

Izveštaj:

Novi **fokus** u novom normalnom

Analiza potreba za modernizacijom postojećih i identifikaciji novih programa obrazovanja odraslih u Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde

UDRUŽENJE ALDI GORAŽDE

FEBRUAR 2021

UDRUŽENJE ALDI GORAŽDE U SARADNJI SA UDRUŽENJEM
POSLODAVACA BOSANSKO-PODRINJSKOG KANTONA
GORAŽDE

**Istraživanje potreba za modernizacijom postojećih i identifikaciji novih programa
obrazovanja odraslih na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde**

FINALNI IZVJEŠTAJ

FEBRUAR 2021 GODINE

UDRUŽENJE ZA LOKALNE RAZVOJNE INICIJATIVE ALDI GORAŽDE

Panorama b.b.

Goražde

BH 73000

Bosna i Hercegovina

aiti@aldi.ba

www.aldi.ba

DVV International- Ured za BiH

Kulovića 8, 71000 Sarajevo

Bosna i Hercegovina

info@dv-international.ba



Sadržaj

05

UVOD

08

METODOLOGIJA

Fokus na potrebnom setu vještina

10

PODACI O ISPITANICIMA

- Osnovni podaci

Iskustva u obuci radnika

12

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

- Generalni kontekst
- Zanimanja koja su bila predmet istraživanja
- Najtraženija zanimanja
- Zainteresovanost po ekonomskim sektorima
- Zainteresovanost kompanija za razvojem vještina u zavisnosti od tipa glavnog prodajnog tržišta
- Top vještine za koje je potrebno osigurati ili unaprijediti programe obuke
- Odgovor na novo normalno
- Planovi za budućnost

30

ZAKLJUČAK

Analiza potreba za modernizacijom postojećih i identifikaciji novih programa obrazovanja odraslih u Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde je nastala u okviru projekta „Jačanje mreže vladinih i nevladinih aktera u oblasti obrazovanja odraslih“ koji finansira DVV International- Ured za BiH. Glavni cilj projekta je unaprijeđenje efikasnih načina participacije relevantnih aktera u procesu obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja.

Uvod

Vještine su ključne za konkurentnost i zapošljavanje jer promjene koje sa sobom nosi globalizacija i tehnološki napredak zahtijevaju bolje i nove vještine relevantne na tržištu rada kako bi se postigao rast produktivnosti i osigurala dobra radna mjesta.

Novi načini rada i češće promjene radnih mjesta (zbog nužnosti ili mogućnosti) zahtijevaju širi skup vještina. Transverzalne vještine (soft skills vještine) su vještine koje su relevantne za pronalaženje poslova i zanimanja u područjima koja su različita od sadašnjeg ili prošlog područja rada. Prema posljednjim istraživanjima, 40% poslodavaca u Bosni i Hercegovini navodi poteškoće u pronalaženju ljudi s pravim vještinama, pri čemu mnogi poslodavci naglašavaju nedostatak transverzalnih vještina kod kandidata za radno mjesto¹.

Neusklađenost vještina odnosi se na jaz između potražnje za vještinama i njihove ponude na tržištu rada, koja je toliko prisutna da je ovaj fenomen nosi naziv „kriza vještina“. Pod krizom vještina podrazumjeva se stanje u kojoj se vještine koje traže poslodavci razlikuju od vještina koje nude osobe koje traže posao ili zaposlenici. Ako se kriza vještina nastavi produbljivati, u različitim oblicima, on će dovesti do dalekosežnih kratkoročnih i dugoročnih ekonomskih i socijalnih gubitaka za ljude, poslodavce i društvo.

U radnom okruženju koje se brzo mijenja odrasle osobe moraju stalno ići u korak sa modernizacijom i i poboljšavati svoje vještine

kako bi ostale konkurentne i produktivne. Sistemi za obrazovanje odraslih moraju odgovoriti na veliki niz potreba koje imaju polaznici, poslodavci i društvo. Oni moraju osigurati da sve osobe imaju jednostavan i pravedan pristup mogućnostima za učenje. Konkretno, onima koji su napustili formalno obrazovanje ili osposobljavanje, a da nisu stekli minimalan nivo vještina potrebnih u savremenom ekonomskom i društvenom okruženju, trebalo bi dati priliku da steknu te vještine kasnije u životu. Odrasle osobe mogu usavršavanjem vještina i prekvalifikacijom osigurati da njihove vještine ostanu relevantne i u skladu sa savremenim potrebama. To se ne odnosi samo na radno okruženje, već i na aktivno sudjelovanje u društvu. Stoga se pred savremeno tržište rada postavljaju novi zahtjevi: usmjerenost na cjeloživotni razvoj kompetencija, naglašena potreba za mobilnošću radne snage i porast potražnje transverzalnih ključnih kompetencija.

Lokalno partnerstvo Bosansko-podrinjskog kantona Goražde trenutno ulaže ogromne napore za provođenje boljeg i stalnog praćenja i vrednovanja kretanja na tržištu rada općenito, kako bi se učinkovito reagovalo na promjene i izazove na tržištu rada.

BPK Goražde je jedan od ekonomski najdinamičnijih kantona u Federaciji BiH sa izuzetno razvijenom industrijskom bazom koja zapošljava više od 49% ukupnog broja zaposlenih. Zahvaljujući dinamičnoj industriji problem nezaposlenosti je značajno reduciran

¹ OECD/Europska unija, The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for SelfEmployment and Entrepreneurship (Poduzetnici koji nedostaju 2015.: Politike za samozapošljavanje i poduzetništvo), OECD Publishing, 2015.

što je dovelo da je BPK Goražde region u Bosni i Hercegovini sa najmanjom stopom nezaposlenosti. U uspjehu na smanjenju nezaposlenosti značajnu ulogu su imale aktivne mjere zapošljavanja uključujući masovno uključivanje radne snage u programe obuke i prekvalifikacije u skladu sa potrebama tržišta rada.

BPK Goražde već deceniju godina ulaže napore kako bi modernizovao obrazovni sistem, proširio mogućnosti za učenje i u proces razvoja vještina uključio sve zainteresovane strane, a posebno preduzeća koja smatraju da su vještine radne snage ključni faktor za osiguranje konkurentnosti na tržištu.

Strateški naponi na razvoju obrazovanja odraslih na području BPK Goražde usklađeni su sa sveukupnom kantonalnom strategijom razvoja, strateškim okvirom za razvoj obrazovanja odraslih BiH, ali i prioritetima EU u oblasti obrazovanja i obuke. Za BiH je ulazak u EU prioritet od najvećeg interesa i zbog toga važno je napomenuti da su u Rimskoj deklaraciji iz marta 2017. države članice EU naglasile svoju predanost omogućavanju „najboljeg obrazovanja i osposobljavanja“ za mlade ljude, a da je Evropsko vijeće u oktobru 2017. pozvalo da se sistem obrazovanja i obuke „prilagode digitalnom dobu“.

Poduzeto je niz reformskih mjera na unaprijeđenju stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih kroz bolje povezivanje sa tržištem rada, razvojem novih obrazovnih programa i uspostavljanju institucionalnih okvira za razvoj i podršku obrazovanju odraslih. Jako malo je napravljeno u pogledu digitalne infrastrukture i vještina što koči uključiv rast i iskorištavanje potencijala koje donosi digitalna ekonomija. Ubrzana digitalna transformacija ekonomije i društva zahtijeva posjedovanje digitalnih vještina na skoro svakom radnom mjestu, zbog čega je potrebno omogućiti mladim osoba sticanje digitalnih znanja i

vještina kako bi im se obezbijedio veći pristup poslovima, ali i olakšano djelovanje na postojećim poslovima.

Kako bi se odgovorilo na izazove razvoja vještina radne snage u dobu krize vještina, BPK Goražde donio je Strategiju obrazovanja odraslih kojom je predviđeno da se do 2023. godine obezbijedi značajan napredak u slijedećim oblastima:

1. Unaprijeđenje institucionalnog okvira za obrazovanje odraslih;
2. Obezbjeđenje sveobuhvatnog i održivog sistema obrazovanja odraslih;
3. Unaprijeđenje ljudskih resursa za obrazovanje odraslih;
4. Pобољшanje ponude kvalitetnih i relevantnih programa obrazovanja odraslih;
5. Povećanje osnovnog šireg seta kompetencija i kompleksnijih vještina;
6. Smanjenje jaza u vještinama i kompetencijama nezaposlenih osoba;
7. Unaprijeđenje kompetencija radnika i njihovo usavršavanje u skladu sa zahtjevima radnog mjesta;
8. Digitalni fokus u obrazovanju odraslih;
9. Povećanje svjesnosti o značaju cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih;
10. Podsticanje veće uključenosti privatnog sektora i civilnog društva u artikulaciji potreba za učenjem;
11. Bolje informisanje i povećanje obavještenosti o vještinama i kompetencijama za kojima postoji potražnja na tržištu rada.

Uspjeh u ostvarivanju strateških ciljeva zavisi prvenstveno od uključenosti svih aktera u društvu i njihove svjesnosti o bitnosti uloge obrazovanja odraslih u ličnom i ekonomskom razvoju kompletnog društva.

Ovaj izvještaj rezultat je napora koji su poduzeti kako bi se identifikovale mogućnosti za poboljšanje ponude kvalitetnih i relevantnih programa obrazovanja odraslih, smanjenio jaz u vještinama i kompetencijama nezaposlenih osoba i podstakla veća uključenosti privatnog sektora i civilnog društva u artikulaciji potreba za učenjem.

Provedenim istraživanjem prikupljeni su podaci o potrebama tržišta rada kao i informacije o postojećem nivou znanja i vještina koje su stečene kroz formalno i neformalno obrazovanje.

