36 одсто) више се ослањају на неформалне начине запошљавања (препука рођака/пријатеља), док послодавци у Врању (49,6 одсто) и Бору (55,4 одсто) радије користе услуге Националне службе за запошљавање. Послодавци у Пожаревцу ослањају се на оглашавање (40,4 одсто) и на неформалне методе (27 одсто). Подручја у којима је продор НСЗ на тржиште најмањи јесу Београд (9,2 одсто) и Пожаревац (19,9 одсто).

Структура података по привредним секторима указује на то да се пријатељи и рођаци највише користе за запошљавање нових радника у рибарству и трговини

⁷ Božanić Vladan 2011., *Anketa o potrebnim veštinama zaposlenih u Srbiji*, Beograd, Zapošljavanje i migracije mladih.

⁸ Božanić Vladan 2011., *Anketa o potrebnim veštinama zaposlenih u Srbiji*, Beograd, Zapošljavanje i migracije mladih, 25.

на велико и мало (што је такође последица чињенице да су веома заступљена породична предузећа), док се у здравственом и социјалном раду највише користи оглашавање. Продор приватних агенција за запошљавање у сектору финансијског посредовања (тзв. ловци на главе, енгл.head-hunters) веома је значајан, док НСЗ има већи продор у сектору рударства, производње електричне енергије, гаса и воде (углавном у државној својини), образовања, хотела и ресторана, прехранбене индустрије и грађевинарства. Пракса унапређивања запослених унутар истог предузећа од значаја је само у угоститељству и финансијском посредовању.

Сектор	Рођаци, пријатељи	Оглас	НСЗ	Прив. агенц. за запошљ.	Институције за образ. и обуку	Унапређивање запослених	Остало
Просек за Србију	34,3	25,2	22,8	2,2	1,1	0,5	13,8
Пољопривреда и шумарство	26,2	32,6	33,0	0,0	0,1	1,6	6,5
Рибарство	82,4	17,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Вађење руда и камена	0,0	36,1	63,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Производња	29,1	26,4	27,5	2,7	0,9	1,0	12,4
Произв. ел. енерг., гаса и воде	75	20,9	52,2	3,7	0,0	1,0	14,7
Грађевинарство	32,2	24,7	28,4	1,1	0,4	0,9	12,3
Трговина на велико и мало	42,3	26,3	18,1	2,2	0,2	0,5	10,4
Хотели и ресторани	30,3	24,1	28,3	0,0	0,0	12,6	4,7
Саобраћај и везе	30,7	22,0	25,2	0,9	0,0	0,7	20,5
Финансијско посредовање	33,8	25,4	4,7	17,3	4,5	7,2	7,1
Послови са некретнинама	29,3	19,9	21,8	2,1	1,0	1,7	24,2
Образовање	24,9	25,8	36,1	0,0	0,0	0,0	13,2
Здравствени и социјални рад	27,4	42,2	17,6	0,0	1,3	0,0	11,5
Остале ком., друштв. и лич. услуге	23,2	27,4	20,3	5,0	0,2	1,4	22,5

Табела 2. Најчешће коришћен метод запошљавања по привредним секторима (у процентима)⁹

„Веза“ у запошљавању

Ко жели да ради у државној фирми у Србији, треба да нађе везу. То најсигурнији начин да се нађе посао, показују резултати анкете коју је урадио Интернет портал Infostud.¹⁰ Од укупног броја учесника у истраживању, којих је било 1530, 49% је

⁹ Božanić Vladan 2011., *Anketa o potrebnim veštinama zaposlenih u Srbiji*, Beograd, Запошљавање и миграције младих, 26.

¹⁰ <http://poslovi.infostud.com/vesti/Za-posao-u-drzavnoj-firmi-najcesce-potrebna-veza>, Postavljeno: 15.07.2011

запослено у приватном домаћем предузећу, потом у државном предузећу (27%) и приватном страном предузећу (24%). Више од половине радника у државним предузећима запослило се преко везе, чак 51%, једну петину радника пронашао је послодавац. Преко сајта за запошљавање посао је нашло 15 одсто људи, а преко конкурса свега 10 процената. Агенције за запошљавање нашле су посао за свега три одсто радника.

И док се више од половине радника у државним предузећима запослило преко везе, у домаћим приватним компанијама тај проценат је 39, а у страним 25 одсто. Највећи број радника у домаћем предузећу добио је посао преко везе, а у страном, преко сајта за запошљавање.

