

Istraživanje o potrebnim vještinama i razvoju ljudskih resursa

u

poljoprivredi/preradi hrane, građevinarstvu/preradi drveta i turizmu

***Projekat „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage“
Europe Aid/128316/C/SER/ME***

Novembar 2011

SADRŽAJ

1	LISTA SKRAĆENICA	3
2	KRATAK PREGLED	4
3	UVOD	6
3.1	<i>Analiza tržišta rada</i>	6
4	METODOLOGIJA	8
5	TREKUTNA SITUACIJA, REZULTATI I PERSPEKTIVE.....	11
5.1	POLJOPRIVREDA, UKLJUČUJUĆI PROIZVODNJU HRANE	11
5.1.1	<i>Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike.....</i>	11
5.1.2	<i>Rezultati istraživanja</i>	14
5.2	GRAĐEVINARSTVO, UKLJUČUJUĆI PROIZVODNJU DRVETA	19
5.2.1	<i>Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike.....</i>	19
5.2.2	<i>Rezultati istraživanja</i>	22
5.3	TURIZAM	29
5.3.1	<i>Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike.....</i>	29
5.3.2	<i>Rezultati istraživanja</i>	32
6	NEKI ZAKLJUČCI I PREPORUKE	39
7	PRILOZI.....	42
	<i>Upitnik za preduzeća</i>	42

1 LISTA SKRAĆENICA

BDP	Bruto domaći proizvod
CRPS	Centralni registar privrednog suda
CSO	Centar za stručno obrazovanje
EUROMED	Euro Mediterranean Network/Euro mediteranska mreža
EU	Evropska unija
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore
HR	Ljudski resursi
SPSS	Statistički paket za društvene nauke
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore

2 IZVRŠNI REZIME

Ovaj izvještaj sadrži analize o potrebnim vještinama sprovedenim u okviru projekta Reforma tržišta rada i razvoj radne snage finansiranog iz IPA sredstava. Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) sprovela je ove analize u proljeće (april i avgust) 2011.godine paralelno sa projektom.

Predmet analize bila su tri glavna sektora kao i dva podsektora i to: poljoprivreda, uključujući preradu hrane, građevinarstvo, uključujući preradu drveta i turizam.

Osnovni cilj ovih nalaza o tržištu rada koji su nastali kao rezultat ove analize jeste da se informiše i utiče na razvoj planiranih aktivnosti namijenjenih korisnicima tržišta rada, poslodavcima i zaposlenim, uključujući i potencijalne zaposlene-nezaposlene. Tržište rada je mehanizam u kojem tražnja i ponuda radne snage imaju uzajamno dejstvo. Nalazi o tržištu rada su od ključne važnosti za podršku ovom međusobnom odnosu kako bi on bio uspješan.

Glavni zaključci i preporuke, nastali kao rezultat analize ova tri sektora, govore da postoji potreba za unapređivanjem kvalifikacija kadra koji je već zaposlen, kao i onih koji treba da budu zaposleni u skorijoj budućnosti.

Kada je u pitanju zapošljavanje novih radnika, većina anketiranih preduzeća očekuje da će se u toku sljedeće godine značaj posjedovanja vještina znanja stranih jezika i rada na računaru povećati.

U sektoru prerade drveta postoji potreba za unapređenjem kvalifikacija obrađivača drveta kao i unapređenjem matematičkih vještina, teorijskog znanja, smisla za inovativnost i preduzetništvo kao i opštih vještina čitanja i pisanja.

Kao što je istraživanje i pokazalo, postoji prostor za poboljšanje kada je riječ o inženjerima u građevinarstvu i preradi drveta. Stoga je i jedna od preporuka da se organizuju dalje analize u ovim oblastima. Takođe, prostor za poboljšanje vidljiv je i među već zaposlenim inženjerima i to u oblastima rješavanja problema, smisla za inovativnost, samorazvoja i znanja stranih jezika. Naročito se ističe i potreba za unapređenjem vještina u oblasti organizovanja posla, stručnog razvoja i vještina rada na računaru, kao i teorijskog znanja.

Na osnovu ovog istraživanja preporuka je da se moduli kurikuluma razviju kao pilot modeli u tri ciljne oblasti:

1. Drvoprerađivački – tesarski radovi uz korišćenje ručnih alatki: alatke za rezanje, šege
2. Kompjuterske vještine na nivou korisnika – može se primijeniti u svim sektorima
3. Obuka za osnovno znanje engleskog jezika – može se primijeniti u svim sektorima

Preporuka je da se ovi moduli kurikuluma izrade u bliskoj saradnji sa komisijama iz oblasti stručnog obrazovanja u okviru različitih sektora i da budu u skladu sa smjernicama definisanim crnogorskim kvalifikacionim okvirom. U toku je reorganizacija komisija za stručno obrazovanje i formirana je specijalna radna grupa u čijem su sastavu predstavnici iz Centra za stručno obrazovanje (CSO) i različitih sektora odabranih za ovu analizu. Na čelu ove grupe je Unija poslodavaca Crne Gore.

Nalazi istraživanja biće dalje prosljeđeni Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) kako bi se rezultati uvrstili u aktivnosti pružanja usluga profesionalne orijentacije i savjetovanja i drugih usluga namjenjenih nezaposlenima, onima koji traže posao i diplomcima.

Štaviše, cilj je i da se pruže informacije o nedostajućim vještinama na lokalnom nivou kako bi se pružila podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa u identifikovanju aktivnih mjera zapošljavanja.