Osnovna svrha prikupljanja ovih podataka jeste da pruži detaljan uvid svim stakeholderima u stanje i potrebe na tržištu rada kao i da pomogne našoj organizaciji u formulisanju budućih ciljeva i aktivnosti u oblasti razvoja tržišta rada i smanjenju jaza između ponude i potražnje vještina radne snage. Analiza potreba za modernizacijom postojećih programa obrazovanja odraslih i prijedlog novih programa u BPK Goražde jedan od izvještaja koji ima za cilj da ključnim donosiocima odluka ali i svim stakeholderima u obrazovanju odraslih da uvid u mogućnosti i izazove koji stoje na putu smanjivanja jaza u vještinama na području i pružanje odgovora na krizu vještina

Metodologija

Udruženje ALDI Goražde zajedno sa Udruženjem poslodavaca BPK Goražde je sprovodilo Istraživanje potreba za modernizacijom postojećih programa obrazovanja odraslih koje je rađeno u periodu od 15.08.2020. do 15.10.2020. godine među poslodavcima sa područja BPK-a Goražde kako bi se identifikovali ključni trendovi u potražnji za radnom snagom, kao i mogućnosti za unaprijeđenje dostupne radne snage u skladu sa razvojnim potrebama poslodavaca.

Istraživanje je bilo usmjereno na prikupljanje i analizu sa ciljem identifikacije broja i vrste poslova u privrednim društvima sa područja BPK-a Goražde za kojima se može očekivati potražnja i u budućnosti, kao i prevazilaženje jazova u vještinama povezanim sa tim poslovima ili sektorima.

I najvažnije, istraživanje je bilo usmjereno prema iznalaženju novih mogućnosti za saradnju između svijeta rada i obrazovanja na osiguranju adekvatne ponude radne snage za znanjima i vještinama koje zahtijeva postojeće tržište rada. Iznešeni stavovi, mišljenja i sugestije u ovoj analizi treba da pruže uvid u realnu situaciju na tržištu rada, sistemu obrazovanja i njihovoj međusobnoj povezanosti.

Učešće u istraživanju je bilo dostupno za kompanije koje su članice Udruženja poslodavaca sa područja BPK Goražde koji su registrovani kao privredna društva bez obzira na oblik vlasništva i na lokaciju sjedišta društva. Zainteresovanost za istraživanje je pokazalo 38 poslodavaca koje posluju na području BPK-a Goražde.

Za realizaciju istraživanja potreba za modernizacijom postojećih programa obrazovanja odraslih korišten je upitnik za

ispitivanje tržišta rada u BPK Goražde koji je pripremljen od strane Udruženja ALDI Goražde. Osnovni cilj ispitivanja tržišta rada putem ovakvog upitnika je sticanje realnog uvida u stanje na tržištu, koje se temelji na prikupljanju relevantnih podataka i informacija, kao i ostvarivanje neposrednog kontakta sa poslodavcima.

Udruženje Poslodavaca BPK Goražde je prikupljalo potrebne kvantitativne podatke za izradu ove analize. Podaci su prikupljeni na bazi anketnog ispitivanja poslodavaca u BPK Goražde koje je vršeno direktnom komunikacijom od strane predstavnika Udruženja poslodavaca BPK Goražde. U anketama su korištena pitanja zatvorenog tipa sa ponuđenim modalitetima odgovora.

Rezultati anketiranja trebalo bi da posluže za prilagođavanje najvažnijih aktivnosti Udruženja ALDI u odnosu na iskazane potrebe poslodavaca kao i za realizaciju odgovarajućih mjera i programa aktivne politike zapošljavanja.

Fokus na potrebnom setu vještina

Provedeno istraživanje se fokusiralo na identifikaciju mogućnosti za modernizacijom postojećih i prijedlog novih programa obrazovanja odraslih u BPK Goražde. Kako bi se utvrdile vještine za koje poslodavci smatraju da su im potrebne, istraživanjem se definisao širok set vještina koje su grupisane u tri grupe: tehničke vještine, digitalne tehničke vještine i soft skills vještine.

Tehničke vještine, poznate i kao tvrde (tehničke) vještine, osobine su stečene korištenjem i stjecanjem stručnosti u izvođenju fizičkih ili digitalnih zadataka. Postoji mnogo

različitih vrsta tehničkih vještina. Tradicionalno, ljudi koji se bave matematikom, informatikom, mehanikom i informacionom tehnologijom koriste mnoge tehničke vještine.

Digitalne vještine su široko definirane kao one vještine potrebne za „upotrebu digitalnih uređaja, komunikacijskih aplikacija i mreža za pristup informacijama i upravljanje njima“. Ovo pokriva širok spektar i raznolikost vještina.

Soft skills ili meke vještine kombinacija su različitih vještina kod ljudi u koje spadaju socijalne vještine, komunikacijske vještine, karakterne osobine ličnosti, stavovi, način razmišljanja, koeficijenta socijalne inteligencije i emocionalne inteligencije, između ostalog, vještine koji ljudima omogućavaju snalaženje u njihovoj okolini, lakši i bolji rad s drugima, postizanje svojih ciljeva nadopunjujući teške vještine. Engleski rječnik Collins definira pojam "meke vještine" kao "poželjne osobine za određene oblike zaposlenja koji ne ovise o stečenom znanju: uključuju zdrav razum, sposobnost ophođenja s ljudima i pozitivan fleksibilan stav."

Za ovu svrhu korištena je međunarodna standardna klasifikacija zanimanja u okviru koje su organizovani svi poslovi u jasno definisane setove grupa i obaveza koje radnici poduzimaju na radnom mjestu. Za bolje razumjevanje klasifikacije zanimanja bitno je naspomenuti da se zanimanja koja spadaju u grupu menadžera, profesionalaca i tehničara podrazumjevaju da su to radna mjesta za koje je neophodno nivo znanja i vještina koji se stiče univerzitetskim obrazovanjem, dok se za zanimanja koja spadaju u ostale grupe, izuzev

radnika na jednostavnim poslovima podrazumjeva nivo znanja, vještina i kompetencija koje se stiču srednjoškolskim obrazovanjem.

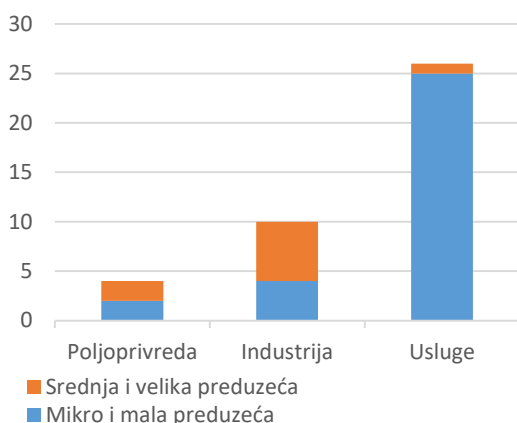
Pogledajmo sada ko su ispitanici koji su učestvovali u istraživanju.

Podaci o ispitanicima

Osnovni podaci

U istraživanje je bilo uključeno 38 poslodavaca sa područja BPK-a Goražde koje su u momentu istraživanja zapošljavali 1.067 radnika. U istraživanju su učestvovali mikro, mala i srednja preduzeća, kao i veće kompanije koje su sektorski podijeljene na sljedeći način: 2 firme iz poljoprivrednog sektora, 10 firmi iz industrijskog sektora i 26 iz uslužnog sektora.

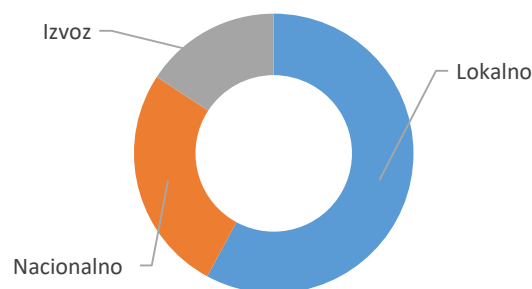
Graf: Struktura ispitanika po sektorima



Broj zaposlenih u sektorima koji su ušli u predmet istraživanja je sljedeći: jedna firma iz poljoprivrednog sektora je mikro preduzeće sa manje od 5 zaposlenih, dok je druga malo preduzeće sa manje od 50 zaposlenih. Kada je u pitanju industrijski sektor istraživanjem je obuhvaćeno 10 mikro firmi koje zapošljavaju do 5 radnika, 1 firma koja broji do 24 radnika, jedna mala firma do 49 radnika, 4 firme do 99 radnika i dvije srednje kompanije koje upošljavaju do 200 radnika. Omjer radnika u firmama iz uslužnog sektora koje su učestvovali u istraživanju je sljedeći: 10 mikro firmi koje upošljavaju do 5 radnika, 14 firmi od 5 do 24 radnika i 2 male firme od 25 do 49 radnika.

Broj ispitanika kojima je glavno prodajno tržište na području BPK-a Goražde je 47,4% (18), 36,8% (14) ima glavna prodajna tržišta na području BiH, a 15,8% (6) firmi su izvozno (internacionalno) orijentisane.

Graf: Glavna prodajna tržišta ispitanika



Velika većina ispitanika ima dugo iskustvo u pronalaženju radnika na tržištu rada. Skoro tri četvrtine (73,7%) ispitanika koji su obuhvaćeni istraživanjem posluju na tržištu više od 10 godina, 10,5%(4) posluju od 5 do 10 godina, 5,3% (2) posluju do 5 godina i 10,5% (4) firmi posluju manje od 3 godine.

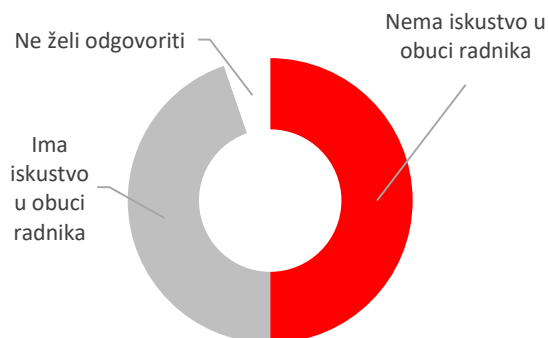
Istraživanje je zasnovano na pronalaženju specifičnih odgovora o sektorskoj potražnji za obrazovanjem, vrstama zanimanja za kojima postoji potražnja i nivo vještina koje trebaju posjedovati radnici za kojima postoji potražnja na tržištu rada, ili vještine koje postojeći radnici trebaju nadograditi.

