

ISPITIVANJE POTENCIJALA LJUDSKIH RESURSA U PREDUZEĆIMA PRERAĐIVAČKOG SEKTORA U REPUBLICI SRBIJI

Marko Pavlović¹, Bojan Lalić², Nemanja Tasić³, Nenad Medić⁴, Uglješa Marjanović⁵

^{1,2,3,4,5} Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, Srbija

¹m.pavlovic@uns.ac.rs, ²blalic@uns.ac.rs, ³nemanja.tasic@uns.ac.rs, ⁴medic.nenad@uns.ac.rs, ⁵umarjano@uns.ac.rs

Kratak sadržaj: U ovom radu će biti analizirano stanje organizacionih koncepata sa akcentom na upravljanju ljudskim resursima u preduzećima proizvodnog odnosno prerađivačkog sektora sa 20 ili više zaposlenih, a na osnovu istraživanja evropskih proizvodnih potencijala 2018 (European Manufacturing Survey 2018). Ključni indikatori za praćenje ljudskog potencijala u istraživanju predstavljaju organizaciona posvećenost i obuka na radnom mestu. Rezultati ukazuju da postoji značajna veza između obrazovne strukture zaposlenih, veličine preduzeća, delatnosti organizacije sa indikatorima ljudskih resursa.

Ključne reči: Prerađivački sektor, organizacione inovacije, upravljanje ljudskim resursima

RESEARCH OF HUMAN RESOURCES POTENTIALS IN ENTERPRISES OF THE MANUFACTURING SECTOR IN THE REPUBLIC OF SERBIA

Abstract: In this paper, it will be analyzed the state of organizational concepts with emphasis on human resources management in enterprises of manufacturing i.e. processing sector with 20 or more employees, and based on the research of European production potentials 2018 (European Manufacturing Survey 2018). Key indicators for monitoring the human potential in the research are organizational commitment and training in the workplace. Results indicate that there is a significant correlation between educational structure of the employees, size of the enterprise and activities of the organization with the human resources indicators.

Key Words: Manufacturing sector, organizational innovations, human resource management

1. UVOD

Brze promene ekonomskog okruženja, karakterisane takvim fenomenima kao što su globalizacija i deregulacija tržišta, promena zahteva kupaca i investitora i sve veća konkurencija na tržištu proizvoda, postala je norma za većinu preduzeća. Da bi se takmičili, preduzeća moraju stalno poboljšavati svoje performanse kroz smanjivanje troškova ili kroz inoviranje proizvoda [1].

U navedenim uslovima poslovanja i tržišnim karakteristikama preduzeća su konstantno u potrazi za rešenjima i alatima koji će im osigurati komparativnu prednost. Teorijski radovi i istraživanja pokazuju da kroz primenu znanja i alata razvijenih u okviru oblasti ljudskih resursa, preduzeća mogu stvoriti vrednost, jedinstvenu i specifičnu za samo preduzeće, koja predstavlja prevagu u uspešnosti poslovanja i performansi u odnosu na konkurenciju [1]. Preduzeća mogu razviti održivu konkurentsku prednost samo stvaranjem vrednosti na način koji je redak i težak za konkurenciju da oponašaju [1]. Sistem upravljanja ljudskim resursima u okviru svakog preduzeća nosi specifičnosti i odlike karakteristične isključivo za to preduzeće i predstavlja kompleksan skup pravila, praksi i osobenosti vezanih za preduzeće u kojem je razvijen. Samim tim predstavlja vrednost koju je teško kopirati i primeniti u gotovom obliku u drugim preduzećima, za razliku od ostalih poslovnih funkcija u okviru preduzeća.

2. ORGANIZACIONE INOVACIJE LJUDSKIH RESURSA

Definiciju organizacione posvećenosti dao je O'Rajli [2] koja glasi da je to psihološka veza pojedinca sa organizacijom, koja uključuje osećaj zaokupljenosti poslom, lojalnosti i verovanja u vrednosti organizacije.

Još jedna definicija prepoznaje da se organizaciona posvećenost sastoji iz tri komponente i to:

- Jako verovanje i prihvatanje organizacionih ciljeva i vrednosti.
- Volja da se uloži značajan napor u ime organizacije.
- Vezanost za organizaciju i izražena želja da se u njoj i ostane [3].

Sistematično i uređeno sprovođenje obuka na radnom mestu predstavlja faktor koji na direktan način utiče na produktivnost i efikasnost proizvodnih organizacija kroz povećan stepen veštine zaposlenih, poznavanja procesa rada, načina rada, kao i mašina i alata koji se koriste u proizvodnji [4].