Pored toga, analiza o potrebnim vještinama pružiće podršku UPCG u razgovorima za Nacionalnim socijalnim savjetom da se pokrenu/uspostave istraživanja o traženim vještinama koje bi sprovodili poslodavci i da poslodavci kreiraju listu stručnih kvalifikacija na nacionalnom nivou, koja bi poslužila kao osnova za kreiranje i izradu novih kurikuluma/nastavnih programa za provajdere obuka u Crnoj Gori.

Više detalja o nalazima istraživanja predstavljeno je u opisu svakog sektora i podsektora u ovom izvještaju.

Na kraju, preporučuje se da treba sprovoditi kontinuirano istraživanje na sektorskom nivou, prema metodologiji korišćenoj za ovo istraživanje, a takođe potrebno je uspostaviti fiksni panel preduzeća u okviru svakog sektora. Takav panel preduzeća treba da bude uspostavljen u formi sporazuma sa svakim preduzećem odabranim na način da se osigura visoka stopa odgovora.

3 UVOD

Istraživanje o potrebnim vještinama sprovedena je u aprilu i avgustu 2011. godine za koju je Unija poslodavaca Crne Gore dobila podršku od strane EU projekta „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage“ koji sprovodi EUROMED. Pomenuto istraživanje je sprovedeno na sektorskom nivou u 17 od 21 opštine u Crnoj Gori u okviru 3 odabrana sektora i dva podsektora. Odabrani sektori su prepoznati kao strateški sektori sa najizraženijim nedostatkom vještina, kao i na osnovu potreba za obukama definisanih na lokalnom nivou u četiri pilot opštine.

Glavni sektori iz kojih su izvučeni pod-sektori su sljedeći:

- A. Poljoprivreda, uključujući preradu hrane
- B. Građevinarstvo, uključujući preradu drveta
- C. Turizam

Nalazi analize o potrebnim vještinama u četiri pilot opštine obezbijediće informacije o vještinama koje nedostaju na lokalnom nivou u cilju pružanja podrške različitim zainteresovanim stranama na tržištu rada, uključujući lokalna partnerstva za zapošljavanje. Ovi nalazi će takođe činiti osnovu za dalji razvoj ljudskih resursa i najadekvatnijih aktivnih mjera zapošljavanja, kao i polazne osnove za izradu planova za obuke usklađene sa potrebama na tržištu rada.

Nadalje, informacije iz izvještaja omogućiće Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) da uvrsti rezultate u usluge profesionalnu orijentaciju i savjetovanje i druge usluge koje se pružaju nezaposlenima, onima koji traže posao i diplomcima. Pored toga, pružiće podršku Uniji poslodavaca u razgovorima za Nacionalnim socijalnim da se pokrenu/uspostave istraživanja o potrebnim vještinama koje bi sprovodili poslodavci i da poslodavci kreiraju listu stručnih kvalifikacija na nacionalnom nivou, koja bi poslužila kao osnova za kreiranje i izradu novih nastavnih programakurikuluma za provajdere obuke u Crnoj Gori.

3.1 Analiza tržišta rada

Tržište rada je mehanizam u kome poslodavci (tražnja) i potencijalni tražioci posla (ponuda) uzajamno djeluju, a informacije o tržištu rada su od ključne važnosti da bi taj mehanizam uspješno funkcionisao.

Osnovni cilj informacija o tržištu rada je da informiše i utiče na donošenje odluka aktera na tržištu rada. Potencijalne koristi od korišćenja ovakvih informacija su sljedeći:

- Poboljšani izvještaji vezani za određeni predmet kroz obezbjeđivanje suštinskih dokaza o pravcima djelovanja;
- Povećana relevantnost kurseva/obuka kroz unaprijeđen način izrade i način predavanja;
- Izrada novog ili poboljšanje postojećih kurikuluma/nastavnih programa;
- Jačanje i podrška razvoju tržišta rada i politika obrazovanja na osnovu dokaza;
- Poboljšana slika/imidž provajdera obuka kao rezultat ukazivanja diplomcima kojoj profesiji da se okrenu i koje su mogućnostima zaposlenja;
- Zadovoljavanje potreba tržišta rada;

- Savjetovanje studenata, nezaposlenih i onih koji traže zaposlenje o mogućnostima razvoja karijere i zaposlenja.

Analiza tržišta rada na sektorskom nivou predstavlja instrument za dubinski monitoring određenih djelova tržišta rada na kraći i duži rok, kao i da ponuda na tržištu zadovolji tražnju. Veoma je važno imati ažurirane informacije o tražnji na sektorskom nivou u kontinuitetu, jer se na taj način omogućava posredovanje između kvalifikovane radne snage i na duge staze kvalifikacija radne snage putem obuka koje zadovoljavaju buduće zahtjeve.

Tržišta rada u Crnoj Gori razlikuju se zavisno od oblasti. Svaka oblast ima svoju strukturu i model razvoja. Stoga je od ključne važnosti uspostaviti sistem monitoringa koji će oslikavati tražnju za lokalnom radnom snagom na lokalnom nivou. Kontinuirane analize tržišta rada na sektorskom nivou neophodne su za obezbjeđivanje pouzdanih i najnovijih informacija o lokalnom tržištu rada.

Važno je imati na umu da lokalna preduzeća i zainteresovane strane najbolje razumiju lokalne uslove, težnje i potrebe i upravo na lokalnom nivou treba organizovati obuke i obrazovanje, prilagoditi ih i razvijati, i baš na lokalnom nivou treba pružati usluge kako bi se najugroženije grupe ljudi uključile u društvo i na tržište rada.

Najefikasniji način da se obezbijede informacije o potrebama na tržištu rada jeste da se osigura da se analize sektora sprovode u kontinuitetu. Trenutna situacija u tri privredna sektora analizirana u 2011. godini je prikazana u nastavku.