Iskustva u obuci radnika

Veoma važna karakteristika kompanija koje su obuhvaćene istraživanjem je njihov kapacitet da formiraju potražnju na tržištu rada. Ova karakteristika je važna jer kompanije koje imaju iskustva sa zapošljavanjem novih radnika i diverzificiranu strukturu radne snage najbolje

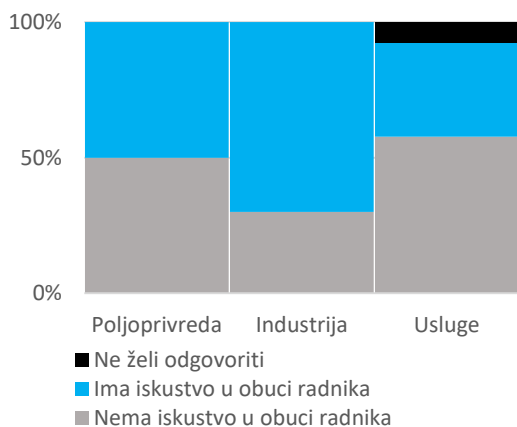
poznaju tržište rada i izazove sa kojima se suočavaju prilikom popune novih radnih mjesta adekvatnim stručnim kadrovima.

Graf: Iskustvo ispitanika u obuci radnika



Iskustva kompanija u obuci radnika izvan kompanije su sljedeća: 44,7% (17) ispitanika ima iskustva u obuci radnika izvan vlastite kompanije, 50% (19) ispitanika nema nikakvo iskustvo u obuci radnika izvan kompanije, 2,6% (1) nije željelo odgovoriti na pitanje.

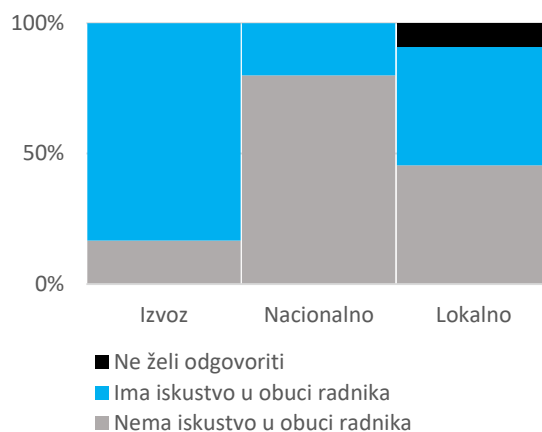
Graf: Iskustvo u obuci radnika po ekonomskim sektorima



Kada je u pitanju klasifikacija obuka radnika po ekonomskim sektorima iskustva poslodavaca iz BPK-a Goražde su različita. Poslodavci iz poljoprivrednog sektora su izrazili različite stavove, jedna poljoprivredna firma je istakla da ima iskustva sa obukom radnika izvan vlastite firme a druga je odgovorila da nema to

iskustvo. Tri poslodavca iz industrijskog sektora su odgovorila da nemaju iskustvo u obuci radnika izvan vlastite kompanije, dok je sedam poslodavaca iz istog sektora odgovorilo da ima iskustvo sa obukom radnika izvan vlastite firme. Čak 15 poslodavaca iz uslužnih djelatnosti su odgovorili da nemaju iskustvo sa obukom radnika izvan vlastite kompanije dok je njih 9 odgovorilo da ima ova iskustva. Na ponuđeno pitanje dva poslodavca nisu željeli dati odgovor.

Graf: Iskustvo ispitanika u obuci radnika po glavnim prodajnim tržištima



Istraživanjem smo došli i do podataka o iskustvu poslodavaca o obukama radnika izvan vlastite kompanije po glavnim prodajnim područjima. Zapažanja do kojih smo došli su različitog intervala ovisno o sferama djelovanja. Jedan od poslodavaca čija je firma izvozno orijentisana je odgovorio da nema iskustvo sa obukom radnika izvan vlastite firme, dok je pet poslodavaca koji su također izvozno orijentisani odgovorili da imaju ovo iskustvo. Od deset poslodavaca čak osam čije je prodajno tržište nacionalno (BiH) je odgovorilo da nema iskustvo sa obukom radnika izvan vlastite kompanije, dok su dva poslodavca odgovorila da imaju iskustvo u obuci radnika izvan kompanije. Dva ispitanika nisu željeli dati odgovor na ovo pitanje.

Rezultati istraživanja

Generalni kontekst

Uzimajući u obzir da se istraživanje provodilo u jeku pandemije COVID-19, smatramo da je vrlo važno na samom početku istaknuti da su poslodavci tokom istraživanja iskazali veliku želju za unaprijeđenjem vještina radne snage i promjenom kulture po pitanju razvoja vještina zaposlenih. I da su spremni spremni proći kroz značajnu transformaciju kako bi se prilagodili novonastalim okolnostima na tržištu.

Modernizacija poslovanja sa jedne i potreba za novim vještinama sa druge strane otvara prostor za značajnim povećanjem aktivnosti na razvoju vještina radne snage. Pružanjem podrške poslodavcima u tom smjeru daje se jedinstvena prilika da u velikoj mjeri poboljšaju poslovne performanse i stvore prilike za nova zapošljavanja. Oni koji uspiju da se prilagode promjenama imaju velike šanse za uspjeh. Oni drugi, su u velikom riziku od zaostajanja i neuspjeha na tržištu.

Istraživanje je detektovalo koje su to potrebe privatnog sektora za radnom snagom i gdje leže mogućnosti za unaprijeđenje programa obrazovanja odraslih u skladu sa potrebama tržišta rada.

Zašto je to važno?

Danas se svaka država i svaka industrija nalazi u krizi vještina, kao i to da povećanje ponude tradicionalnih vještina nije potpuni odgovor. Za povećanje performansi i konkurentnosti svake industrije od ključne važnosti je osigurati da radna snaga (zaposlene i nezaposlene osobe) posjeduju relevantne digitalne i soft skills vještine, zbog čega od ključne važnosti osigurati mogućnosti sticanja znanja u vještinama relevantnim za buduće tržište rada. Kako bi se odgovorilo na potrebe poslodavaca,

u narednom periodu ključno je osigurati ponudu novih obrazovnih programa koji će biti prilagođeni trenutnim i budućim potrebama tržišta rada.

2020. je bila godina puna termina kao "nikad zabilježeno" i "bez presedana". Svaka industrija je bila pogođena na neki način COVID-19 pandemijom, ekonomskim slomovima i ograničavanjem kretanja. Poslovni modeli su se mijenjali i još uvijek se mijenjaju kako bi odgovorili na nove izazove i nove poslovne prioritete. Za kompanije u 2021. godini to donosi novi imperativ da generišu nove vrijednosti korištenjem inovativnih tehnologija i pristupa informacijama. Ukoliko želimo da uspijemo važno će biti poduzeti napore koji će doprinijeti ubrzanju implementacije Strategije obrazovanja odraslih sa ciljem da doprinese razvoju vještina radne snage, ali i istovremeno da pomogne digitalnom ubrzanju, identifikaciji i korištenju izrastajućih tehnologija kao i sofistifikaciji partnerstva i kolaboracije sa lokalnom industrijom. Sistem obrazovanja odraslih treba da bude ojačan kako bi podržao lokalnu industriju da iskoriste prednosti koje donose nove tehnologije kako bi transformisali poslovne operacije i modele na način koji će im pomoći da bolje odgovore na buduće poremećaje i da povećaju svoje performanse i konkurentnost.

Kako bi u tome uspjeli biće potrebno obezbjediti fokus na razvoj programa koji će opremiti mlade ljude sa vještinama koje su neophodne kako bi se popunio jaz u u tehničkim ali i soft skills vještinama.

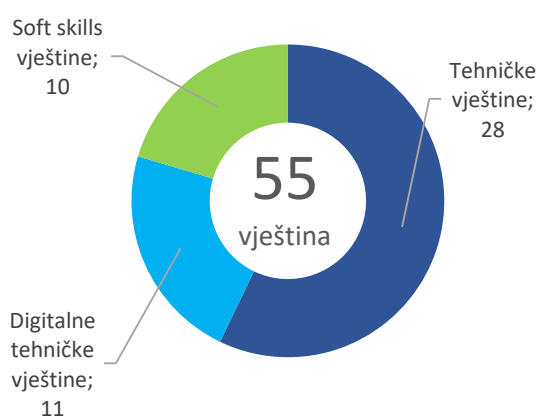
Pogledajmo sad koja su zanimanja/vještine bile predmet istraživanja.

Zanimanja koja su bila predmet istraživanja

Današnja tržišta rada zahtijevaju nova zanimanja i neprestano mijenjanje profila vještina, kvalifikacija i iskustva. Nedostaci vještina i znanja te njihova neprilagođenost često su jedan od razloga ekonomske nekonkurentnosti. Stoga je za zadržavanje adekvatne pozicije na tržištu potrebno omogućiti stjecanje vještina i znanja kada god to zahtijevaju poslovni procesi.

Predmetom istraživanja su bila najtraženija zanimanja današnjice koja omogućuju stjecanje primjerenih osnovnih, transversalnih i strukovnih vještina koje odgovaraju potrebama poslodavaca. Oni bi polaznicima trebali omogućiti i uključivanje u programe učenja kasnije u životu i upravljanje prijelazom iz obrazovanja u zaposlenost te s jednog radnog mjesta na drugo ili iz nezaposlenosti u zaposlenost.

Graf: Struktura seta vještina koje su bile predmet istraživanja



Kompanije su imale priliku da odaberu svako od ponuđenih zanimanja i da odgovore da li im je to zanimanje potrebno za postojeće radnike ili za nove radnike, -da, ukoliko bi se program obrazovanja prilagodio potrebama tržišta rada ili -ne. Poslodavcima je u upitniku bilo ponuđeno 55 zanimanja iz oblasti soft skills, digital skills i tehničkih vještina. Također,

ostavljena im je i mogućnost samostalnog iskazivanja potrebe za specijaliziranim zanimanjima u posebnu rubriku. Ponuđena zanimanja iz upitnika su bila zastupljena na sljedeći način 42,1% su bila zanimanja koja spadaju pod tehničke vještine, 28,9% su bila zanimanja iz oblasti digitalnih vještina, 26,3% su bila zanimanja iz oblasti soft skills i 2,6% su bila zanimanja koja spadaju pod „ostala“ zanimanja.