Organizacije mogu poboljšati kvalitet trenutnih zaposlenih pružanjem sveobuhvatnih obuka i razvojnim aktivnostima nakon odabira. Značajni dokazi upućuju na to da ulaganja u obuku donose korisne organizacione ishode [4].

Potrebno je napomenuti da kao samostalni elementi organizaciona posvećenost i obuka na radnom mestu, indikatori koji su obuhvaćeni ovim istraživanjem, predstavljaju samo jedan od preduslova za unapređenje funkcionisanja preduzeća. Da bi se stvarila dodatna vrednost koja će omogućiti prednost u poslovanju preduzeća u odnosu na konkurente, neophodna je implementacija i ostalih aspekata iz oblasti ljudskih resursa (motivacija, vrednosti, promene itd...) [4].

Prvo istraživanje koje je obuhvatilo inovacije proizvoda i inovacije proizvodnih procesa sprovedeno je 1993. godine od strane Fraunhofer instituta za sisteme i istraživanje inovacija pod nazivom Modernizacija nemačke proizvodnje [5]. Osam godina kasnije istraživanje dobija međunarodni karakter i počinje da se sprovodi širom Evrope pod nazivom »Istraživanje evropskih proizvodnih potencijala« [6]. Cilj Istraživanja evropskih proizvodnih potencijala je da se uz pomoć osnovnog upitnika, na jeziku države u kojoj se sprovodi, prikupe podaci iz svih zemalja koje su članice konzorcijuma [7].

Cilj istraživanja ovog rada je da se ispita potencijal ljudskih resursa i njihov uticaj na stanje prerađivačkog sektora u Republici Srbiji za 2018. godinu. U radu je prikazana struktura instrumenta i rezultati dobijeni posle prikupljanja potpunjenih anketa od strane preduzeća iz prerađivačkog sektora u Republici Srbiji.

3. METODOLOGIJA I UZORAK

U 2018. godini po drugi put se Istraživanje evropskih proizvodnih potencijala sprovodi u Republici Srbiji od strane Departmana za industrijsko inženjerstvo i menadžment sa Fakulteta tehničkih nauka Univerziteta u Novom Sadu. Istraživanje je sprovedeno distribucijom upitnika koji je dostavljen putem pošte ili elektronske pošte (e-mail) preduzećima koja su u direktnoj komunikaciji sa članovima istraživačkog tima izrazila spremnost da učestvuju u istraživanju. Upitnik se sastoji od osnovnog skupa pitanja, sa pravom, koje je omogućeno svakoj instituciji koja je članica međunarodnog konzorcijuma za sprovođenje Istraživanja evropskih proizvodnih potencijala, da uključi indikatore koji su specifični za državu u kojoj se sprovodi istraživanje. Istraživanje se sprovodi na svake tri godine na bazi slučajnog uzorka preduzeća koja pripadaju prerađivačkoj industriji i imaju 20 i više zaposlenih. Preduzeća pripadaju delatnostima 10-33 na osnovu Statističke klasifikacije ekonomskih aktivnosti evropske zajednice (NACE) [7].

Ključni indikatori iz upitnika koje ćemo obraditi u sklopu ovog istraživanja su organizaciona posvećenost i obuke na radnom mestu. Navedeni indikatori su predstavljeni u okviru pitanja koja se tiču primene organizacionih koncepata u delu vezanom za upravljanje ljudskim resursima.

Tokom novembra 2018. godine započet je rad na anketiranju preduzeća iz prerađivačkog sektora iz Republike Srbije koja su imala 20 ili više zaposlenih kako bi se utvrdilo da su voljni da učestvuju u istraživanju evropskih proizvodnih potencijala 2018. Nakon dobijenog pristanka, preduzećima su poslani upitnici koje su trebali da popune. Tokom decembra 2018. i januara 2019. godine prikupljani su upitnici i započeta je obrada pristiglih podataka. Do početka rada na ovom istraživanju primljeno je ukupno 130 potpunjenih upitnika.

Prema kriterijumu kvalifikaciona struktura zaposlenih u preduzećima sastav je sledeći: 12% svih zaposlenih ima završen fakultet, 7% ima završenu višu strukovnu školu, 61% ima završenu srednju školu, 19% su polukvalifikovani/nekvalifikovani radnici i 1% su pripravnici - Tabela 1.