У Infostudu верују да у државним предузећима још влада дух старих времена, када је основни услов за добијање посла била родбинска или пријатељска веза или партијска књижица. Самим тим потребно је да државне фирме усвоје нове модерне методе селекције кандидата и да уз помоћ стручних кадрова другачије приступе процесу селекције односно запошљавања. С друге стране ипак не треба живети у убеђењу да се посао може наћи искључиво и само преко везе зато што се тако може пропустити нека добра прилика.

Очигледно је да се проблем запошљавања „преко везе“ може решити једино законским путем, а не акцијама власти. Потребно је донети закон који ће регулисати сва запошљавања у пословима државне администрације, државним установама, јавном сервису, на местима у катастрима, разним заводима... То мора бити тачно дефинисано конкурсом и потребно је да се одреде услови и квалификације. Проблем је међутим ко је тај који расписује конкурсе, и то је област коју такође треба деполитизовати. Агенција за борбу против корупције још увек нема надлежност за овакве случајеве.

Препорука при запошљавању је нешто што истиче квалитете кандидата за посао и што указује на то шта зна. У том смислу, препоруку може дати само особа која је заиста радила са кандидатом и добро познаје његове радне способности (и добре и лоше стране) и може да их потврди.¹¹ Дакле, то генерално нису родитељи, родбина, а ни пријатељи са којима кандидат није имао заједничко радно искуство. Сви они могу да потврде какав је кандидат уопштено као особа, али ако нису заиста радили са њиме и делили и проблеме и успехе на послу, они не могу поуздано знати какав је он радник и колега (можда је у питању дивна особа за дружење или провод, али је можда у пословним условима нетолерантна, недовољно амбициозна, сувише бучна на послу или ко зна шта друго...). У том смислу, треба имати у виду да препорука мора бити кредибилна и показивати објективно квалитете кандидата.

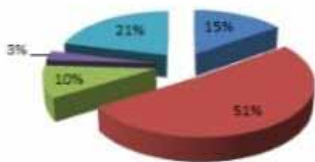
Препорука је потврда свега што кандидат уме да ради (говори о његовим знањима и вештинама), истиче какав је као колега и како функционише у тиму али и какво је мишљење бившег послодавца о њему.¹² Треба имати у виду да је будући послодавац у прилици да провери препоруке и да се и сам увери у истинитост тих информација, тако да их не треба „филовати“ са непотребним претеривањима и описима. У неку руку, препорука може увек да обезбеди или олакша добијање наредног посла, јер може трајно да стоји у CV-у. Дакле, препорука је сасвим легитимно средство које може да утиче на одлуку послодавца о избору радника. Међутим, то ће се десити само ако је препорука квалитетна и долази од особа које имају лични и пословни кредибилитет, у ком случају послодавац може да

¹¹ Kulić Živko, Marković Aca 2009., *Osnovi upravljanja ljudskim resursima*, Novi Sad, FORKUP, 97.

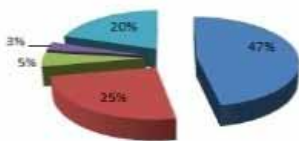
¹² Čamilović Slobodan, Vujić Vidoje 2007, *Osnove menadžmenta ljudskih resursa*, Beograd, Tekon, 163-164.

Kako do zaposlenja

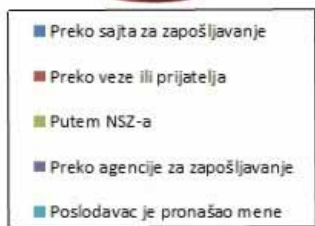
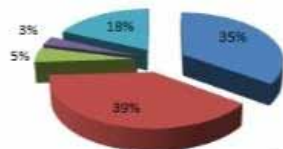
U državnoj firmi



U stranoj privatnoj firmi



U domaćoj privatnoj firmi



се поузда у веродостојност препоруке и цени мишљење особе која ју је дала. И реално, сваки добар послодавац ће ценити постојање препоруке која је кредибилна, коју је особа заиста заслужила својим вредним радом и квалитетима, и као таква може бити чак велики основ за доношење одлуке о примању новог радника.