Tehničke vještine su se kroz provedeno istraživanje pokazale kao najtraženije vještine kod postojećih ali i novih radnika. Ispitanicima su u upitniku ponuđena 28 zanimanja iz oblasti tehničkih vještina. Vještine koje su bile predmet istraživanja su praktične i često se odnose na mehaničke, informatičke, matematičke ili naučne zadatke. Neke od njih uključuju znanje programskih jezika, mehaničku opremu ili alate. Dok su pojedine vještine često vezane za poslove uz informacijsku tehnologiju (IT). Većina od ponuđenih vještina zahtijevaju osposobljavanje i iskustvo.

Pregled: Lista tehničkih vještina koje su bile predmet istraživanja

1. Arhitektonski tehničar
2. Armirač
3. Automehaničar
4. CNC Operater
5. Druge personalne usluge
6. Električar
7. Elektroničar mehaničar
8. Elektrotehničar
9. Elektrotehničar automatike
10. Elektrotehničar mehatronike
11. Geodetski tehničar
12. Građevinski tehničar
13. Hemijski operater

14. Hemijski tehničar
15. Krojač III
16. Krojač IV
17. Kuhar/poslastičar
18. Marketing zasnovan na performansama
19. Mašinbravar
20. Mašinski tehničar
21. Obrađivač gume i plastike
22. Poslovno pravni tehničar
23. Prodaja
24. Tehničar elektronike
25. Tesar
26. Trgovac
27. Video produkcija
28. Zavarivač

U današnjem digitalizovanom svijetu, sve više postaje kritično obezbjeđenje ponude radne snage sa adekvatnim tehničkim vještinama. Za potrebe istraživanja odabran je set digitalnih vještina koji se sastojao od osnovnih vještina (kao što je generalno programiranje) do izuzetno naprednih digitalnih vještina čije posjedovanje kompanijama može dati veliku konkurentsku prednost na tržištu (kao što je IoT ili AI).

Pregled: Lista digitalnih tehničkih vještina koje su bile predmet istraživanja

1. IoT
2. Digitalna transformacija
3. Dizajniranje korisničkog iskustva (UX)
4. Generalno kompjutersko programiranje
5. Kompjuterske baze podataka
6. Napredna analitika podataka
7. Poslovna analitika
8. Računanje u oblaku (Cloud)

9. Razvoj kompjuterskih aplikacija
10. Realacijske baze podataka
11. Vještačka inteligencija

I na kraju, ali ne i najmanje važno, istraživanje je bilo usmjereno ka identifikaciji kritičnih soft skills vještina koje su sve više esencijalne vještine koje poslodavci traže od postojećih i novih zaposlenika.

Lista soft skills vještina koje su obuhvaćene istraživanje date su u narednom pregledu.

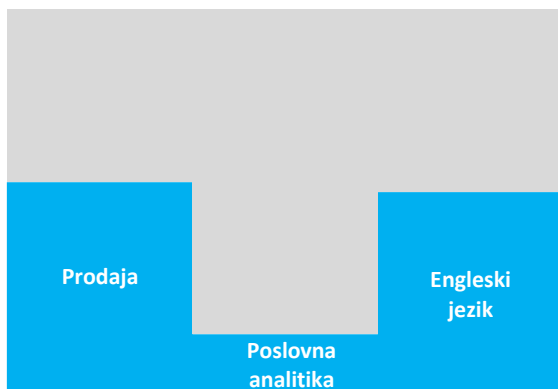
Pregled: Lista digitalnih tehničkih vještina koje su bile predmet istraživanja

1. Agilna metodologija
2. Analitičko rezonovanje
3. Donošenje odluka/ rješavanje problema
4. Generalni kurs engleskog jezika
5. Generalni kurs njemačkog jezika
6. Komunikacijske vještine
7. Kreativnost/ Dizajnersko razmišljanje
8. Liderstvo
9. Projektno planiranje
10. Upravljanje projektima
11. Soft skills vještine
12. Agilna metodologija
13. Analitičko rezonovanje
14. Donošenje odluka/ rješavanje problema
15. Generalni kurs engleskog jezika
16. Generalni kurs njemačkog jezika
17. Komunikacijske vještine
18. Kreativnost/ Dizajnersko razmišljanje
19. Liderstvo
20. Projektno planiranje
21. Upravljanje projektima

Najtraženija zanimanja

Rezultati istraživanja pokazuju da poslodavci sa područja BPK-a Goražde najviše poteškoća imaju sa pronalaskom uposlenika koji imaju tehničke vještine iz oblasti prodaje. To je donekle razumljivo imajući u vidu da najveći broj ispitanika dolazi iz sekora usluga. Na pitanje koje su to digitalne vještine koje su najviše potrebne ispitanicima na prvo mjesto su stavili vještine poslovne analitike. I ono što je posebno privuklo pažnju jeste da je na pitanje koje su to soft skills vještine koje su potrebne ispitanicima, na prvom mjestu su stavili vještine poznavanja engleskog jezika.

Graf: Udio ukupnog broja ispitanika koji su se izjasnili da zainteresovani za obukom iz pojedinih vještina



S obzirom da je BPK Goražde industrijska zona koja je izvezno orijentisana, ne čudi podatak da su poslodavci na drugom mjestu istakli potrebu za obukama radnika iz engleskog jezika za potrebe radnog mjesta. Njih 63% je istaklo da im je neophodan kurs iz engleskog jezika za postojeće radnike, a 39,5% je zainteresovano za obuku novih radnika iz engleskog jezika.

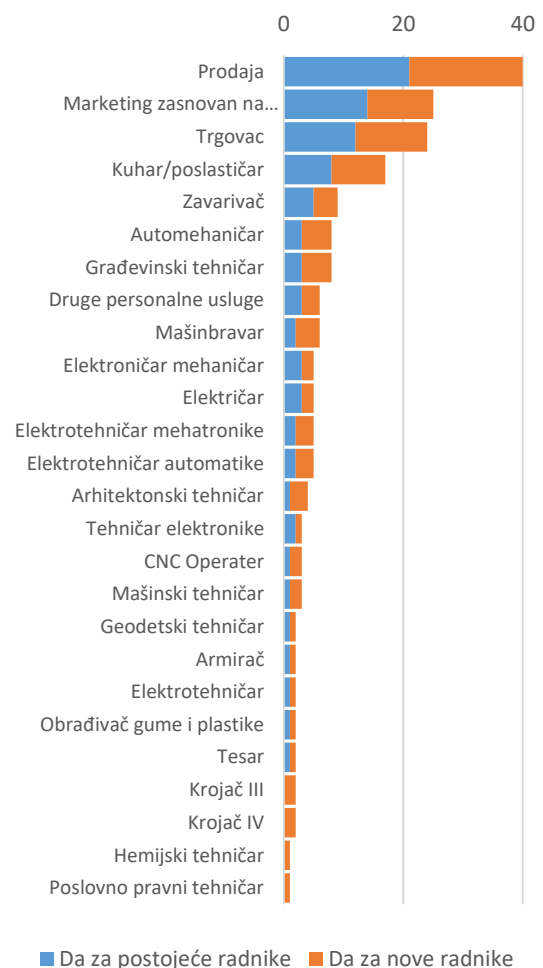
Na trećem mjestu, poslodavci su iskazali potrebu za radnicima koji aktivno poznaju njemački jezik. 42,1% poslodavaca je iskazalo potrebu za obukom postojećih radnika iz oblasti njemačkog jezika, 26,3% su iskazali

potrebu za obukama novih radnika iz njemačkog jezika.

Na četvrtom mjestu, identifikovana je potreba za komunikacijskim vještinama iz oblasti soft skills, čak 39,5% poslodavaca je iskazalo potrebu za obukama postojećih radnika iz ove oblasti a 36,8% je istaklo da bi obučilo nove radnike iz oblasti komunikacijskih vještina.

Radi lakšeg pregleda i boljeg razumjevanja potreba koje su poslodavci iskazali prilikom istraživanja u donjem dijelu ljestvice napravljena je selekcija od po top 5 zanimanja iz oblasti soft skills, digital skills i tehničkih vještina.

Graf: Broj kompanija zainteresovanih za obuku radnika po vrsti tehničkih vještina



Rezultati istraživanja pokazuju da su poslodavci najviše zainteresovani za tehničke vještine iz oblasti prodaje. 55% poslodavaca je navelo da su im potrebne obuke za radnike iz oblasti prodaje ali su zainteresovani i za obuke novih radnika iz tehničkih vještina prodaje.

36,8% poslodavaca je iskazalo potrebu za usavršavanjem postojećih radnika iz marketinga zasnovanom na performansama dok je 28,94% poslodavaca izrazilo stav da su zainteresovani za obuke iz marketinga za nove radnike. Pod marketingom zasnovanom na performansama podrazumijevamo pristup u kojem se različiti kanali za promociju (kontekstualno oglašavanje, affiliate marketing, SEO, RTB plasman itd.) koriste za postizanje određenih poslovnih ciljeva: opseg prodaje, trošak kupca, ROI. Važno je da se aktivnošću može fleksibilno upravljati s fokusom na rezultate, po mogućnosti u stvarnom vremenu.

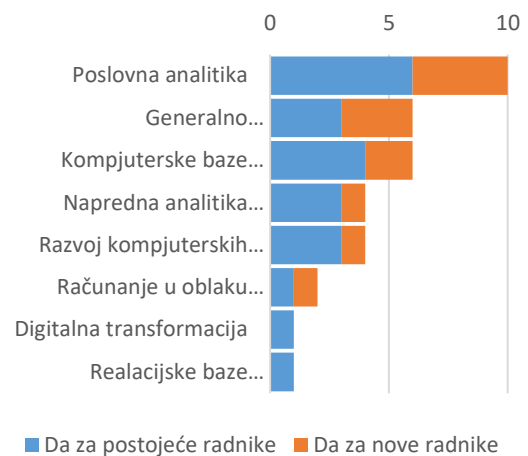
31,6% ispitanika je istaklo potrebu za usavršavanjem postojećih radnika iz oblasti prodaje

21,05% ispitanih u istraživanju je istaklo da je potrebno dodatno usavršavati njihove postojeće kuhare a 23,7% bi bili zainteresovani za obuke novih radnika.