4 METODOLOGIJA

Istraživanje o potrebnim vještinama sprovedeno je u 3 privredna sektora i dva podsektora koristeći dva upitnika izrađena u ovu svrhu. Kreiran je upitnik za preduzeća kako bi identifikovali vještine koje su im potrebne u sljedećih 6 i 12 mjeseci. Upitnik je izrađen u aprilu 2011. godine, dok je sakupljanje podataka vršeno u dva navrata. Prvo prikupljanje podataka je izvršeno u aprilu, a drugo u avgustu 2011. godine.

Na osnovu podataka iz Centralnog registra privrednog suda u Podgorici, kreiran je uzorak koji obuhvata 190 preduzeća iz 17 crnogorskih opština. Prilikom kreiranja uzorka, pored demografskih karakteristika, u obzir su uzeti i djelatnost preduzeća i broj zaposlenih, a na upitnik su odgovarali direktori, vlasnici ili ovlašćeni predstavnici preduzeća.

Za potrebe ovog istraživanja 480 upitnika je poslato poštom preduzećima iz tri sektora u 17 od ukupno 21 opštine u Crnoj Gori, uz očekivanje da 350 upitnika bude vraćeno ili putem pošte, elektronskim popunjavanjem upitnika, poslato faxom ili e-mailom. Zajedno sa upitnikom preduzećima je poslat i dopis sa objašnjenjem ciljeva i očekivanih rezultata istraživanja kao i flajer sa detaljnijim informacijama o projektu EUROMEDA i samom istraživanju koje sprovodi Unija poslodavaca Crne Gore.

Prilikom kontaktiranja preduzeća bilo je važno kreirati atmosferu uzajamnog povjerenja i da povjerljivost odigra važnu ulogu. Na taj način upitnik je korišćen kao sredstvo koje ima za cilj da pomogne preduzećima i omogući im da u svakom trenutku imaju dostupnu kvalifikovanu radnu snagu koja ima je potrebna. Ali takvo sredstvo se može adekvatno koristiti samo ako preduzeća obezbijede potrebne inpute za jedno ovakvo istraživanje. Ovakva informacija može im pomoći u zadovoljavanju budućih potreba za radnom snagom u pravom obimu, sa pravim kvalifikacijama i u pravo vrijeme.

Imajući ovo u vidu, preduzeća obuhvaćena istraživanjem dobila su potvrdu da će sve informacije koje budu dostavili biti korišćene isključivo u svrhu ove analize. Nijedna dobijena informacija se nije koristila ili objavila na bilo koji način, ukoliko to nije u dogovoru sa preduzećem.

Istraživanje je važan način na koji Unija poslodavaca dobija informacije o trenutnim i budućim potrebama za radnom snagom, i Unija će te podatke zadržati kako preduzeća prilikom nekog narednog kontaktiranja ne bi morala ispočetka davati informacije koje su već jednom dali. Iako dobijene informacije ostaju u evidenciji Unije poslodavaca, i dalje će se tretirati kao povjerljive.

Ovaj Izvještaj sadrži analizirane podatke i oni su predstavljeni kumulativno, tako da se nijedno preduzeće ne može identifikovati kao pojedinačan slučaj u izvještaju.

Možda bi bilo od koristi za preduzeće da dobijene informacije podijeli sa ostalima, van Unije poslodavaca, naročito kada su u pitanju identifikovane potrebe za obukama, gdje bi dobro bilo uključiti institucije koje pružaju obuku. U takvim slučajevima, unaprijed je utvrđeno koje tačno informacije mogu biti objavljene instituciji za obuke. Prosljeđene informacije ne bi trebalo da idu dalje od onoga što je instituciji za obuku neophodno kako bi organizovala/održala potrebnu

obuku. Potreba za radnom snagom može biti identifikovana i u toku samo intervjuisanja. Ukoliko to preduzeće želi, može se uspostaviti kontakt sa Zavodom za zapošljavanje.

U aprilu 2011. godine, odgovor na upitnik koji je poslat preduzećima dobijen je u različitim oblicima. Samo mali broj upitnika je pristigao poštom, dok gotovo nijedan upitnik nije popunjen i poslat elektronskim putem preko programa dostupnog na Internetu¹. Neka od preduzeća poslala su upitnik putem e-mejla ili faxesa, ali većina njih odgovore je dala telefonskim putem. Procenat odgovora na upitnik iznosio je 10-15% od ukupnog broja odabranih preduzeća. Na samom kraju prikupljeno je 90 popunjenih upitnika, što čini da je procenat odgovora bio 18% od ukupnog broja preduzeća u aprilu ili 26% od očekivanog rezultata.

Anketiranje se vršilo u dva navrata i Unija poslodavaca je uložila je dodatni napor kako bi povećala procenat odgovora i angažovala anketare nakon prvog anketiranja u aprilu 2011. godine. Rezultat ovoga bilo je još 100 popunjenih upitnika, čime je ukupan broj bio 190 odgovora preduzeća na upitnike. Poslednjih 100 preduzeća intervjuisano je u avgustu 2011. godine što je rezultiralo povećanjem odgovora na 60% od očekivanog rezultata.

Preduzeća koja nijesu odgovorila na upitnik u datom roku, kontaktirana su putem telefona. U prvoj fazi ove aktivnosti samo 60% preduzeća koja su kontaktirana pristalo je da učestvuje u ovom istraživanju. Kasnije, procenat preduzeća koja su pristala popeo se na 80%. Ovakav razvoj događaja može se objasniti činjenicom da su anketari postali profesionalniji i stručniji u svom radu.

