

PRILAGOĐENJE ČOVJEKA NJEGOVU RADU

Dr.sc. Muharem Fišo, email: haro_fiso@hotmail.com

Sažetak: Čovjek, koji je nekad bio gotovo potpuno zanemaren sudionik u radnom procesu, postao je u toku razvoja rada važan faktor, koji gotovo u svim poslovima direktno ili indirektno određuje nivo proizvodnje, i koji se od mehaničkog proizvođača pretvara sve više u inicijatora i kontrolora radnog procesa. S tim u vezi i prilagođenje rada čovjeku i čovjeka radu prelazi granice tehnike i stare psihotehnike te postaje prvenstveno psihosocijalni problem.

Rad razmatra kako profesionalna orijentacija i selekcija može da doprinese efektima strategijskog menadžmenta i njenim odnosima sa drugim procesima u menadžmentu ljudskih resursa. Interpretira se problematika selekcije, koja je strategijski ugrađena u poslovni sistem uključujući profesionalnu orijentaciju i selekciju u praktični značaj za organizaciju i društvo u cjelini.

Glavne riječi: profesionalna orijentacija i selekcija, tržište rada, psihotehnika.

ADJUSTMENT OF A MAN IN HIS WORK

Abstract: The man, who was a neglected participant in the work process, became an important factor in the development of work, which in almost all jobs directly or indirectly determines the level of production and which is increasingly transformed by the mechanical producer into the initiators and controllers of the work process. In this regard, adapting the work of man and man to work goes beyond the boundaries of the techniques and the old psycho-technology and becomes a psychosocial problem primarily.

The paper considers how professional orientation and selection can contribute to the effects of strategic management and its relationship with other processes in human resource management. Interpretation of the selection problem, which is strategically embedded in the business system including professional orientation and selection into practical significance for the organization and society as a whole.

Key words: professional orientation and selection, labor market, psychoanalysis.

Uvod

Prvi pokušaji da se čovjek prilagodi poslu imali su izrazito tehnicističko obilježje. Ne samo da se u tom nastojanju polazilo od stroja, nego se i sam radnik smatrao osobito prilagodljivim i plastičnim strojem, koji treba da svojom sposobnošću adaptacije nadomjesti i korigira tehnički još nesavršena oruđa. Taj stav dolazi osobito do izražaja u jednom od najstarijih pokušaja „racionalizacije“ ljudske radne snage, kojemu je začetnik Fredrick Winslow Taylor (1856-1915). Začetnik je „znanstvenog upravljanja“ koje podrazumijeva organizirano izučavanje posla, njegova analiza preko najmanjih elemenata, tzv. aktivnosti, i sistematsko poboljšavanje performansi svake od tih aktivnosti. Ne bi pogriješili kada bismo ga smatrali pretečom reinženjeringa poslovnih procesa (BPR). Pojam „znanstveno upravljanje“, tj. englesku inačicu istog pojma „*Scientific Management*“ skovao je Frederick Winslow Taylor negdje oko 1890. godine. Zlatno doba znanstvenog upravljanja je vrijeme između 1880. i 1920. godine. Cilj znanstvenog upravljanja bio je iskoristiti raspoloživo, najčešće statističko, znanje kako bi se rad manualnog radnika učinio što produktivnijim. Postoji čak mišljenje kako je F. W. Taylor, zbog ovog porasta produktivnosti, učinio više za položaj manualnog radnika nego dobar dio svih

ljevičarskih teoretičara i filozofa zajedno.¹⁰⁹ Taylor je sažeto opisao svoje tehnike učinkovitosti u svojoj knjizi iz 1911. „*Načela znanstvenog menadžmenta*“ koja je 2001. godine izabrana za najutjecajniju knjigu upravljanja dvadesetog stoljeća. Njegov pionirski rad na primjeni inženjerskih principa u radu na tvorničkim podovima bio je ključan u stvaranju i razvoju inženjerske grane koja je sada poznata kao industrijski inženjering.¹¹⁰