Са друге стране, веза при тражењу посла се своди на то кога кандидат познаје, без обзира на то шта заправо зна и његове пословне квалитете. У том смислу, веза није легитимно средство за добијање посла и у дугорочном смислу има само негативне последице и за кандидата и за послодавца и за тим на послу. У овом случају квалитет као радника не мора чак ни потпуно да изостане, али он се не узима суштински у обзир при запошљавању а и поставља сте реално питање – ако је неко квалитетан радник, зашто му треба веза да би добио посао? Можда је тешко, али има других који успевају да се запосле без повлачења везе. Добри послодавци размишљају на следећи начин: ако је кандидат стварно квалитетан - не треба му веза и моћи ће сам да покаже своје квалитете и сопственим заслугама да добије посао. А ако у старту покреће везу, значи да вероватно заправо и није толико добар, као и да размишља на погрешан начин тј. како да пречицом дође до посла.

Наравно, не размишљају сви послодавци на овај начин и има и оних који и даље раде по принципу везе (и да будемо реални - у некој мери ће их увек и бити јер свет никад неће бити савршен), али су то у принципу осредњи или лоши послодавци или фирме којима ће се таква политика на средњи или дуги рок обити у главу. Капитализам са собом носи јаку тржишну конкуренцију која на озбиљне фирме ставља притисак стварања и одржавања што квалитетнијег тима људи. А запошљавање преко везе урушава тим изнутра.

Слика 1. Како до запослења у Србији¹³

Предности препоруке у односу на везу

Радника који је на одређену позицију дошао регуларним путем и захваљујући свом знању и способностима (а добра препорука је показатељ тих квалитета) ће и колектив знати да цени јер је висока вероватноћа да ће он показати те своје

¹³ <http://poslovi.infostud.com/vesti/Za-posao-u-drzavnoj-firmi-najcesce-potrebna-veza>, Postavljeno: 15.07.2011.

квалитете у раду и оправдати своје запошљавање. Са друге стране, шефови „миљеници“ (они које је запослио преко везе) се углавном теже уклапају у тим и теже се привикавају на тимски рад (некада су у питању субјективни разлози а понекад и одбацивање од стране тима). Такође, управо због начина на који су се запослили, вероватно ће се увек мање или више јављати сумња у њихове квалитете, чак и кад нешто ураде добро. А честа је појава и да се особе запошљене преко везе у старту опусте на послу и не дају свој максимум јер осећају да то ни не морају због своје „залеђине“. Нажалост, тиме у принципу само „уназађују“ себе јер ће се навићи на то да не морају да раде много или не морају да се усавршавају, што су лоше навике које остају за цео живот и тешко се мењају (а сигурно ће се осликати и у приватном животу). То наравно повратно лоше утиче и на самог послодавца јер реално остварује лошије резултате него што би иначе могао. Такође, повратно лош утицај за фирму је и тај што примање људи преко везе урушава морал тима, тако да тим заједничким радом не остварује онолику синергију колику би иначе могао.

Осим тога, целу ситуацију можемо посматрати и из етичког угла, где ће се већина људи сложити да је у принципу нефер да се неко својски труди и залаже у погледу своје каријере а да неко други дође до „фотеље“ на брзину и преко везе. Можемо дати себи „алиби“ да то раде и други, да је ситуација тешка и да нам је веза неопходна или било који други разлог. Али суштински тиме смо само дали себи изговор да кренемо погешним путем. Непобитно је да има и сигурно ће увек бити примера људи које је веза прогурала на високе позиције, али пре или касније, највероватније је да ће таквим начином размишљања доћи до неког ћорсокака, у једном или више аспеката живота, јер се не може погрешним путем доћи до правог циља.

Ипак, да будемо реални - није увек нити свакоме лако наћи посао. То може да зависи од више фактора. Треба се фокусирати на оно што реално можемо сами да променимо - улагати у себе, побољшати своје радне навике, устајати раније, радити више, унапредити своју организацију времена, повећати одговорност према обавезама, повећати своју одлучност и не одлагати доношење одлука, унапредити комуникацију и толеранцију за друге људе, вежбати вештине у којима нисмо довољно добри... Ту су и друге ствари које можемо научити сами али за које нам може бити потребан и новац - научити нови језик, усавршити рад на рачунару, похађати разне курсеве пословних вештина. Све ово ће нам омогућити да осетимо напредак код себе, да осетимо задовољство због тога што остварујемо неке циљеве и побољшаће нам и самопоуздање и морал и оптимизам. На крају - заиста ћемо бити и бољи кандидат за посао.