13,2% poslodavaca je iskazalo potrebu za dodatnim obukama iz zanimanja zavarivač za postojeće radnike, a 10,5% bi bili zainteresovani za obuke za nove radnike.

7,9% poslodavaca je izrazilo potrebu za usavršavanjem postojećih radnika za zanimanja građevinski tehničar i automehaničar, a 13,1% poslodavaca bi obučili nove radnike ovim vještinama.

Graf: Broj kompanija zainteresovan za obuku radnika po vrsti digitalnih tehničkih vještina



15,78% poslodavaca prilikom istraživanja je iskazalo potrebu za nadogradnjom vještina kod postojećih radnika iz poslovne analitike, 10,52% njih bi obučili nove radnike ovim znanjima. Poslovna analitika ili business analytics se odnosi na vještine, tehnologije, aplikacije i prakse za neprekidno iterativno istraživanje prošlih performansi poduzeća kako bi stekli uvid za upravljanje poslovanja. Poslovna analitika se fokusira na razvijanje novih uvida i razumijevanja poslovnih performansi baziranih na podacima i statističkim metodama.

10,2% poslodavaca je iskazalo potrebu za nadogradnjom vještina kod postojećih radnika iz oblasti digital skills koje se tiču kompjuterskih baza podataka, a njih 5,26 % bi obučili nove radnike ovim vještinama. Kompjuterske baze podataka predstavljaju sistem za upravljanje bazama podataka i njihovo efikasno korištenje u svakodnevnom poslovanju sa aspekta razvoja i održavanja.

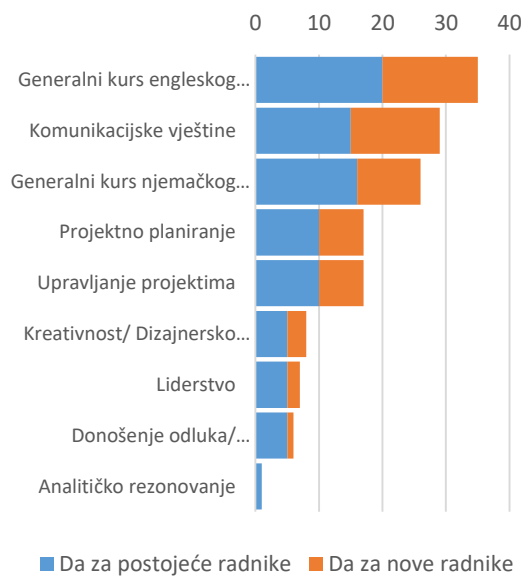
7,9% ispitanih je odgovorilo da je generalno kompjutersko programiranje vještina koja im je potrebna kod postojećih radnika, također, 7,89% ispitanih bi bili zainteresovani za obuke iz programiranja za nove radnike. Programiranje je umjetnost i umijeće u stvaranju programa za kompjutere. Stvaranje

programa sadrži u sebi pojedine elemente dizajna, umjetnosti, znanosti, matematike kao i inženjeringa.

7,9% ispitanih je izrazilo potrebu za usavršavanjem postojećih radnika u naprednoj analitici podataka, i 2,6% bi bili spremni na obuku novih radnika iz analitike podataka. Analitika podataka je proučavanje skupnih podataka služeći se pritom statističkim i analitičkim alatima za pretvaranje tih podataka u smislene informacije i izvršavanje jedne ili više zadaća.

7,9% poslodavaca je iskazalo potrebu za usavršavanjem postojećih radnika iz oblasti razvoja kompjuterskih aplikacija, a 2,6% bi bili zainteresovani za obuku novih radnika iz oblasti kompjuterskih aplikacija. U kompjuterske aplikacije spadaju web i mobilne aplikacije. Mobilne aplikacije postale su jedan od najefikasnijih kanala komunikacije na tržištu i imaju brojne prednosti naspram klasičnih Internet stranica. Izradom vlastite aplikacije dodatno se osnažuje brend i prepoznatljivost. Web aplikacija (web app) je kompjuterski program koji se izvodi u internet pregledniku. Web aplikacija radi na principu povezanosti klijent-server, i klijentu pruža grafičko sučelje kakvo je definirano na serveru. Danas su najpoznatije web aplikacije: webmail, internet bankarstvo, internet aukcije, oglasnici i slični servisi koji nude napredne funkcije. Kompjuterske aplikacije su novi trend u poslovnome svijetu koji će se konstantno razvijati, a korisnicima se, kao što je uvijek i cilj, mora ponuditi nešto novo te im to omogućiti na pristupačan i zabavan način.

Graf: Broj kompanija zainteresovan za obuku radnika po vrsti soft skills vještina



31% poslodavaca se izjasnilo da je projektno planiranje vještina koju je neophodno nadograđivati kod postojećih uposlenika a 18,4% je dalo odgovor da bi bili spremni na obuku novih radnika iz ovih vještina. Projektno planiranje podrazumjeva posjedovanje vještina, aplikacija i alata koji su neophodni za samostalno i efikasno upravljanje projektima, odnosno pripremu novih projekata ili sprovedbu već postojećih.

26,3% poslodavaca je iskazalo potrebu za vještinama iz oblasti upravljanja projektima kod postojećih radnika a 18,4% se izjasnilo da su zainteresovani za obuku novih radnika iz oblasti upravljanja projektima. Upravljanje projektima ili rukovođenje projektom (project management) je primjena znanja, vještina, alata i tehnika u projektnim aktivnostima da bi se ispunili projektni zahtjevi.

13,1% poslodavaca se izjasnilo da su im neophodne vještine kod postojećih radnika kreativnost i dizajnersko razmišljanje, 7,9% bi je iskazalo zainteresovanost za obukama iz ove oblasti za nove radnike. Dizajnersko razmišljanje je metoda kreiranja drugačijih, inovativnih rješenja koja nastaju na temelju

razumijevanja potreba ili iskustava ljudi i usmjerava nas na stvaranje inovacije koja je u isto vrijeme baš ono što njima treba – bilo da se radi o kupcima određenih proizvoda, radnim organizacijama ili učenicima.

13,1% poslodavaca je odgovorilo na pitanje da im je vještina liderstva potrebna kod postojećih radnika, a 5,3% poslodavaca je iskazalo potrebu za obuku novih radnika iz leaderskih vještina. Liderstvo označava proces tokom kojeg jedna osoba utječe na druge članove organizacije radi ostvarenja definiranih ciljeva grupe ili organizacije.

13,1% poslodavaca bi željelo razviti bolje vještine donošenja odluka/ rješavanja problema kod postojećih radnika a 2,6% poslodavaca je spremno za obuke novih radnika iz ove oblasti. Vještine donošenja odluka predstavljaju različite načine i modele uspješnog rješavanja problema i donošenja menadžerskih odluka, kako bi se aktivno upravljalo rizicima i ostvarili strateški, taktički i operativni poslovni ciljevi kompanije.

Zainteresovanost po ekonomskim sektorima

U predhodnoj sekciji prikazali smo rezultate zainteresovanosti svih kompanija za obukom radnika u pojedinim zanimanjima. Kako bi dobili bolji uvid u podatke o potrebnim zanimanjima u ovoj sekciji su predstavljeni podaci o potrebama za vještinama u odnosu na ekonomski sektor kojem ispitanici pripadaju.

Poljoprivreda

Poljoprivrednici iz BPK-a Goražde su svjesni okolnosti u kojima se nalazi njihova djelatnost. Kao i drugi ekonomski sektori i ovaj je pogođen pandemijom i dodatno je otežao njihovo poslovanje, iako se čini da njihova proizvodnja nije uslovljena vanjskim činbenicima, tržište je i ovdje jako oslabljeno. Bitno je spomenuti da je

uzorak ispitanika iz poljoprivrednog sekora najmanji, samo dvije firme iz ovog sektora su učestvovala u istraživanju, ali je izuzetno izdiferenciran kada su u pitanju njihovi odgovori, odnosno potrebe koje su iskazali u upitniku. Prilikom istraživanja, poslodavci iz poljoprivrednog sektora su iskazali spremnost za učestvovanjem u obukama radnika. Kada su u pitanju tehničke vještine najviše zainteresovanosti su izrazili za obukama iz marketinga zasnovanog na performansama (obuke za 2 postojeća i 2 nova radnika), trgovcima (obuke za 2 postojeća i 2 nova radnika) i prodajom (obuke za 2 postojeća i 2 nova radnika). Iz oblasti digitalnih tehničkih vještina na prvom mjestu su iskazali interes za poslovnom analitikom (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika) i generalnim kompjuterskim programiranjem (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika). Iz oblasti soft skills vještina najzainteresovaniji su za projektno planiranje (obuke za 2 postojeća i 2 nova radnika), upravljanje projektima (obuke za 2 postojeća i 2 nova radnika), generalni kurs engleskog jezika (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika), liderstvo (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika), donošenje odluka (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika), komunikacijske vještine (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika), kreativnost/ dizajnersko razmišljanje (obuke za 1 postojećeg i 1 novog radnika). Kada sumiramo odgovore iz istraživanja dolazimo do rezultata da dvije firme iz poljoprivrednog sektora imaju potrebu za obukama za 17 postojećih radnika i obukama za 16 novih radnika, što s obzirom na mali uzorak nije ni najmanje loš rezultat.

Industrija

Tehnologije koje danas kompanije imaju na raspolaganju su lahko dostupne, međutim organizacija i način na koji kompanije raspolažu s tom tehnologijom nisu usklađene sa

očekivanjima tržišta. Ono što je najveća prepreka i najveći izazov pred kompanijama su upravo optimalno korištenje i usvajanje tehnologija kako bi postigle što bolju konkurentnu poziciju i u tom smislu potrebno je razvijati organizacijsku kulturu pogotovo kod velikih organizacija da bi one optimalno i što bolje koristile dolazeće tehnologije koje ih mogu učiniti konkurentnijima na tržištu.