Taylor i oni, koji su nastavili njegov rad, probali su povećati proizvodnost rada, automatizacijom radnih pokreta, pojednostavljenjem pokreta, a posebno izborom radnika, koji su mogli izdržati nametnuto tempo rada. Pri tome se dakako mislilo isključivo na radni učinak, a utjecaj tako „racionalnog“ rada na radnika, njegovo zadovoljstvo u poslu i na trajanje njegovog radnog života bilo je od sporedne važnosti. Na sreću praksa je ubrzo pokazala, da takva organizacija rada provedena samo pod vidom maksimuma proizvodnje nije nikakva racionalizacija i da na duži rok nužno donosi više štete nego koristi. Ljudi su individualnosti, koje se razlikuju po svojim psihofizičkim osobinama, po svom znanju i po svojim sklonostima, oni nisu neki homogeni materijal, koji se može poput drugog materijala u proizvodnji normirati i tipizirati. Iako je plastičnost ljudi očito znatna, individualne razlike, koje među njima postoje, čine da se oni ne mogu podjednako lako prilagoditi svakom poslu i da nisu podjednako uspješni na bilo kojem radnom mjestu.

Ta spoznaja, koju je svakodnevna praksa nametnula, dovela je do pokušaja da se ljudi na racionalniji i humaniji način prilagode neizbježno nejednakim zahtjevima različitih poslova. Glavni načini takve prilagodbe jesu: *racionalnija raspodjela ljudi prema njihovim osobitostima*, što se ostvaruje profesionalnom orijentacijom i selekcijom i *prilagodna profesionalno osposobljavanje*, što se ostvaruje profesionalnim obrazovanjem i treningom.

1. PROFESIONALNA ORIJENTACIJA I SELEKCIJA

Popunjavanje upražnjenih radnih mjesta „pravim“ kandidatima predstavlja poseban izazov za menadžment ljudskih resursa u organizaciji. Proces profesionalne orijentacije i selekcije u praksi se razlikuje od organizacije do organizacije.¹¹¹ Neposredni poticaji uvođenju profesionalne orijentacije i selekcije bili su: promašena zvanja, nagli porast profesionalni nesreća i težnja za povećanjem produktivnosti rada.

Dok je prije čovjek u okviru jednog te istog zvanja mogao još naći ono posebno područje, za koje je imao najviše sklonosti i sposobnosti, diobom zvanja na sve uže specijalnosti to više nije bilo moguće. Osim toga diferencijacija posla učinila je i rad samo po sebi manje zanimljivim, što je također otežalo mogućnost spontane prilagodbe. Kako je velik broj ljudi nezadovoljan poslom, koji vrši, jasno pokazuju i anketa koju je proveo sam autor krajem 2018. godine u Sarajevu.

Na pitanje „Kad biste se mogli vratiti u svoju osamnaestu godinu i početi iznova život, biste li izabrali neko drugo zvanje ili neki drugi posao?“, od 300 anketiranih ljudi, njih 41% odgovorilo je da bi izabralo drugo zvanje; među uposlenicima u privredi taj je postotak iznosio čak 61%.

¹⁰⁹ <https://www.posao.hr/clanci/karijera/magazin/taylorov-scientific-management-odvajanje-bitnog-od-nebitnog/304/> (23. april 2019. godine).

¹¹⁰ R. Donkin, *The History of Work*, Palgrave Macmillan, New York 2010, 138.

¹¹¹ B. Bogićević - Milikić, *Menadžment ljudskih resursa*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet – Centar za izdavačku delatnost, Beograd 2017, 175.

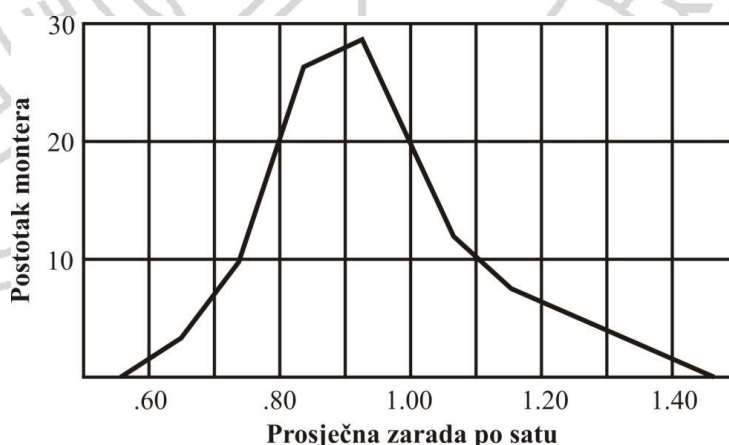
Neprilagođenost ljudi poslu, koji vrše, ne očituje se samo u njihovom nezadovoljstvu, nego dovodi i do čestog mijenjanja zanimanja. Statistika u Bosni i Hercegovini pokazuje da u prošloj godini, 45% je onih koji su napustili posao zbog nezadovoljstva, 7% izgubilo je posao, jer njihova proizvodnost nije zadovoljavala poslodavca.¹¹² Iako nema sumnje, da su to nezadovoljstvo odnosno „neuspjeh“ u poslu uvjetovani i specifičnostima rada BiH „kapitalizmu“, ipak ostaje činjenica da spontani izbor radnog mjesta nije često izvršen kako treba.