Закључак

Одељење за људске ресурсе у оквиру компаније у идеалном случају требало би да садржи: тим стручњака, најчешће профила психолога, за процес анализе радних места, селекцију кандидата, обуку новозапослених, оријентацију и преквалификацију радника, затим правну службу, као и ХР тим који би требало да функционише као очи, уши и глас свих запослених. Међутим, многе компаније одлучују се за варијанту ангажовања специјализованих агенција за људске ресурсе, које су данас у упадљивој експанзији.

Данашњи трендови иду у правцу активног тражења посла, па тако многе агенције раде не само за клијентелу као што су велике фирме, већ и за појединце, тражећи одговарајућег послодавца према жељама и могућностима кандидата. Сви они који ових дана траже посао по први пут или мењају досадашњи, вероватно су

се до сада сусрели са неком од ових агенција, или су већ постали део велике базе података – базе људског ресурса.

Најновији подаци указују да постоји изузетно висока повезаност између глобалне интелектуалне способности и успешности у свакој врсти посла. Такође, међу изузетно стабилне и ваљане предикторе успеха на послу спада емотивна стабилност, која се, између осталог, очитује у реалној процени сопствених капацитета, здравом самопоуздању и високој толеранцији на стрес и осујећења. Овакав приступ у селекцији, карактеристичан за западну културу, полази првенствено од захтева радног места, па се на основу тих захтева бирају кандидати који им најбоље одговарају. Поставља се питање да ли је овакав приступ добар на дуге стазе, и неће ли он коначно у перспективи угрозити основна начела хуманости, слободе избора и визије бесконачних људских могућности за раст, промену и развој. Овде уочавамо разлику између источног и западног система менаџмента. Западни карактерише строго уклапање кадрова у унапред дефинисане захтеве и планове предузећа, док је источни много више глобално, а мање специфично селективан, и инсистира на запошљавању особа које имају потенцијалне способности за даље обучавање и усавршавање.

Од суштинског значаја за стратегију и политику запошљавања је развој и унапређење људског капитала. Подизање квалитета радне снаге кроз образовање и обуке и социјално укључивање појединаца и група које се налазе у стању социјалне искључености допринеће економском и социјалном развоју Републике Србије.

Суштина образовне политике у наредном периоду треба да се огледа у реформи образовног система, која подразумева реформу образовних закона, реформу наставних планова и програма, изградњу институција, професионалну обуку наставника и директора образовних институција, а затим и медијску кампању ради боље информисаности јавности о образовној реформи. Целокупна политика образовања треба да се заснива на стварним и реалним потребама тржишта рада и у правцу предузимања свих неопходних корака како би се спречило рано напуштање школе.

Због значаја развоја система образовања веома је важно успоставити сарадњу и координацију релевантних актера како би се на одговарајући начин управљало образовањем, учили недостаци који доводе до неусклађености понуде и потражње и разлика на тржиштима рада. Сарадња и координација је важна и за успостављање система финансирања развоја, контроле и управљања институцијама и програмима образовања и обуке.

Литература

1. Anderson N. & Cunningham-Snell N. 2000., „Personnel Selection“, in Chmiel N. (Ed), Work and Organisational Psychology, Oxford, blackwell Publishers Ltd., 69-99.
2. Божанић Владан 2011., Анкета о потребним вештинама запослених у Србији, Београд, Запошљавање и миграције младих.
3. члан 45. став 1. Закон о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11), Национална стратегија запошљавања за период 2011. - 2020. године.
4. Ђамиловић Слободан, Вујић Видоје 2007., Основе менаџмента људских ресурса, Београд, Текон.
5. Кулић Живко, Марковић Аца 2009., Основи управљања људским ресурсима, Нови Сад, ФОРКУП.

6. Национална стратегија запошљавања за период 2011. - 2020. године, члан 45. став 1. Закон о Влади („Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08 и 16/11).
7. Вујић Видоје 2008., Менаџмент људског капитала, Опатија, ФТХМ.

www.stat.gov.rs

<http://www.politickiforum.org/> „Zašto nas je toliko nezaposlenih?“

<http://poslovi.infostud.com/vesti/Za-posao-u-drzavnoj-firmi-najcesce-potrebna-veza>, Postavljeno: 15.07.2011.