Polazeći od činjenice da BPK Goražde ima snažnu industrijsku tradiciju, čiji dalji razvoj predstavlja jednu od pretpostavki bržeg ekonomskog progresa, u pravcu jačanja društvenog ugleda i statusa svih industrijskih faktora poslodavci iz ovog sektora su svjesni da jedino proizvodi i usluge u koje je ugrađeno domaće znanje i inovativnost, mogu dovesti do ekonomskog oporavka i rasta. Poslodavci su zainteresovani da učestvuju u obukama svojih radnika i to najviše iz oblasti tehničkih vještina, gdje su iskazali potrebu za obukama čak 47 radnika kako postojećih tako i novih. Iz oblasti tehničkih vještina na prvo mjesto su stavili vještine prodaje. Na drugom mjestu su obuke za građevinske tehničare. Na trećem mjestu su naveli obuke za mašinskog tehničara. Zatim slijede obuke za zanimanja CNC operatera. Zainteresovani su i za obuke za arhitektonskog tehničara kao i za automehaničara.

Kada su u pitanju digitalno tehničke vještine, poslodavci iz industrijskog sektora BPK-a Goražde su zainteresovani za obuke 7 radnika, kako postojećih tako i novih i to iz oblasti poslovne analitike, napredne analitike podataka, generalnog kompjuterskog programiranja i kompjuterskih baza podataka.

Inovativnost kao osobina poduzeća ogleda se prije svega u otvorenosti prema svim promjenama i uspješnom koordiniranju promjena na svim nivoima svoje unutrašnje organizacije, poslodavci koji su učestvovali u istraživanju su iskazali spremnost za obuke iz soft skills vještina za postojeće i nove radnike i

to na prvom mjestu obuke iz engleskog i njemačkog jezika. Iskazali su potrebu za obukama za 20 postojećih i novih radnika iz generalnog kursa engleskog i njemačkog jezika. Na drugom mjestu su komunikacijske vještine, gdje su odgovorili da su im potrebne obuke za 4 postojeća radnika i 5 novih. Za treću vještinu su odabrali projekto planiranje, gdje su iskazali potrebu za obukama 4 postojeća i 2 nova radnika iz ove oblasti. Na četvrtom mjestu su vještine iz oblasti upravljanja projektima, gdje su iskazali zainteresovanost za obukama za 4 postojeća i dva nova radnika. Pored ovih, dalje u nizu su navedena zanimanja za koja su također zainteresovani a to su analitičko rezonovanje, donošenje odluka, kreativnost/ dizajnersko razmišljanje i liderstvo.

Tabela: Zainteresovanost ispitanika iz sektora industrije za obukom postojećih i novih radnika u pojedinačnim vještinama

Ekonomski sektor, tip vještina i vrsta vještina	Broj ispitanika zainteresova za obuku svojih radnika	Broj ispitanika zainteresovan za obuku novih radnika
Tehničke vještine		
Prodaja	3	3
Građevinski tehničar	2	3
Kuhar/poslastičar	1	1
Tesar	1	1
Mašinski tehničar	1	2
CNC Operater	1	2
Zavarivač	1	1
Druge personalne usluge	1	1
Marketing zasnovan na performansama	1	
Električar	1	1
Armirač	1	1
Geodetski tehničar	1	1
Arhitektonski tehničar	1	2
Automehaničar	1	2
Krojač IV	-	2
Elektrotehničar automatike	-	1
Elektrotehničar mehatronike	-	1
Mašinbravar	-	2
Krojač III	-	2
Hemijski tehničar	-	1
Digitalne tehničke vještine		
Poslovna analitika	1	-
Napredna analitika podataka	1	-
Generalno kompjutersko programiranje	1	1
Kompjuterske baze podataka	1	2
Soft skills vještine		
Generalni kurs engleskog jezika	7	4
Generalni kurs njemačkog jezika	6	3
Projektno planiranje	4	2
Upravljanje projektima	4	2
Komunikacijske vještine	4	5
Analitičko rezonovanje	1	-
Donošenje odluka/ rješavanje problema	1	-
Kreativnost/ Dizajnersko razmišljanje	1	-
Liderstvo	1	-

Usluge

Pandemija COVID-19 je dovela do izuzetno velikog pada kako domaće tako i inostrane potražnje i time utjecala na do sada nezabilježen pad i gubitke prihoda od izvoza roba i usluga te na pad dva pokretača bh. ekonomskog rasta - privatne potrošnje i prihoda od maloprodaje. Danas, kao nikada ranije, vrijedi sintagma da „mali mogu biti veliki“ pa u konačnici ne pobjeđuju veliki male, nego brzi i prilagodljivi spore i neodlučne. Međutim, treba biti svjestan da rezultati neće biti odmah vidljivi i da može potrajati dok se u potpunosti ne ispolje, ali što je alternativa!? Naravno da bi se u potpunosti iskoristili svi potencijali i mogućnosti za oporavak uslužnog sektora neophodno je adekvatno odgovoriti na postavljene izazove: objektivno sagledati trenutno stanje, prihvatiti promjene i sve što iste donose, sveobuhvatno sagledati stanje i pravce tehnološkog razvoja, usvojiti kulturu promišljanja zasnovanu na kontinuiranom unaprijeđenju, na najbolji način iskoristiti dostupne resurse, donositi odluke svjesni činjenice da iste oblikuju budućnost, iskoristiti potencijale koje nude nove tehnologije prema efikasnijem, prilagodljivijem, profitabilnijem i kompetitivnijem društvu.

Poslodavci iz uslužnog sektora BPK-a Goražde su u upitniku pokazali pretenzije da se što prije „oporave“ i nastave sa uspješnim poslovanjem kroz transformaciju radne snage. Kada su u pitanju tehničke vještine pokazali su veliku zainteresovanost za obukama postojećih i novih radnika. Kao najtraženije zanimanje za koje su im potrebne obuke naveli su prodaju. Na drugom mjestu su obuke za trgovce. Na trećem mjestu su zainteresovani su za obuke marketinga zasnovanog na performansama. Na četvrtom mjestu su naveli da su zainteresovani za obuke za postojeće i nove radnike za kuhara. A niže na listi zanimanja su se našle obuke iz oblasti tehničkih zanimanja za zavarivača,

elektroničar mehaničar, mašinbravar i sl. Zainteresovanost za digitalne tehničke vještine je nešto niža u odnosu na tehnička zanimanja, ali nije potupno zanemariva. Polodavci su iskazali želju za obukom 23 radnika iz digitalnih zanimanja. Najviše interesa ispitanici su imali za obuke iz poslovne analitike. Na drugom mjestu je razvoj kompjuterskih aplikacija, a zatim slijedi interes za obukama iz kompjuterskih baza podataka, dok je na četvrtom mjestu napredna analitika podataka. Niže rangirana zanimanja na ljestvici za kojima je iskazan interes su generalno kompjutersko programiranje, računanje u oblaku (Cloud), digitalna transformacija i relacijske baze podataka.

Tabela: Zainteresovanost ispitanika iz sektora usluga za obukom postojećih i novih radnika u pojedinačnim vještinama

Ekonomski sektor, tip vještina i vrsta vještina	Broj ispitanika zainteresova za obuku svojih radnika	Broj ispitanika zainteresovan za obuku novih radnika
Tehničke vještine		
Prodaja	16	14
Marketing zasnovan na performansama	11	9
Trgovac	10	10
Kuhar/poslastičar	7	8
Zavarivač	4	3
Elektroničar mehaničar	3	2
Mašinbravar	2	2
Električar	2	1
Druge personalne usluge	2	2
Tehničar elektronike	2	1
Automehaničar	2	3
Elektrotehničar automatike	2	2
Elektrotehničar mehatronike	2	2
Elektrotehničar	1	1
Obrađivač gume i plastike	1	1
Građevinski tehničar	1	2
Poslovno pravni tehničar	-	1
Arhitektonski tehničar	-	1
Digitalne tehničke vještine		
Poslovna analitika	4	3
Razvoj kompjuterskih aplikacija	3	1
Kompjuterske baze podataka	3	-
Napredna analitika podataka	2	1
Realacijske baze podataka	1	-
Digitalna transformacija	1	-
Generalno kompjutersko programiranje	1	1
Računanje u oblaku (Cloud)	1	1
Soft skills vještine	49	35
Generalni kurs engleskog jezika	12	10
Generalni kurs njemačkog jezika	10	7
Komunikacijske vještine	10	8
Projektno planiranje	4	3
Upravljanje projektima	4	3
Donošenje odluka/ rješavanje problema	3	1
Kreativnost/ Dizajnersko razmišljanje	3	2
Liderstvo	3	1

Zainteresovanost kompanija za razvojem vještina u zavisnosti od tipa glavnog prodajnog tržišta

Izvozno orijentisane kompanije

Izvozno orijentisane su pokazali veliku zainteresovanost za obuke iz tehničkih zanimanja. Ali uglavnom za nove radnike. To govori da su izvozno orijentisane kompanije i dalje zainteresovane za saradnju sa školama kako bi se osobe koje se nalaze na tržištu rada opremili konkretnim vještinama koje su potrebne na upražnjenim radnim mjestima.

Kada su u pitanju digitalno tehničke vještine tu su iskazali potrebu za obukama za 16 postojećih radnika i obukama za 7 novih radnika i to na prvom mjestu za obuke iz poslovne analitike, zatim za obuke iz razvoja kompjuterskih aplikacija, na trećem mjestu za obuke iz kompjuterske baze podataka i na četvrtom mjestu za obuke iz napredne analitike podataka. Niže rangirana zanimanja na ljestvici za koja su poslodavci zainteresovani su realacijske baze podataka, digitalna transformacija, generalno kompjutersko programiranje i računanje u oblaku (Cloud).