Posljedice mijenjanja zanimanja teške su, koliko za samog radnika, koji zbog neuspjeha može lako izgubiti povjerenje u sebe i interes prema radu uopće, toliko i za samu proizvodnju, za koju troškovi rastu. Na novom poslu treba početi s novim uvježbavanjem, a za to je vrijeme produkcija radnika smanjena, kvaliteta njegova rada relativno slaba, gubici na materijalu relativno visoki, a oštećenja strojeva i alata česta.

Pogotovu su troškovi veliki u takvim poslovima, kod kojih profesionalno osposobljavanje traje dugo. Poslodavci u Sarajevskom kantonu ističu, da trošak uvježbavanja jednog radnika varira od nekoliko stotina konvertibilnih maraka kod relativno jednostavnih poslova do približno 10.000 konvertibilnih maraka kod složenih poslova.

Analiza uzroka profesionalnim nesrećama također je upozorila na važnost ispravne raspodjele ljudi prema njihovim psihofizičkim osobinama. U različitim poslovima udio ljudskog faktora u profesionalnim nesrećama nije jednak, ali taj udio redovito je veći od svih ostalih uzroka skupa. Tako npr. prema jednoj statistici 60% svih nesreća u saobraćaju (pogotovo u zrakoplovstvu) uzrokovano je neprilagođenošću vozača zahtjevima zvanja, oko 25% tehničkim nedostacima, a 15 % okolnim prilikama. Konačno, kako je to već spomenuto, sistematsko promatranje radnog uspjeha različitih ljudi pokazalo je, da njihov radni učinak, uprkos podjednako prethodnoj vježbi i jednakim radnim uvjetima, ipak nejednak.

Na slici 1. Prikazana je raspodjela radnog učinka električnih montera. Iako svi ti radnici rade u jednakim objektivnim prilikama, s jednakim alatom i nakon podjednake vježbe, ipak najbolji radnici proizvode više nego dva i pol puta koliko najslabiji.



Slika 1. Individualne razlike u radnom učinku električnih montera, koji rade jednak posao u jednakim objektivnim prilikama¹¹³

¹¹² <http://www.postaja.ba/index.php/vijesti/epe/15242-opina-epe-provodi-anketu-o-zadovoljstvu-graana> (20. aprila 2019. godine).

¹¹³ J. Tiffin, *Industrial Psychology PB*, 7th edition, HarperCollins Publishers, New York 1999, 189.

Na ordinati je prikazan čestina¹¹⁴ montera, koji postižu određeni radni učinak, na apscisi prosječna zarada po satu, ekvivalentnost radnog učinka.

Slični omjeri nađeni su i u drugim poslovima. Prosječno se uzima da je efekt rada najboljih radnika oko dva puta veći od onih najslabijih, a na nekim radnim mjestima ta razlika može doseći omjer 5 : 1. Ali slab uspjeh nekog radnika na određenom mjestu ne znači da taj radnik ne može na nekom drugom mjestu ne samo uspješnije raditi, nego čak biti među najboljima.