Tabela 1 – Kvalifikaciona struktura zaposlenih

Stepen obrazovanja	% zaposlenih
Fakultetska diploma	12
Visoka strukovna škola	7
Srednja stručna sprema	61
Polukvalifikovani/nekvalifikovani radnici	19
Pripravnici	1

Za potrebe ovog istraživanja uzeta je klasifikacija na mala, srednja i velika preduzeća, pri čemu mala preduzeća imaju od 20 do 49 zaposlenih, srednja preduzeća imaju od 50 do 249 zaposlenih i velika preduzeća imaju 250 i više zaposlenih. Korištena klasifikacija je u skladu sa osnovnim kriterijumom za učestvovanje preduzeća u istraživanju evropskih proizvodnih potencijala 2018. koji glasi da se u sklopu istraživanja uzimaju samo preduzeća sa 20 ili više zaposlenih. Sastav preduzeća je sledeći: mala preduzeća - 53 (41%), srednja preduzeća - 64 (49%), velika preduzeća - 13 (10%) - Tabela 2.

Tabela 2 – Veličina preduzeća

Veličina preduzeća	Broj preduzeća	Udeo u %
Malo	53	41
Srednje	64	49
Veliko	13	10

4. REZULTATI

Rezultati istraživanja su prikazani korišćenjem deskriptivne statistike.

Rezultati koji su dobijeni za indikator organizaciona posvećenost, koji pokazuje da li preduzeća imaju uvedene metode za promovisanje posvećenosti zaposlenih poslu (npr. mogućnost razvoja karijere, organizovano obdanište, fleksibilno radno vreme, organizovanje „team building“-a) su sledeći: 25 preduzeća (19%) primenjuje/ima uvedene metode za razvoj organizacione posvećenosti, 105 preduzeća (81%) ne primenjuje/nema uvedene metode za razvoj organizacione posvećenosti - Tabela 3.

Rezultati koji su dobijeni za indikator obuke na radnom mestu, koji pokazuje da li preduzeća imaju uvedene i da li primenjuju metode za obuke na radnom mestu (npr. rotacija poslova, mentorstvo, „couching“) su sledeći: 82 preduzeća (63%) primenjuje/ima uvedene metode za obuku na radnom mestu, 48 preduzeća (37%) ne primenjuje/nema uvedene metode za obuku na radnom mestu - Tabela 3.

Tabela 3 – Organizaciona posvećenost i obuka na radnom mestu

Organizacioni koncepti	Broj preduzeća koja primenjuju koncept	Udeo u %	Broj preduzeća koja ne primenjuju koncept	Udeo u %
Organizaciona posvećenost	25	19	105	81
Obuke na radnom mestu	82	63	48	37

Analizom prikupljenih podataka zaključuje se da mali broj preduzeća samo njih 25 (19%), iz prerađivačkog sektora, primenjuje metode i bavi se razvojem organizacione posvećenosti u svojim organizacijama. Kada navedeni rezultat posmatramo sa aspekta veličine samog preduzeća, dobija se slična slika, gde od 53 preduzeća, koja su klasifikovana kao mala, 9 primenjuje metode koje povećavaju i razvijaju organizacionu posvećenost kod zaposlenih, od 64 srednja preduzeća 16 primenjuje metode, dok kod velikih preduzeća nijedno od 13 preduzeća ne primenjuje metode za povećanje organizacione posvećenosti.

Daljom analizom podataka zaključuje se da 82 (63%) preduzeća primenjuju metode iz obuke na radu. Po osnovu veličine preduzeća dolazi se do saznanja da od 53 mala preduzeća 32 primenjuju metode obuke na radu, od 64 srednja preduzeća 42 primenjuju metode obuke na radu i od 13 velikih preduzeća 8 primenjuje metode obuke na radu.

U slučaju klasifikacije preduzeća po delatnosti izdvojili smo rezultate za 5 najzastupljenijih kako bismo stekli uvid u primenu metoda organizacione posvećenosti u okviru delatnosti. Rezultati su prikazani u Tabeli 4. Analiza podataka za delatnost proizvodnja prehrambenih proizvoda, gde je zastupljeno 21 preduzeće, pokazuje da 3 primenjuju metode, za delatnost proizvodnja metalnih proizvoda, osim mašina i uređaja, gde je zastupljeno 19 preduzeća, pokazuje da 6 primenjuju metode, za delatnost proizvodnja proizvoda od gume i plastike gde je zastupljeno 14 preduzeća, pokazuje da 3 primenjuju metode, za delatnost proizvodnja električne opreme gde je zastupljeno 12 preduzeća, pokazuje da 4 primenjuju metode i za delatnost proizvodnja nepomenutih mašina i nepomenute opreme gde je zastupljeno 8 preduzeća, pokazuje da nijedno ne primenjuje metode organizacione posvećenosti. Situacija je u skladu sa stanjem kod preduzeća klasifikovanih po veličini.