Naučene lekcije iz ovog istraživanja pokazala su da sama priprema treba da bude šira i temeljnija. Osim obuke zaposlenih u UPG koji treba da rade istraživanje treba da se primijene i druge metode. Vidljivost i promocija akcije, tj. istraživanja je takođe od velikog značaja. Preporuka je da se opšti kao i direktni marketing treba u većoj mjeri pokretati prije početka anketiranja. Marketing ovakvog istraživanja može se sprovoditi na različite načine kao što su:

- Sastanci nakon posla
- Članci/tekstovi u raznim medijima
- Preko drugih zainteresovanih strana – kao što su Zavod za zapošljavanje – Sindikati – provajderi obuka – opštine ili drugi subjekti koji su u direktnom kontaktu sa ciljnom grupom

Ostale naučene lekcije iz ovog istraživanja odnose se na poteškoće prilikom dobijanja informacija od strane preduzeća. Svaki intervju trajao je duže od predviđenog, dijelom zbog poteškoća u identifikovanju odgovarajuće osobe za intervju. Anketar je često morao da kontaktira nekoliko odjeljenja/osoba unutar preduzeća. Upitnik se uglavnom zasnivao na informacijama dobijenim od menadžera, odjeljenja za ljudske resurse i računovodstvo i drugih oblasti institucije ili fabrike.

Takođe, neka preduzeća su ili zagubila ili zaturila upitnik, pa im je isti morao opet biti poslat.

Na kraju, kao pozitivan ishod treba pomenuti – kada su u pitanju resursi potrebni za sprovođenje ovog istraživanja – da je bilo moguće dobiti većinu odgovora na upitnike telefonskim putem, što

¹ <http://obsurvey.com/obsurvey.aspx#f=1mySurveys>

se pokazalo da oduzima znatno manje vremena nego u slučaju direktnog kontakta sa osobom (posjeta preduzećima).

Unos podataka urađen je u Microsoft Excel-u, a obrada podataka sa potrebnim logičkim kontrolama urađena je u SPSS programu (Statistički paket za društvene nauke koji služi za obradu i analizu podataka).

SPSS je program koji se koristi za analizu podataka koji se koristi u istraživanju tržišta, istraživanju obrazovnih institucija, itd.

5 TRENUTNA SITUACIJA, REZULTATI I PERSPEKTIVE

5.1 POLJOPRIVREDA I PRERADA HRANE

5.1.1 Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike

Osnovne karakteristike sektora poljoprivrede u Crnoj Gori identifikovane u Strategiji proizvodnje hrane i razvoja ruralnih područja iz 2006. godine su sljedeće:

- značajna uloga poljoprivrede u nacionalnom privrednom i društvenom razvoju (visoko učešće poljoprivrede, lova i šumarstva u BDP i zapošljavanju),
- znatna neiskorišćenost potencijala što za rezultat ima bespotreban neto uvoz hrane,
- negativna demografska kretanja ruralnih područja: depopulacija ruralnih područja, praćena demografskim starenjem (ruralna područja napušta mlađa populacija),
- nepovoljna starosna i kvalifikaciona struktura poljoprivrednog stanovništva (poljoprivredom se uglavnom bave starije osobe nižeg stepena obrazovanja),
- niska produktivnost poljoprivredne proizvodnje, kao posledica relativno niske tehničke opremljenosti,
- očuvana životna sredina i bogatstvo biodiverziteta,
- slabo razvijen prehrambeno-prerađivački sektor: (nepovoljna strukturu preduzeća u pogledu veličine, nedovoljan nivo tehnološke opremljenosti),
- relativno visoke cijene poljoprivrednih proizvoda
- mala budžetska podrška poljoprivredi (u poređenju članicama EU),
- važno mjesto u agrarnoj politici ima politika ruralnog razvoja.

Osnovna karakteristika crnogorske poljoprivrede je veliki broj malih poljoprivrednih gazdinstava, sa različitim biljnim kulturama i različitim vrstama stoke. Ukupan broj poljoprivrednih gazdinstava u Crnoj Gori koja su popisana u Popisu poljoprivrede 2010. godine je 48,893. Broj porodičnih poljoprivrednih gazdinstava je 48,847, a broj poslovnih subjekata koji obavljaju poljoprivrednu djelatnost je 46. U porodičnim poljoprivrednim gazdinstvima preovladjuju mala gazdinstva. Najveći udio čine (31,58 %) gazdinstva od 0,10 - < 0,50 ha ukupno poljoprivrednog korišćenog zemljišta. U okviru veličine strukture gazdinstava preko polovinu (54,07%) poljoprivrednog korišćenog zemljišta nalazi se od 0,10 do 1,00 ha. Prosječno poljoprivredno gazdinstvo ima 4,6 ha poljoprivrednog korišćenog zemljišta.²

Ukoliko poljoprivrednu proizvodnju posmatramo u okviru individualnih poljoprivrednih gazdinstava iz naredne tabele se može uočiti koncentracija poljoprivredne proizvodnje po opštinama.

² Popis poljoprivrede 2010, Struktura poljoprivrednih gazdinstava MONSTAT

Tabela 1. Broj poljoprivrednih gazdinstava po opštinama (Monstat)

Opština	Ukupan broj poljoprivrednih gazdinstava	Broj domaćinstava ispod granice za gazdinstvo
<u>SJEVER</u>	<u>25,994</u>	<u>313</u>
Andrijevića	1,415	1
Berane	4,523	18
Bijelo Polje	6,404	184
Kolašin	1,574	7
Mojkovac	1,221	54
Plav	2,480	16
Pljevlja	4,004	5
Plužine	865	2
Rožaje	2,091	19
Šavnik	794	1
Žabljak	623	6
<u>CENTAR</u>	<u>18,033</u>	<u>258</u>
Cetinje	895	32
Danilovgrad	3,000	21
Nikšić	6,884	71
Podgorica	7,254	134
<u>JUG</u>	<u>4,820</u>	<u>17</u>
Bar	1,835	1
Budva	203	0
Herceg Novi	522	8
Kotor	364	1
Tivat	169	2
Ulcinj	1,727	5
<u>UKUPNO</u>	<u>48,847</u>	<u>588</u>