Sve te konstatacije dovele su do niza spoznaja, koje predstavljaju teoretske osnove profesionalne orijentacije i selekcije. Među njima glavne su ove:

1. Ljudi se razlikuju između sebe po svojim psihofiziološkim osobinama i sklonostima. Te razlike uvjetovane su različitim faktorima, a često su dovoljno značajne i dovoljno stabilne da se odraze u nejednakom radnom učinku u različitim poslovima;
2. Različita zvanja predstavljaju i nejednake zahtjeve na one, koji ih vrše, i to u pogledu sposobnosti, vještina i znanja;
3. Strukture ličnih osobina i sposobnosti, koje su korisne u jednom području aktiviteta razlikuju se u nekoj mjeri od struktura, koje su poželjne u nekom drugom području rada;
4. Slabiji uspjeh na nekom poslu ne znači opću profesionalnu lagodnost. Svaki čovjek posjeduje određenu ličnu strukturu, prema kojoj je on nejednako uspješan u različitim područjima ljudskog rada.

1.1. Profesionalna orijentacija

Cilj profesionalne orijentacije je da usmjeri ljude na ona područja rada, koja najbolje odgovaraju njihovim psihofiziološkim osobinama i sklonostima, i u kojima oni zato imaju i najviše izgleda za uspjeh. Kod savjetovanja pri izboru zvanja polazi se tako od pojedinca, od njegovih ličnih osobina, sklonosti, sposobnosti i školske spreme, u odnosu na koje se traži najprikladnije područje rada.

Općenito uzevši savjetovanje pri izboru zvanja nije nešto, što je tek psihologija uvela u dnevnu praksu. Mlada osoba, koja se nalazi pred izborom svog životnog puta, redovno je u tome savjetovan i usmjeravan od različitih dobronamjernih ljudi (roditelja, nastavnika, prijatelja, kroz profesionalnu orijentaciju u školi,...). Ono, što čini bitnu razliku između takvog usmjeravanja i racionalne orijentacije jest u tome, što prvo počiva na naslućivanju, željama i više ili manje proizvoljnim ocjenama, dok druga polazi od psihologijskog poznavanja pojedinca, objektivnog poznavanja različitih zvanja i analize sadašnjih i perspektivnih potreba zajednice.

U svom početku profesionalna orijentacija imala je velikih ambicija, koje su došle do izražaja u poznatoj i pretencioznoj krilatici „pravi čovjek na pravo mjesto“. Danas su njezini ciljevi mnogo skromniji, ali zato realniji. Danas se savjetovanjem pri izboru zvanja nastoji pojedincu olakšati izbor time što mu se daju podaci o njegovim realnim mogućnostima, što mu se pruža prilika da se dokumentira, kako stvarno izgledaju pojedina zvanja, što se on upoznaje s bogatim izborom područja aktivnosti, koja su mu dostupna i konačno, što mu se daje uvid u mogućnosti zaposlenja u različitim strukama. Kako je praksa pokazala sve te informacije, iako ne omogućuju apsolutno tačno usmjerenje, ipak znatno povećavaju vjerovatnost uspješne prilagodbe.

¹¹⁴ Definicija: često pojavljivanje čega; čestost, čestoća, čestota, učestalost, frekvencija.

Posebnu važnost ima profesionalna orijentacija u svom takozvanom negativnom obliku, tj. pri utvrđivanju onih ličnih karakteristika kandidata koje predstavljaju kontraindikaciju za ulaz u neka određena zvanja. Utvrđivanje područja rada, u koja nije probitačno da kandidat uđe, važan je posao, jer dok posjedovanje potrebnih osobina još ne garantira uspjeh, nedostatak ili nerazvijenost nekih osobina može stvarno osujetiti uspjeh u određenim područjima.

Moderna profesionalna orijentacija otresla se i starih predrasuda da je svaki čovjek sposoban samo za jedan određeni posao i da su za uspjeh odlučne neke sasvim specijalne sposobnosti. Provjeravanja su pokazala, da je jedan te isti čovjek sposoban da se uspješno prilagodi čitavom nizu različitih zvanja, pa se orijentacija danas sastoji u usmjeravanju kandidata prema određenom području rada, a ne prema jednom jedinom zvanju. Isto tako praksa je pokazala, da je uspjeh ili neuspjeh u većini zvanja više uvjetovan složenom strukturom ličnosti, nego stupnjem razvoja nekih izoliranih sposobnosti.