Tabela 4 – Prikaz preduzeća po delatnosti

NACE oznaka	Prerađivačka industrija	Broj preduzeća
10	Proizvodnja prehrambenih proizvoda	21
25	Proizvodnja metalnih proizvoda, osim mašina i uređaja	19
22	Proizvodnja proizvoda od gume i plastike	14
27	Proizvodnja električne opreme	12
28	Proizvodnja nepomenutih mašina i nepomenute opreme	8

5. DISKUSIJA I ZAKLJUČAK

Možemo zaključiti da u celom prerađivačkom sektoru u Republici Srbiji nije prepoznata vrednost organizacione posvećenosti i da se nedovoljno ulaže u njen razvoj, bez obzira na veličinu ili konkretnu delatnost preduzeća. Kao što je već napomenuto adekvatnom primenom metoda i tehnika iz oblasti ljudskih resursa može se steći dodata vrednost za organizaciju koja će predstavljati ključnu prednost u odnosu na konkurenciju. Takođe, organizaciona posvećenost utiče pozitivno na ostale dimenzije ljudskih resursa u okviru preduzeća, kao što su motivacija zaposlenih, vrednosti preduzeća, zadovoljstvo poslom koje sve indirektno dovode do povećanja produktivnosti i veće uspešnosti organizacija. Kroz istraživanje identifikovan je i prepoznat jasan prostor za unapređenje u okviru primene i implementacije metoda za organizacionu posvećenost.

Kada uz dobijene rezultate pogledamo i kvalifikacionu strukturu zaposlenih u prerađivačkom sektoru gde 80% zaposlenih je sa srednjom stručnom spremom ili su u pitanju polukvalifikovani/nekvalifikovani radnici, možemo reći da je najveći deo ljudskih resursa angažovan u proizvodnom sektoru i da se u okviru preduzeća malo resursa angažuje u neproizvodnim sektorima preduzeća. Navedeno predstavlja jasan indikator, odnosno razlog, zašto u okviru prerađivačkog sektora u Republici Srbiji se ne primenjuju u dovoljnoj meri metode i tehnike iz oblasti ljudskih resursa.

Preduzeća iz prerađivačkog sektora Republike Srbije više primenjuju metode koje se odnose na obuku na radu, što se može objasniti direktnom i veoma vidljivom vezom između produktivnosti u prerađivačkom sektoru i stepena obučenosti radnika. Navedena veza je jedan od najranije prepoznatih faktora koji utiču na uspešnost poslovanja preduzeća i kao takva u dobroj meri je prepoznata i u prerađivačkom sektoru u Republici Srbiji.

6. LITERATURA

- [1] B. Becker and B. Gerhart, "*The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects*," The Academy of Management Journal, vol. 39, no. 4, pp. 779-801, 1996.
- [2] C. O'Reilly, "*Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations*," California Management Review, vol. 31, no. 4, pp. 9-25, July 1, 1989.
- [3] L. Porter, R. Steers and R. Mowday, "*Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians*," Journal of Applied Psychology, vol. 59, no. 5, pp. 603-609, 1974.
- [4] J. Delaney and M. Huselid, "*The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance*," Academy of Management Journal, vol. 39, no. 4, pp. 949-969, 1996.
- [5] E. Kimer, S. Kinkel and A. Jaeger, "*Innovation paths and the innovation performance of low-technology firms—An empirical analysis of German industry*," Research Policy, vol. 38, no. 3, pp. 447-458, 2009.
- [6] F. Institute, "Fraunhofer Institute, "*European Manufacturing Survey*," 2 February 2015. [Online]. Available: <http://www.isi.fraunhofer.de/isi-en/i/projekte/fems.php>. [Accessed 24 December 2018].
- [7] U. Marjanovic, B. Lalic, V. Majstorovic, N. Medic, J. Prester and P. Iztok, "*How to Increase Share of Product-Related Services in Revenue? Strategy Towards Servitization*," Advances in Production Management Systems. Smart Manufacturing for Industry 4.0, vol. 536, pp. 57-64, 2018.
- [8] E. Communities, "*NACE Rev. 2 - Statistical classification of economic activities in the European Community*," Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.