Izvor: Popis poljoprivrede 2010, Monstat

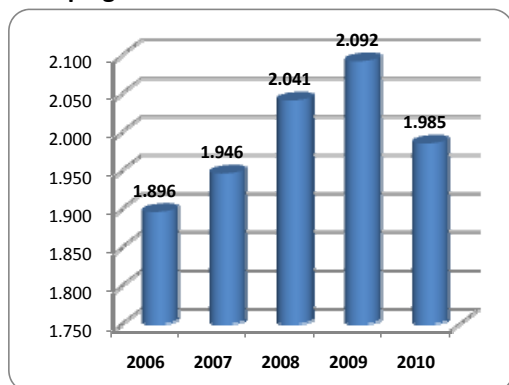
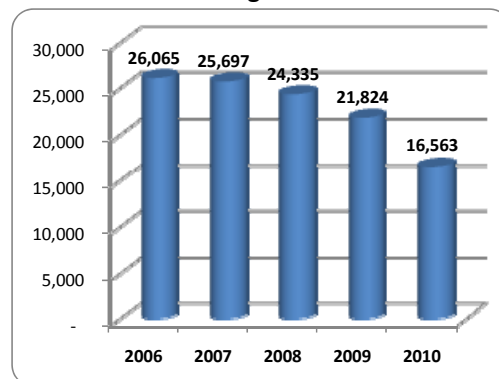
Porodično poljoprivredno gazdinstvo, prema definiciji iz popisa, „predstavlja ono gazdinstvo koje koristi najmanje 1000 m² poljoprivrednog zemljišta ili manje od 1000 m² poljoprivrednog zemljišta, a posjeduje:

- 1 kravu i 1 tele, ili 1 kravu i 1 june, ili 1 kravu i 2 odrasla grla sitne stoke, ili 5 odraslih ovaca ili koza, ili 3 odrasle svinje, ili 4 odrasla grla ovaca, koza ili svinja zajedno, ili 50 komada odrasle živine, ili 20 košnica pčela.“

Evidentno je da je primarna poljoprivredna proizvodnja na nivou porodičnih gazdinstava najčešće skoncentrisana u sjevernoj regiji Crne Gore. Kada je sjevero-istočna regija u pitanju, došlo se do podatka da je 40,4% poljoprivrednih gazdinstava smješteno u jednoj od sljedećih opština: Andrijevića, Berane, Bijelo Polje, Kolašin, Mojkovac, Plav i Rožaje.³

Broj zaposlenih u poljoprivredi, ne uključujući šumarstvo i vodoprivredu i proizvodnju, je opao u 2010. godini u odnosu na prethodne godine tokom kojih je zabilježen rast. Na Grafiku 2 se može vidjeti da broj zaposlenih u sektoru proizvodnje opada. Stoga je jako važno napomenuti da sektor prerade hrane (prikazan u Tabeli 2) pokazuje tendenciju rasta.

³ Istraživanje o razvoju ljudskih resursa u sektoru Poljoprivrede u Crnoj Gori; Lux-Development, Ministarstvo prosvjete i nauke i CEED Consulting

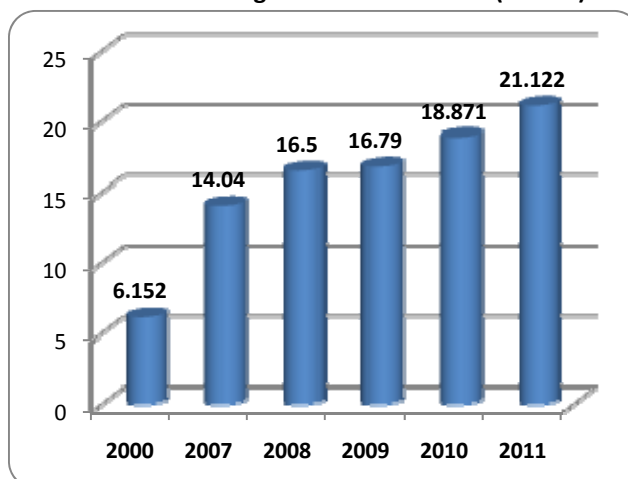
Grafik 1. Broj zaposlenih u poljoprivredi⁴ po godinama**Grafik 2. Zaposleni u proizvodnji po godinama**

Kada je u pitanju poljoprivreda/prerada hrane, u svim sektorima je u prethodne tri godine (2007-09) zabilježen tek neznatan rast broja zaposlenih, dok je u sektoru prerade hrane rast broja zaposlenih nešto uočljiviji (npr. rast od 9,5% u 2009. godini u odnosu na 2008.) Tabela 2.

Tabela 2. Zaposleni u poljoprivredi i preradi hrane

	2007	2008	2009
Poljoprivreda, šumarstvo, vodoprivreda	2,586	2,651	2,700
Poljoprivreda, lov i usluge	1,946	2,041	2,092
Šumarstvo	640	610	608
Ribarstvo	112	129	119
Proizvodnja prehrambenih proizvoda i pića	4,544	4,745	5,195

U skladu sa Nacionalnim programom za poljoprivredu i ruralni razvoj usvojen je agrobudžet za 2011. koji je porastao 11,7% na 21,1 milion €.