Uprkos tome, što uspjeh u zvanju zavisi od mnoštva različitih faktora, od kojih se pri davanju savjeta mogu kontrolirati samo neki, profesionalna orijentacija ipak ima svoju realnu vrijednost. Najjednostavnije je njezinu uspješnost provjeriti uspoređivanjem općeg uspjeha u zvanju onih, koji su poslušali savjet, s uspjehom onih, koji savjet nisu slijedili. Tako na primjer, prema statistici iz prošlog desetljeća Londonskog Nacionalnog instituta za industrijsku psihologiju, od kandidata, koji su poslušali savjet, uspjelo je u zvanju 92%, a 8% nije uspjelo; naprotiv od onih, koji nisu poslušali savjet, uspjelo je u zvanju 57%, a nije uspjelo 43%.

Također i u drugim zemljama došlo se do sličnih rezultata. Tačnost prognoze kreće se u prosjeku oko 80%, a to ukazuje da je racionalni izbor zvanja ipak za oko 30% uspješniji od spontanog nekontroliranog izbora.

Iako je profesionalna orijentacija u prvom redu namijenjena omladini, ona kao oblik prilagodbe čovjeka poslu, može koristiti i onima, koji zbog različitih razloga mijenjaju svoje zvanje. Neprestani razvoj tehnoloških procesa često dovodi do znatnijih promjena u načinu rada, potrebe planske privrede čine da se veće grupe radnika moraju pomicati s jednog radnog mjesta na drugo, a različite profesionalne nezgode sile stanovit broj invalida da potraže neko novo područje rada. U svim slučajevima profesionalna orijentacija ili tačnije danas aktualna preorijentacija može olakšati posao readaptacije čovjeka poslu.

1.2. Profesionalna selekcija

Dok se kod profesionalne orijentacije vrši izbor među dostupnim zvanjima u odnosu na kandidata, kod profesionalne selekcije vrši se za određeno radno mjesto izbor među kandidatima. S methodske strane profesionalna selekcija je jednostavnija, jer ne zahtijeva kao profesionalna orijentacija detaljnije poznavanje kandidata i poznavanje strukture velikog broja zvanja. Kod profesionalne selekcije ispitivanje kandidata obično je ograničeno na samo one osobine, za koje je analiza zvanja pokazala, da su važne za uspjeh u konkretnom zvanju, za koje se vrši izbor. Drugim riječima kod selekcije nije problem, za koje područje rada ima kandidat sklonosti i sposobnosti, nego je problem ima li ili nema kandidat kvalifikacija za određeni posao.¹¹⁵

Taj problem kvalifikacije za posao može se kod selekcije pojaviti u nekoliko različitih vidova. Selekcija se tako može na primjer vršiti prema kriteriju minimuma sposobnosti, koje još omogućuje zadovoljavajuće vršenje posla. U tom slučaju poteškoća je da se objektivno fiksira, što znači „zadovoljavajući“, a što „nezadovoljavajući“ rezultat. Drugi pu selekcija se može

¹¹⁵ E. Huseinagić, *Osnove menadžment, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje*, Internacionalni univerzitet Travnik, Travnik 2018, 171.

vršiti prema odnosu između broja slobodnih mjesta i broja kandidata, koji se za taj posao natječu. Osnova za selekciju bit će, u ovom drugom slučaju, poredak kandidata prema njihovim rezultatima, a granične vrijednosti sposobnosti su određene kvalitetom konkretnih natjecatelja i odnosom između potražnje i mjesta. Kod ovog drugog vida selekcije poteškoća je u tome, da će već prema prilikama, kvaliteta primljenih kandidata od slučaja do slučaja znatno varirati.

Konačno selekcija se može vršiti pod vidom mogućnosti kandidata da steknu profesionalnu spremu ili pak s obzirom na njihovu aktualnu proizvodnu upotrebljivost.

Profesionalna selekcija opravdana je u provom redu pri primanju kandidata u zvanja, koja su skupčana s ličnom socijalnom odgovornošću, kao što su npr. sva saobraćajna zvanja – vozač, pilot, vozač tramvaja, vlakovođa,... Osim toga selekcija je često potrebna i onda, kad zbog prirode posla ili trajanja rada nije moguće čekati da radnik tek dužom aktivnošću stekne potrebnu profesionalnu spretnost (na primjer u različitim specijalnim vozili i mašinama u industriji). Nadalje selekcija je katkada poželjna i pri prijemu u neke specijalne škole, u kojima mogu uspijevati samo oni, koji posjeduju osobito razvijene neke specijalne sposobnosti. Konačno selekcija je opravdana i onda, kada zbog prirode ili organizacije posla samo relativno malen broj ljudi može uspješno vršiti takav posao.