Kada je u pitanju ponuđeni set soft skills vještina, mora se priznati jako pozitivan ishod istraživanja, gdje je istaknuta potreba za obukama čak 84 postojeća i nova radnika. S obzirom da su izvozno orijentisane kompanije ne čudi podatak da su poslodavci iz ovog tipa prodajnog područja najviše zainteresovani za obuke iz njemačkog i engleskog jezika. Na drugom mjestu su zainteresovani za obuke iz seta soft skills vještina iz oblasti komunikacijskih vještina. Na trećem mjestu su zainteresovani za obuke iz oblasti upravljanja projektima. Niže rangirana zanimanja na ljestvici za koja su poslodavci zainteresovani su

Donošenje odluka/ rješavanje problema, Kreativnost/Dizajnersko razmišljanje i Liderstvo.

Poslodavci su kroz ovo istraživanje prepoznali i značaj soft vještina kod svojih radnika. Izrazili su potrebu za soft skills vještinama za 15 postojećih i novih radnika. Poslodavci su najviše zainteresovani za generalni kurs engleskog i njemačkog jezika. Na drugom mjestu su zainteresovani za obuke iz komunikacijskih vještina za postojeće i nove radnike. Na trećem mjestu poslodavci su izrazili potrebu za obukama iz projektnog planiranja za postojeće radnike. Poslodavci su također izrazili zainteresovanost za obuke za postojeće radnike iz oblasti upravljanja projektima i analitičkog rezonovanja.

Tabela: Zainteresovanost ispitanika iz sektora usluga obukom postojećih i novih radnika u pojedinačnim vještinama

Glavno tržište kompanije, tip vještina i vrsta vještina	Broj ispitanika zainteresova za obuku svojih radnika	Broj ispitanika zainteresovan za obuku novih radnika
Tehničke vještine		
Marketing zasnovan na performansama	1	
Prodaja	1	1
Automehaničar	-	1
Krojač III	-	2
CNC Operater	-	1
Elektrotehničar automatike	-	1
Krojač IV	-	2
Elektrotehničar mehatronike	-	1
Mašinbravar	-	2
Mašinski tehničar	-	1
Arhitektonski tehničar	-	1
Građevinski tehničar	-	1
Hemijski tehničar	-	1
Digitalne tehničke vještine		
Poslovna analitika	1	-
Napredna analitika podataka	1	-
Kompjuterske baze podataka	-	1
Soft skills vještine		
Generalni kurs engleskog jezika	4	1
Generalni kurs njemačkog jezika	3	-
Projektno planiranje	2	-
Upravljanje projektima	1	-
Analitičko rezonovanje	1	-
Komunikacijske vještine	1	2

Kompanije aktivne na širem području Bosne i Hercegovine

Kompanije iz BPK-a Goražde koje djeluju nacionalno su prepoznale veliki značaj tehničkih vještina kod svojih radnika, stoga su izrazili spremnost za obuku 196 postojećih i novih radnika. Primat među tehničkim vještinama su zauzele vještine prodaje. Na drugom mjestu poslodavci su se izjasnili da su zainteresovani za obuke za trgovce, kako za postojeće tako i za nove radnike. Na trećem mjestu, poslodavci su izabrali marketing zasnovan na performansama, izrazili su spremnost za postojeće i nove radnike iz ove oblasti. Visoko na vrhu tehničkih vještina su obuke za postojeće i nove radnike za zavarivača. Malo niže na ljestvici prioriternih zanimanja koje su poslodavci izabrali su kuhar/ poslastičar, mašinbravar, automehaničar, električar, druge personalne usluge i građevinski tehničar.

Kada su u pitanju obuke iz digitalno tehničkih vještina zainteresovanost poslodavaca je nešto manja, poslodavci su izrazili potrebu za obukama 12 postojećih i novih radnika iz seta ovih vještina. Prioritetna obuka iz oblasti digitalnih vještina za postojeće i nove radnike je obuka iz poslovne analitike. Na drugom mjestu poslodavci su izrazili potrebu za obukama iz generalnog kompjuterskog programiranja za postojeće i nove radnike. Poslodavci su zainteresovani i za obuke iz razvoja kompjuterskih aplikacija za postojeće i nove radnike, kao i za obuke iz kompjuterskih baza podataka.

Istraživanje je pokazalo da među poslodavcima iz kompanija koje su aktivne na širom području BiH vlada veliko interesovanje za obukama iz seta soft skills vještina. Poslodavci su na prvom mjestu zainteresovani za generalni kurs engleskog i njemačkog jezika za postojeće i nove radnike. Na drugom mjestu su obuke iz komunikacijskih vještina za postojeće i nove

radnike. Među prioriternim oblastima za obuku, poslodavci su iskazali interes i za obukama za postojeće i nove radnike iz upravljanja projektima. Na četvrtom mjestu poslodavci su istakli potrebu za obukama iz projektnog planiranja za postojeće i nove radnike. Niže u ljestvici ponuđenog seta vještina zainteresovani su za obuke za postojeće i nove radnike iz oblasti donošenja odluka/ rješavanja problema, kreativnost/ dizajnersko razmišljanje i liderstvo.

Tabela: Zainteresovanost ispitanika iz sektora usluga za obukom postojećih i novih radnika u pojedinačnim vještinama

Glavno tržište kompanije, tip vještina i vrsta vještina	Broj ispitanika zainteresova za obuku svojih radnika	Broj ispitanika zainteresovan za obuku novih radnika
Tehničke vještine		
Prodaja	10	10
Trgovac	6	7
Marketing zasnovan na performansama	5	5
Zavarivač	4	4
Kuhar/poslastičar	2	2
Mašinbravar	2	2
Automehaničar	2	2
Električar	2	2
Druge personalne usluge	2	2
Građevinski tehničar	2	2
Tehničar elektronike	1	1
Mašinski tehničar	1	1
Arhitektonski tehničar	1	1
Elektroničar mehaničar	1	1
CNC Operater	1	1
Elektrotehničar	1	1
Tesar	1	1
Elektrotehničar automatike	1	1
Armirač	1	1
Elektrotehničar mehatronike	1	1
Geodetski tehničar	1	1
Digitalne tehničke vještine		
Poslovna analitika	2	2
Generalno kompjutersko programiranje	2	2
Razvoj kompjuterskih aplikacija	1	1
Kompjuterske baze podataka	1	1
Soft skills vještine		
Generalni kurs engleskog jezika	10	9
Generalni kurs njemačkog jezika	9	8
Upravljanje projektima	7	6
Komunikacijske vještine	7	7
Projektno planiranje	6	6
Donošenje odluka/ rješavanje problema	3	1
Kreativnost/ Dizajnersko razmišljanje	3	2
Liderstvo	3	2

Top vještine za koje je potrebno osigurati ili unaprijediti programe obuke

Provedeno istraživanje je omogućilo sticanje vrlo korisnih uvida o potrebama kompanija za razvojem vještina radne snage.

Prilikom istraživanja došli smo do top 10 vještina koje su poslodavci spremni razvijati kod postojećih u novih radnika u sferi njihovog poslovanja.

Na prvom mjestu su vještine prodaje iz seta tehničkih vještina, za koju su najviše zainteresovani poslodavci iz malih i mikro preduzeća koja posluju u sektoru usluga na lokalnom tržištu.

Na drugom mjestu je generalni kurs engleskog jezika za čije obuke su zainteresovani srednja i velika izvozno orijentisana preduzeća. Odmah iza slijedi zainteresovanost srednjih i velikih preduzeća za generalni kurs njemačkog jezika.

Na četvrtom mjestu su komunikacijske vještine, za čije obuke su zainteresovana preduzeća u sektoru industrije.

Za obuke iz marketinga zasnovanog na performansama su najviše zainteresovana preduzeća iz uslužnog sektora.

Na šestom mjestu su obuke za trgovca za koje su najzainteresovanija mikro i mala preduzeća iz poljoprivrednog i uslužnog sektora.

Za obuke iz projektnog planiranja su najzainteresovanija preduzeća u industrijskim i izvozno orijentisanim sektorima. Za obuke iz upravljanja projektima su najzainteresovanija mikro i mala preduzeća u industrijskim sektorima koja posluju na tržištu BiH.

Za obuke za kuhar/poslastičar su najzainteresovanija mikro i mala preduzeća u sektoru usluga koja posluju na lokalnom tržištu.

I na desetom mjestu je poslovna analitika, za čije obuke su najzainteresovanija srednja i velika industrijska izvozno orijentisana preduzeća.

RANG LISTA

TOP 10 VJEŠTINA ZA KOJE SU ISPITANICI ZAINTERESOVANI ZA OBUKU POSTOJEĆIH I NOVIH RADNIKA

1. Prodaja

Najzainteresovaniji:

Mikro i mala preduzeća koja posluju u sektoru usluga na lokalnom tržištu

2. Generalni kurs engleskog jezika

Najzainteresovaniji:

Srednja i velika izvozno orjentisana preduzeća

3. Generalni kurs njemačkog jezika

Najzainteresovaniji:

Srednja i velika izvozno orjentisana preduzeća

4. Komunikacijske vještine

Najzainteresovaniji:

Preduzeća u sektoru industrije,

5. Marketing zasnovan na performansama

Najzainteresovaniji:

Preduzeća u uslužnim sektorima

6. Trgovac

Najzainteresovaniji:

Mikro i mala preduzeća u sektoru poljoprivrede i usluga

7. Projektno planiranje

Najzainteresovaniji:

Preduzeća u industrijskim i izvozno orjentisanim sektorima

8. Upravljanje projektima

Najzainteresovaniji:

Mikro i mala preduzeća u industrijskim sektorima koja posluju na tržištu BiH

9. Kuhar/poslastičar

Najzainteresovaniji:

Mikro i mala preduzeća u sektoru usluga koja posluju na lokalnom tržištu

10. Poslovna analitika

Najzainteresovaniji:

Srednje i velika industrijska izvozno orjentisana preduzeća

Zanimljivo je da su poslodavci u top deset vještina za čiji su razvoj zainteresovani uvrstili četiri tehničke vještine (Vještine prodaje, vještine trgovanja, marketinške vještine i vještine povezane sa ugostiteljstvom), dok se čak pet od top deset vještina odnose na soft skills vještine (vještine poznavanja engleskog i njemačkog jezika, komunikacijske vještine, projektno planiranje i upravljanje projektima), te jedna digitalna tehnička veština (vještine poslovne analitike).