Grafik 3. Agrobudžet 2000-2011 (u mil €)

Izvor: Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja

Agrobudžetom za 2010. godinu predviđena su sredstva koja će biti opredijeljena za projekte u okviru mjera tržišno-cjenovne politike, politike ruralnog razvoja, zatim podrške opštim uslugama i servisima u poljoprivredi, socijalnih transfera seoskom stanovništvu i ostalih mjera podsticaja

⁴ Broj zaposlenih ne uključujući šumarstvo i vodoprivredu

poljoprivrede. U dijelu budžetskih izdvajanja, iz godine u godinu, primjetan je trend rasta sredstava Agrobudžeta i visina Agrobudžeta za tekuću 2011. godinu je za 11.7% veći u odnosu na prošlogodišnji iznos.

Poljoprivreda Crne Gore zajedno sa agroindustrijom učestvuje sa oko 15% u BDP-u, a u zaposlenosti sa oko 20%. Podaci su preuzeti iz izvještaja „Poljoprivreda, šumarstvo i vodoprivreda u 2009. godini“, Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede. Ovi podaci se razlikuju od podataka koje objavljuje MONSTAT, prema kome je, po poslednjim analizama koje se odnose na 2008 godinu, učešće poljoprivrede u BDP-u iznosilo 7,6%, a u zaposlenosti 1,6%. Razlike potiču iz metode obračuna. Naime, prilikom razmatranja učešća u BDP-u, Monstat uzima u obzir učešće poljoprivrede, šumarstva, lova i ribarstva, dok Ministarstvo, pored toga uključuje i prehrambenu industriju, u kojoj je inkorporiran dio koji se odnosi na poljoprivredu. U slučaju obračuna učešća zaposlenih u poljoprivredi, u ukupnom broju zaposlenih, Monstat uzima u obzir zvanično registrovane radnike, dok se Ministarstvo služi internim bazama poljoprivrednih proizvođača, od kojih većina nije registrovano.

Usljed intezivnijeg rasta biljne proizvodnje u odnosu na stočarstvo, sektor poljoprivrede je zabilježio smanjenu aktivnost u pogledu zapošljavanja.

Tabela 3. Indeks poljoprivredne proizvodnje (prethodna godina=100)

	2005	2006	2007	2008	2009
Poljoprivreda, UKUPNO	99	102	89	110	103
Biljna proizvodnja	97	105	84	124	105
Ratarstvo	102	101	83	125	107
Voćarstvo	85	117	85	120	111
Vinogradarstvo	86	113	85	124	88
Stočarstvo	102	99	96	95	98
Govedarstvo	102	96	97	98	96
Svinjarstvo	80	124	93	82	108
Ovčarstvo	111	100	86	94	106
Živinarstvo	98	115	107	73	115

Izvor: Monstat

5.1.2 Rezultati istraživanja

i. Zaposleni i struktura zanimanja preduzeća

Trenutni broj zaposlenih

Istraživanje sprovedeno u periodu od aprila do avgusta 2011. godine sprovedeno je na uzorku od 34 preduzeća koja posluju o oblasti poljoprivrede i prerade hrane; 32,4% anketiranih preduzeća zapošljava od 1-9 radnika, 29,4% od 10-49, dok 32,4% zapošljava od 50-249 zaposlenih, dok ona preduzeća koja zapošljavaju više od ovog broja čine 5,9%. Prosječan broj zaposlenih u intervjuisanim preduzećima je 53, i kreće se od 1-402 zaposlena. Ukupno, 34 preduzeća zapošljavaju 1.789 zaposlenih.

Tabela 4. Broj preduzeća za uzorak

	Do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	Više od 250	UKUPNO
Na osnovu registra iz CRPS⁵	<u>522</u>	<u>68</u>	<u>16</u>	<u>6</u>	<u>612</u>
Poljoprivreda	124	16	3	3	146
Prerada hrane	398	52	13	3	466
Koje treba intervjuisati	<u>50</u>	<u>36</u>	<u>24</u>	<u>5</u>	<u>105</u>
Poljoprivreda	35	12	13	2	52
Prerada hrane	15	24	11	3	53
Intervjuisana preduzeća	<u>11</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>2</u>	<u>34</u>
Poljoprivreda	3	3	1	-	7
Prerada hrane	8	7	10	2	27

Tabela 5. Broj preduzeća u istraživanju, regionalna struktura

	April 2011		Avgust 2011		UKUPNO	
	N	%	N	%	N	%
Sjever	10	41.7	5	50.0	15	44.1
Cenar	12	50.0	5	50.0	17	50.0
Jug	2	8.3	-	-	2	5.9
UKUPNO	24	100.0	10	100.0	34	100.0

Broj zaposlenih prije 6 mjeseci

U istraživanju koje je rađeno u aprilu 2011. preduzeća su odgovorila da se broj zaposlenih nije značajnije mjenjao u poslednjih 6 mjeseci. Sva intervjuisana preduzeća (24) navela su broj zaposlenih u poslednjih 6 mjeseci. Ova preduzeća, sa 1.369 zaposlenih u aprilu (najmanje 2, a najviše 402 radnika) imali su 1.375 zaposlenih prije 6 mjeseci (minimum 2, a najviše 358).

Anketirana preduzeća su u avgustu 2011. (njih 9 od 10) odgovarala na pitanje o broju zaposlenih prije 6 mjeseci. Ovih 9 kompanija sa ukupno 387 zaposlenih imala su 343 zaposlena prije 6 mjeseci.

Očekivani broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci

Od 24 preduzeća koja su intervjuisana, samo 21 je navelo očekivani broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci. Ova 24 preduzeća, sa ukupno 1.261 zaposlenim u aprilu 2011, očekuju da imaju 1.324 zaposlena u narednih 6 mjeseci. Ovo znači da će se broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci povećati za 63 zaposlena ili 5%. U sjevernom i centralnom reginu Crne Gore, intervjuisana preduzeća očekuju povećanje broja zaposlenih u narednih 6 mjeseci.