Razumna selekcija, ondje je gdje je opravdana, daje obično vrlo dobre rezultate, koji se očituju u znatnom skraćivanju profesionalnog osposobljavanja, u smanjenom otpadu u toku školovanja, u povećanju produktivnosti rada, u smanjenju broja profesionalnih nesreća, a često i u većem zadovoljstvu radnika u poslu, koji im ide od ruke.

2. DRUŠTVENA ULOGA PROFESIONALNE ORIJENTACIJE I SELEKCIJE

Racionalna raspodjela ljudi na poslove prema njihovim ličnim i tjelesnim osobitostima vrlo je složen posao, koji s jedne strane poprima obilježje društvene strukture, unutar koje se vrši, a s druge strane i sam ima ne samo individualnu ulogu nego i društvenu reperkusiju.

U današnjim uvjetima proizvodnje u Bosni i Hercegovini, mogućnosti su profesionalne orijentacije ograničene, a profesionalna selekcija često poprima izrazito nesocijalno obilježje. To je i dovelo do kompromitiranja tzv. psihotehnike¹¹⁶, kako se prije nazivala profesionalna orijentacija i selekcija. Nažalost, sloboda izbora je ograničena materijalnim mogućnostima ljudi, odnosno klase kojoj osoba pripada. Profesionalno osposobljavanje za tzv. „viša“ zvanja skupčano je s velikim materijalnim izdacima, koje mogu podnijeti danas samo imućniji. Na taj način mogućnost izbora postoji više ili manje samo unutar ograničene grupe zvanja, koja su dostupna određenoj klasi (medicinska, stomatološka struka,...).

Nadalje sloboda izbora značajno je ograničena i zahtjevima poslodavaca, i to često u tolikoj mjeri, da se profesionalna orijentacija pretvara stvarno u selekciju. Poslodavac zahtijeva da mu novi naučnik ili radnik budu odmah ili čim prije proizvodno korisni i prema tome traži od ustanova, koje se bave profesionalnom orijentacijom, da mu upute mentalno najsposobnije za posao, za koji ih treba. Na taj način „orijentacija“ se ne vrši prema mogućnostima kandidata, nego prema slobodnim mjestima. Mentalno manje sposobni ili manje priučeni određenom poslu, ostaju nezaposleni ili dobivaju zaposlenje samo onda, kad na tržištu radne snage vlada konjunktura, tj. kada je u izvjesnoj struci veća potražnja od ponude. Upravo zbog nerazmjera između broja zaposlenih i broja nezaposlenih te materijalne ograničenosti slobode izbora, u kapitalizmu profesionalna orijentacija poprima gotovo redovno karakter selekcije.

¹¹⁶ Psihotehnika (psiho- + tehnika), tradicionalno, naziv za primijenjenu psihologiju, poglavito u području rada i utvrđivanja radnih sposobnosti, industrije, profesionalne selekcije i orijentacije; u suvremenoj psihologiji naziv za grupnu primjenu psihologijskih testova koju obavlja psihotehničar.

To isto, samo u većoj mjeri, vrijedi za neprikrivenu selekciju, kojom se iz velike rezerve nezaposlenih probira samo oni, koji su u stanju da rade onako, kako to odgovara interesima poslodavca. Kako u tom obliku selekcija stvarno služi samo poslodavcu i kako ostvareno povećanje proizvodnje redovito ne dovodi do smanjenja cijena proizvoda, nego do povremenog smanjenja pogona, tj. do povećanja nezaposlenosti, razumljivo je, da je takav psihotehnički rad naišao na opravdan otpor radnika i radničkih udruženja (sindikata).

U skladu sa zahtjevima poslodavaca za momentalno najupotrebljivijom radnom snagom, profesionalna selekcija, a često i „orijentacija“ vrše se obično na osnovi jednokratnog psihologijskog i liječničkog pregleda kandidata. Pri tome se malo ili nimalo vodi računa o razvojnem putu, koji je kandidat prešao do časa pregleda. Opravdanje za sudove, koji se donose na osnovi takvog poprečnog presjeka, neki nalaze u „teoriji“ sposobnosti, po kojoj su sposobnosti pretežno naslijeđene i prema tome relativno stabilne i nezavisne od promjenjivih prilika okruženja.