Ovakav poredak je donekle razumljiv, jer poslodavci imaju mogućnost na tržištu rada pronaći radnu snagu koja posjeduje tehničke vještine koje su primarne na radnom mjestu (na primjer vještine obrade metala), ali za rad na radnom mjestu to ponekad nije dovoljno i te vještine je potrebno unaprijediti sa određenim drugim tehničkim ili transferzalnim vještinama za koje (često) nemaju razvijeni odgovarajući formalni programi obrazovanja.

To sigurno poslodavce dovodi u poteškoće prilikom popunjavanja radnih mjesta sa radnicima sa odgovarajućim širim setom vještina. I to je razlog zbog čega su poslodavci najzainteresovaniji za učeše u procesima modernizacije programa obrazovanja.

Poslodavci izrazili spremnost za učešće u modernizaciji programa obrazovanja odraslih

Trenutni prioriteti za razvoj programa obrazovanja odraslih za kompanije koje su učestvovala u istraživanju usmjereni su na povećanje njegove relevantnosti za tržište rada, kvalitetu, privlačnost i internacionalizaciju. U toku su odlučne reformske mjere koje su usmjerene na modernizaciju vještina u poslovnim subjektima u BPK Goražde, smanjivanje neusklađenosti vještina te poboljšanje kvalitete obrazovanja i osposobljavanja za potrebe tržišta rada s ciljem veće zapošljivosti i poslovanja postojećih

kompanija. S tim u vezi, posljednji dio upitnika se odnosio na zainteresovanost kompanija za učešće u modernizaciji programa obrazovanja odraslih. 97,36 % ispitanika je odgovorilo da su zainteresovani za učešće u razvoju obrazovnih programa, dok se 2,63% (1 kompanija) izjasnilo da je nezainteresovano za učešće u razvoju obrazovnih programa. Istraživanje je pokazalo veliku spremnost poslodavaca da učestvuju u razvoju obrazovanja odraslih i osposobljavanja što je pozitivan korak naprijed koji će biti ostvaren kroz razvoj inovativnih, fleksibilnih i modernih stručnih programa obrazovanja temeljenih na potrebama tržišta rada te jačanja kompetencija već uposlenih radnika ali i upošljavanja novih radnika sa relevantnim vještinama za kompanije učesnice istraživanja.

Odgovor na novo normalno

Poslovanje preduzeća u BiH trenutno je u kritičnom stanju, rijetki su oni koje je ovaj negativni trend zaobišao a mikropreduzeća podnose najteži teret. Poslodavci iz mikrobiznisa će morati da prilagode poslovne modele aktuelnoj situaciji i novoj realnosti za koju niko ne zna koliko će dugo potrajati. Uopšteno govoreći, ova vrsta krize ima dvije faze, poremećaj i oporavak. Međutim, s obzirom na rizik od više uzastopnih talasa COVID-19, ove dvije faze se mogu ponavljati. U prvoj fazi, neophodno je pružiti neposrednu podršku „da se svjetla ne ugase“, a naročito da bi održive firme bile u stanju da zadrže ljudske resurse i talentovane radnike kako bi brzo mogle da dostignu pred krizni nivo poslovanja u fazi oporavka. Međutim, ako žele da prežive, preduzeća u toku obje faze moraju i da izvrše strukturalna prilagođavanja u dvije oblasti: (1) uvođenje novih tehnologija kako bi se omogućili efikasniji rad i pružanje usluga; i (2) iznalaženje kreativnih rešenja radi pristupa

inputima i međunarodnim tržištima u uslovima neizbježnih poremećaja poslovanja

Planovi za budućnost

Dramatičan pad ekonomske aktivnosti širom svijeta koji je obilježio 2020. godinu je na jedan način poslužio kao dodatni povod ovom istraživanju sa ciljem utvrđivanja potreba za zanimanjima na postojećem tržištu rada u BPK Goražde. U svjetlu aktuelnih izazova nastalih uslijed ekonomske krize izazvane pandemijom COVID-19, a u cilju dugoročnog osnaživanja pozicije i statusa kompanija iz Goražda u ekonomiji Bosne i Hercegovine, ovo istraživanje je razmatralo profile radnika koji su im neophodni za uspješno poslovanje u budućnosti. Sljedeći korak u prevazilaženju COVID19 ekonomske krize i u lancu modernizacije tržišta rada i veće zapošljivosti osoba sa područja BPK-a Goražde jeste upravo njihovo uključivanje u sistem obrazovanja odraslih. Mreža partnera BPK Goražde svoje planove za budućnost temelji upravo na mjerama koje će ohrabriti pojedince da poduzmu aktivnosti u oblasti obrazovanja odraslih. U saradnji sa poslodavcima i provajderima obrazovanja odraslih izradit će se promotivni katalog za 20 identifikovanih poslova budućnosti za odrasle osobe koji će biti namijenjen za promociju mogućnosti za obrazovanje odraslih od strane poslodavaca, provajdera obrazovanja odraslih i drugih ključnih zainteresovanih strana uključenih u Mrežu obrazovanja odraslih. Katalog će sadržavati kratku motivirajuću poruku odraslim osobama; opis značaja uključivanja u aktivnosti obrazovanja odraslih za lični i profesionalni razvoj odrasle osobe; kataloški pregled programa obrazovanja za identifikovane poslove budućnosti koje odrasle osobe mogu pohađati na prostoru BPK Goražde (npr. naziv programa, kratak opis programa, ishodi učenja,

trajanje programa obrazovanja, osnovne informacije o pružaocu usluga obuke, svjedočenje ranijih polaznika i sl.). Katalog će biti izrađen u tvrdj kopiji koja će biti stavljena na raspolaganje svim zainteresovanim stranama, a elektronska verzija će se objaviti na web platformi Partnerstva za obrazovanje odraslih BPK Goražde. Web platforma je jedan od rezultata Akcionog plana koja ima za cilj da podrži aktivnosti lokalnog partnerstva povezane sa uvođenjem inovativnih pristupa i digitalnih tehnologija u obrazovanje odraslih, koje će olakšati procese komunikacije, promocije i saradnje između ključnih zainteresiranih strana i kako bi se obezbijedila jača veza između provajdera obrazovanja odraslih, polaznika obuke i šire populacije. Platforma se koristi i nastaviće se koristiti za potrebe promocije obrazovanja odraslih, provođenje informativnih, edukativnih i zagovaračkih akcija na internetu i socijalnim mrežama, i uključivanje odraslih u akcije na polju obrazovanja odraslih.

Zaključak

Popunjavanje praznina u vještinama je kadrovska odgovornost koja nikada ne nestaje. A kako se mijenjaju društveni, poslovni ili makroekonomski uvjeti, stručnjaci za ljudske resurse moraju preispitati radnu snagu u budućnosti, jer se tlo neprestano pomiče pod njihovim nogama. Danas se brzina kojom HR mora provoditi inicijative za usavršavanje kako bi kompanija bila spremna za budućnost posla, kako god izgledala, mora dodatno ubrzati u vrijeme krize poput pandemije COVID-19.

Bitno je povezati učinkovito zapošljavanje sa strategijom obuke, jer ulaganje u radnu snagu poboljšava zadržavanje, produktivnost i inovacije.

Međutim, danas postoji veća hitnost. Posvećenost prekvalifikaciji i ponovnom osposobljavanju može biti ključ za preduzeća koja su preživjela krizu COVID-19, koja će uspjeti prije nego što se povuče, kao i podstaći dugoročnu stabilnost i rast organizacije. Trik je, međutim, u tome što će sada i daleko u dogledno vrijeme od HR stručnjaka tražiti pravi balans između zapošljavanja, obuke i viška radnika - svakog sata svakog dana.

Istraživanje, pored toga što nam je dalo uvid u to na koje setove vještina u budućnosti obratiti pažnju, ali i na to u kojoj mjeri akteri na polju obrazovanja mogu računati na partnerstvo i saradnju sa privatnim sektorom, dalo je i nekoliko vrlo važnih opštih uvida koji mogu biti od izuzetne koristi prilikom poduzimanja obrazovnih napora u narednom periodu. A to su:

- Poslodavci su podjednako zainteresovani za učešćem u razvoju vještina radne snage kako za postojeće tako i za nove radnike;
- Poslodavci su zainteresovani za jako širok set vještina radne snage što

ukazuje na potrebu razvoja i modernizacije velikog broja obrazovnih programa ali i pronalaženju novih načina njihovog dostavljanja. Praksa u kojem se obezbjeđuje mogućnost obuke velikog broja osoba u malom broju obrazovnih programa nije pravi odgovor na potrebe koji poslodavci imaju;

- Poslodavci su izuzetno zainteresovani za obrazovne programe koji omogućavaju sticanje vještina koje u pravilu odrasle osobe ne mogu steći u postojećim formalnim programima obrazovanja. Zbog toga će biti potrebno uložiti značajan napor kako bi se kroz obrazovanje odraslih razvili programi obuke koji omogućavaju sticanje znanja iz domena koje nisu obuhvaćeni formalnim programima obrazovanja odraslih (kao što su soft skills vještine);

Istraživanje je pokazalo da među ispitanicima postoji velika zainteresovanost za obuku radnika što govori o njihovoj svjesnosti potrebe za unaprijeđenje seta znanja i vještina radne snage. Prilikom istraživanja kompanije su iskazale zainteresovanost za obuku postojećih radnika ali i obuku novih radnika kako bi ih što bolje opremili vještinama koje su neophodne na radnom mjestu.

Rezultati istraživanja pokazuju različite modalitete odgovora ovisno o tome da li su kompanije izvozno orijentisane, ili djeluju nacionalno ili lokalno. Za obrazovne vlasti jako je važno da razumiju da poslodavci očekuju da radna snaga posjeduje specifične vještine u zavisnosti od toga u kojem sektoru i na kojim tržištima posluju. Praksa „jedna veličina pristaje svima“ nije rješenje koje će ispuniti očekivanja, ne samo poslodavaca već i odraslih osoba.