Prilikom intervjuisanja 10 preduzeća, samo je polovina mogla da navede svoja očekivanja po pitanju broja zaposlenih u narednih 6 mjeseci. Onih pet preduzeća koja su navela svoja očekivanja, a koji zapošljavaju 144 radnika (u istraživanju u avgustu 2011) očekuju da će imati 169 zaposlenih u narednih 6 mjeseci, što će biti povećanje od 25 zaposlenih ili 17.4%. Preduzeća na sjeveru Crne Gore očekuju povećanje, dok preduzeća u centralnom dijelu očekuju smanjenje broja radnika u narednih 6 mjeseci.

Očekivani broj zaposlenih u narednih 12 mjeseci

Većina preduzeća intervjuisanih u aprilu 2011. (54.2%) nije imalo jasnu sliku o strukturi zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Samo 11 preduzeća (od ukupno 24) je odgovorilo na ovo pitanje. Tom prilikom, ova preduzeća, koja zapošljavaju ukupno 722 radnika (istraživanje u aprilu 2011),

⁵ Avgust 2010

očekuju da će imati 790 zaposlenih u sledećih 12 mjeseci. To znači da će se broj zaposlenih povećati za 68 zaposlenih ili 9.4%. Na sjeveru, intervjuisana preduzeća očekuju povećanje, dok ona u centralnom dijelu očekuju da će se broj zaposlenih smanjiti u narednih 12 mjeseci.

Većina intervjuisanih preduzeća očekuje povećanje broja zaposlenih u sledećih 12 mjeseci, što je i bilo očekivano s obzirom na sezonski karakter ove djelatnosti. Međutim, skoro 40.0% preduzeća nije znalo kakva će biti struktura zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Samo 6 preduzeća, koja zapošljavaju ukupno 199 radnika, očekuje da će se taj broj povećati na 223 u narednih 12 mjeseci, što predstavlja povećanje od 24 radna mjesta ili 12.1%. U centralnom regionu Crne Gore preduzeća očekuju povećanje, dok u sjevernom regionu očekuju smanjenje broja zaposlenih u narednih 12 mjeseci.

Preduzeća uglavnom imaju jednog izvnog direktora (88.2%). Potom, dvije petine preduzeća ima jednog, dva ili tri menadžera, dok četiri preduzeća navode da imaju od pet do sedam menadžera. Svako drugo preduzeće ima od jednog do devet kvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika u proizvodnji. Tri preduzeća zapošljavaju od 50 do 100 kvalifikovanih radnika. Broj nekvalifikovanih radnika se kreće do jednog do 49. Preduzeća uglavnom zapošljavaju kvalifikovane administrativne radnike.

Slobodna radna mjesta u oblasti proizvodnje hrane i poljoprivredne proizvodnje su: radnik u proizvodnji, tehnolog, trgovac, vozač, izvršni direktor, menadžer, pekar, fizički radnik, komercijalista, referent, magacioner, itd. Četiri petine anketiranih ima do devet zaposlenih na rukovodećim radnim mjestima ključnim za obavljanje glavne djelatnosti. Većina preduzeća ima slobodno između jednog i pet radnih mjesta.

ii. Uslovi za glavna zanimanja

Jedna od glavnih zanimanja u oblasti prerade hrane kod 18 intervjuisanih preduzeća je zanimanje **radnik u proizvodnji**. Preduzeća smatraju da radnici u proizvodnji posjeduju zadovoljavajuć nivo sposobnosti čitanja i pisanja, računanja i teoretskog znanje o radu u datom zanimanju je dovoljan. Prostor za poboljšanje sposobnosti radnika u proizvodnji poslodavci vide u sljedećim vještinama: vještine rada na računaru, sposobnost poznavanja stranih jezika, vještine rješavanja problema, sposobnost organizovanja posla, samostalan profesionalni razvoj i smisao za inovatnost i preduzetništvo. Značaj ovih vještina za obavljanje posla u proizvodnji će ostaći isti u narednih 12 mjeseci.

Većina preduzeća su odgovorila da su zadovoljna sa socijalnim vještinama svojih radnika i to: sposobnost za timski rad (83%), komunikacija sa klijentima i orijentacija prema kupcima (72%). U narednih 12 mjeseci poslodavci ne očekuju da će doći do promjene u značaju socijalnih vještina kod zanimanja radnik u proizvodnji.

Kada je u pitanju zanimanje **tehnolog**, postoji dovoljan nivo sposobnosti čitanja i pisanja, računanja, teoretskog znanja za obavljanje posla i organizovanja posla. Znanje stranih jezika (u 33% slučajeva), informatičko znanje (55%) i vještine rješavanja problema (55%) su donekle dovoljne za obavljanje posla i potrebno je njihovo usavršavanje. Većina anketiranih preduzeća (87%) smatra da će u narednih godinu dana povećati značaj poznavanja stranih jezika, a potom i

značaj rada na računaru (67%) za ovo zanimanje. Postojeće socijalne vještine tehnologa su dovoljne za obavljanje posla i u narednom periodu se ne očekuje povećanje njihovog značaja.

Kod zanimanja **prehrambeni tehničar**, preduzeća navode da su u manjoj ili većoj mjeri zadovoljni sa sledećim vještinama: pismenost, teorijsko znanje i kompjuterske vještine, ali preduzeća su naglasila da su poboljšanja potrebna u sledećim oblastima: znanje stranih jezika, vještina rješavanja problema, organizovanja posla, kontinuiran samostalni profesionalni razvoj i smisao za inovacije i preduzetništvo. Takođe, predstavnici preduzeća smatraju da uće u narednih 12 mjeseci nivo opštih poslovnih vještina ostati isti.