U dobro organiziranom društvu i razvijenoj privredi, profesionalna orijentacija i selekcija nužno moraju imati drukčije obilježje. Kako je u toj društvenoj strukturi rad pravo i dužnost svakog člana, to problem više ne može biti izbor momentalno najспособnijih, nego *raspodjela* ljudi na radna mjesta prema njihovim mogućnostima. Izbor radnog mjesta nije samo stvar pojedinca i poduzeća, nego taj izbor zadire i u područje interesa čitave zajednice. Izbor zvanja mimo ili protiv potreba zajednice čini pojedinca nepotrebnim na mjestu, koje je odabrao, njegova aktivnost ostaje bez pravog učinka, a time on oštećuje ne samo društvo nego i sama sebe. Pojedinaac i društvo treba da su zainteresirani pri izboru radnog mjesta, a njihovi interesi pri tome ne mogu biti u suprotnosti. Pojedinaac treba da je zainteresiran da dođe na takvo mjesto, gdje će moći razviti i ispoljiti svoje sposobnosti, gdje će moći u punoj mjeri afirmirati svoju ličnost i gdje će u korisnom radu naći svoje zadovoljstvo. Društvo je opet neposredno zainteresirano da svako prema svojim mogućnostima sudjeluje u ostvarivanju dobara i da pridonosi općoj stvari prema svojim sposobnostima. Upravo zbog toga, što povećana proizvodnost rada ide direktno u korist i pojedinca i društva, individualno i opće, nalaze se u skladnoj međusobnoj zavisnosti.

S tog aspekta nisu toliko bitne momentalne radne sposobnosti i nivo priučenosti nekog čovjeka, koliko njegova plastičnost, tj. njegove mogućnosti da određenom aktivnošću stekne potrebnu profesionalnu spremu. Drugim riječima, od učenika, studenta i od radnika ne treba očekivati ni tražiti da oni budu odmah proizvodno korisni; važno je imaju li ili nemaju preduvjeta da to postanu na mjestu, za koji je interes ličan i vremenski ograničen, interes modernog razvijenog društva nije u ograničenju produkcije na same one, koji su za to časovito sposobni, nego u pružanju mogućnosti svakome da radi prema svojim sposobnostima.

2.1. Usklađivanje tržišta rada i sistema obrazovanja

Među zadacima profesionalne orijentacije u prvi plan treba da dolazi usklađivanje želja i mogućnosti pojedinaca s potrebama zajednice. Da to usklađivanje ne nastupa samo od sebe, vidi se po često ogromnom nesrazmjeru između želja omladine za određenim zvanjima i potreba zajednice, odnosno privrede (tržišta rada) za ljudima tih struka. Taj je nesklad uvjetovan s jedne strane različitim krivim shvaćanjima o „višim“ i „nižim“ zvanjima, ali s druge strane i nepoznavanjem čitavog raspona zvanja, među kojima se može vršiti izbor što pokazuje Bosanskohercegovački paradoks – ljudi s diplomom teško nalaze posao. Bosna i Hercegovina proizvodi diplomante s četvrtom najnižom stopom zaposlenosti u Europi. Pritom društvo, odnosno poreski obveznici izdvajaju sve više novca. Podaci iz Bruxellesa, temeljenim na komparativnom istraživanju o zaposlenosti mladih s diplomom stečenom u posljednje tri

godine, pokazuju da manje od jedne četvrtine visokoobrazovanih u dobi od 20 do 34 godine u BiH nema posao. Malta je po zapošljivosti svojih diplomanata europski prvak. Stopa zaposlenosti njezinih studenata je 94,50 %, po čemu je bolja od mnogo razvijenijih država EU.¹¹⁷

Pružajući kandidatu informacije o aktualnom tržištu rada, odnosno zvanjima za koje postoji potreba, i prikladnom propagandom za ta zvanja, može se mnogo korisnog učiniti i za pojedinca i za društvo u cjelini.

Poslodavci u Bosni i Hercegovini smatraju da je najveći problem u neinformiranom i pomalo neodgovornom izboru obrazovnih programa koje danas privreda i društvo više ne trebaju ili ih ne trebaju u mjeri u kojoj ih mladi izabiru. Drugi problem oni navode u smislu strukture znanja i vještina te u razmjerno niskoj proaktivnosti dijela maturanata i diplomanata.

U vezi s dinamičnim shvaćanjem sposobnosti važno je pri ispitivanju sadašnjih mogućnosti kandidata voditi računa o njegovom dosadašnjem razvojnom putu i pod tim vidom prosuđivati njegove aktualne osnovne sposobnosti i osobitosti. Sposobnosti i sklonosti, posebno mladih ljudi, nisu nešto definitivno i apsolutno nepromjenjivo, što nužno predodređuje njegov životni put. Osim toga rezultati psihologijskog i liječničkog pregleda imaju samo vrijednost indikacije, a ne takvu tačnost, koja bi nam dozvolila – osim u izuzetnim slučajevima – da donosimo kategorične sudove. Sve nas to, posebno pri profesionalnoj orijentaciji mladih, upućuje na elastičnost i na potrebu da se rezultati aktualnog psihologijskog pregleda upotpune i drugim podacima o kandidatu.

Zaključak

Pri profesionalnoj orijentaciji treba o svakom kandidatu prikupiti što veći broj podatka, koji se odnose na duži period njegova života. Ti podaci, upotpunjeni i korigirani stručnim pregledom, omogućit će da savjet, i to samo savjet, bude ono, što bi morao biti: završan akt jednog dugog procesa opažanja, upućivanja i odgajanja. Takvo shvaćanje mogućnosti mladih ljudi za neko vrijeme, nužno zahtijeva, da se statička profesionalna orijentacija zamijeni elastičnom progresivnom orijentacijom. Kod odraslih ljudi, savjetovanje i selekcija, gdje je selekcija opravdana, sigurniji su utoliko, što su njihove osobitosti već čvršće oblikovane i stabilnije.

Opravdana kritika psihotehnike, onakve kakva se provodi u Bosni i Hercegovini, odnosno BiH uvjetima proizvodnje, ne znači, da su profesionalna orijentacija i selekcija nužno asocijalni postupci. One postaju socijalne ili nesocijalne prema tome, ko ih upotrebljava, kako i u koju svrhu. Utilitarističkom načelu profesionalne orijentacije i selekcije: zaposlenje samo onome, koji je odmah u stanju da ostvari poslodavcu najveću dobit, suprotstavlja je načelo razvijenih zemalja – zaposlenje svakome, a vrsta rada prema radnim sposobnostima i potrebama društva. Pod vidom tog načela, racionalna raspodjela ljudi na radna mjesta ima svoje mjesto u Bosni i Hercegovini.

Literatura

- [1] Bogićević - Milikić, B. 2017. *Menadžment ljudskih resursa*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet – Centar za izdavačku delatnost.
- [2] Churchill, G.A.Jr., Ford, N.M., Walker, O.C.Jr., Johnston, M.W. & Tanner, J.F.Jr. 2000. *Sales Force Managemnt, 6th ed*, McGraw – Hill.

¹¹⁷ <https://novac.jutarnji.hr/karijere/vise-od-trecine-mladih-s-diplomom-u-hrvatskoj-je-nezaposleno-od-nas-goritalijani-i-grci/8792108/> (29. aprila 2019. godine).

- [3] Dessler, G. 2007. *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Data Staus.
- [4] Donkin, R. 2010. *The History of Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- [5] Fajol, A. 2006. *Opšti i industrijski menadžment*. Novi Sad: Adžes.
- [6] Huseinagić, E. 2018. *Osnove menadžmenta, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje*. Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik.
- [7] Pell, A.A. 1969. *Recruiting and Selecting Personnel*. New York: Regents.
- [8] Tiffin, J. 1999. *Industrial Psychology PB, 7th edition*. New York: HarperCollins Publishers.

Ostali korišteni izvori

- [1] <http://www.postaja.ba/index.php/vijesti/epe/15242-opina-epe-provodi-anketu-o-zadovoljstvu-graana>.
- [2] <https://novac.jutarnji.hr/karijere/vise-od-trecine-mladih-s-diplomom-u-hrvatskoj-je-nezaposleno-od-nas-gori-talijani-i-grci/8792108/>.