Preduzeća smatraju da prehrambeni tehničari imaju dovoljan nivo socijalnih vještina i to: timski rad, liderstvo, komunikacija i orijentacija prema kupcima. U narednih 12 mjeseci, ove vještine će ili ostati iste ili će se poboljšati.

Preduzeća su najviše zadovoljna sa sposobnostima **izvršnih direktora** i to kada su u pitanju: teorijsko znanje o radu u datom zanimanju, sposobnost organizovanja posla, samostalni profesionalni razvoj i inovativnost i preduzetništvo. Takođe, visok procenat ispitanika (preko 85%) smatra da je dovoljan trenutni nivo sljedećih vještina: čitanje i pisanje, sposobnost računanja, rada na računaru i vještine rješavanja problema. Većina preduzeća, njih 71%, navodi da je znanje stranih jezika izvršnih direktora dovoljno za nesmetano obavljanje posla. U narednih godinu dana 43% preduzeća očekuju da će se povećati značaj znanja stranih jezika, rada na računaru i sposobnosti inovativnosti i preduzetništva.

Kada su u pitanju socijalne vještine izvršnih direktora, poslodavci su zadovoljni sa njihovim trenutnim nivoom. Najviše su zadovoljni sa orijentacijom prema kupcima i komunikacijom sa klijentima (100%), a nešto manje sa sposobnošću liderstva (71%). U narednih 12 mjeseci, značaj ovih vještina za obavljanje posla ostaće isti.

Preduzeća su zadovoljna sledećim vještinama **radnika u preradi**: pismenost, teorijsko znanje i kompjuterske vještine. Prostor za poboljšanje preduzeća vide u: znanju stranih jezika, vještinama rješavanja problema, organizaciji posla, konstantnom stručnom samorazvoju i smislu za inovacije i preduzetništvo. Takođe, preduzeća smatraju da postojeći nivo opštih poslovnih vještina će ostati na istom nivou u narednih 12 mjeseci.

Kada su u pitanju socijalne vještine, poslodavci su zadovoljni sledećim: timski rad, liderstvo, komunikacija i orijentacija prema kupcima, a u narednih 12 mjeseci ove vještine će ostati na istom nivou ili se poboljšati.

iii. Trend zapošljavanja preduzeća

U narednih 12 mjeseci, poslodavci koji se bave **preradom hrane i poljoprivredom** očekuju povećanje broja zaposlenih u sljedećim zanimanjima: menadžer/direktor, pekar, radnik u proizvodnji, trgovac, distributer, administrativni radnik, tehnolog, vozač i pravnik. U 84% slučajeva, preduzeća očekuju povećanje broja zaposlenih u narednih 12 mjeseci, dok očekuju da će doći do smanjenja broja zaposlenih na poziciji prehrambenog tehničara.

Prema mišljenju više od polovine ispitanih preduzeća investiranje u nove mašine ili automatizaciju dovelo bi do promjene u strukturama zanimanja u njihovom preduzeću. Takođe, uticaj na strukturu zanimanja imaju i organizacija rada i uvođenje novog proizvoda i/ili usluge.

U poslednjih šest mjeseci, prilikom popunjavanja slobodnih radnih mjesta preduzeća nijesu imala problema. Kada je u pitanju zapošljavanje novih radnika u narednih godinu dana, mišljenja preduzeća su podjeljena. Naime, više od polovine preduzeća ne očekuje zapošljavanje novih radnika, dok druga polovina preduzeća smatra da će doći do povećanja broja zaposlenih.

Preduzeća očekuju zapošljavanje novih radnika na sljedećim radnim mjestima: radnik u proizvodnji, prodavac, pekar, menadžer, vozač, distributer, pravnik i prehrambeni tehničar. Trenutan broj zaposlenih i očekivani broj zaposlenih prema radnim mjestima prikazan je tabeli 6.

Tabela 6. Current number of employees and expected number of newly employed by job positions

	Trenutan broj zaposlenih	Očekivani broj novih zaposlenih
Radnik u proizvodnji	459	169
Menadžer	36	7
Pekar	33	16
Distributer	20	5
Vozač	10	5
Prodavac	5	2
Pravnik	3	2
Prehrambeni tehničar	12	17
UKUPNO	578	223

iv. Strategija razvoja ljudskih resursa

Rezultati istraživanja pokazuju da preduzeća u Crnoj Gori koja se bave preradom hrane i poljoprivrednom proizvodnjom nemaju definisane strateške pravce razvoja ljudskih resursa. Čak 71% preduzeća nema strategiju razvoja ljudskih resursa. Odluke o razvoju ljudskih resursa u 70% preduzeća donosi izvršni direktor.

Ipak, u većini preduzeća (75.8%) postoji jasna sistematizacija radnih mjesta i prilikom zapošljavanja novih radnika najčešće saraduju sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore(67.6%). Kada je u pitanju saradnja sa obrazovnim ustanovama, tri četvrtine anketiranih preduzeća (73.5%) nema uspostavljenu saradnju sa ovim institucijama. Sa druge strane, svako četvrto preduzeće (devet preduzeća) saraduje sa obrazovnim institucijama i ta saradnja se ogleda u pružanju prakse učenicima srednjih stručnih škola (poljoprivrednim) i studentima poljoprivrednog fakulteta.

Da preduzeća ne ulažu dovoljno u razvoj ljudskih resursa pokazuje i podatak da 25 preduzeća (73.5%) ne planira da organizuje obuke za svoje zaposlene u narednih 12 mjeseci. Glavni razlog za neorganizovanje obuka je prije svega finansijsko ograničenje (53.6%), nedostatak vremena za obuke (17.9%) i bojazan da će radnici otići iz preduzeća nakon obuke (14.3%).

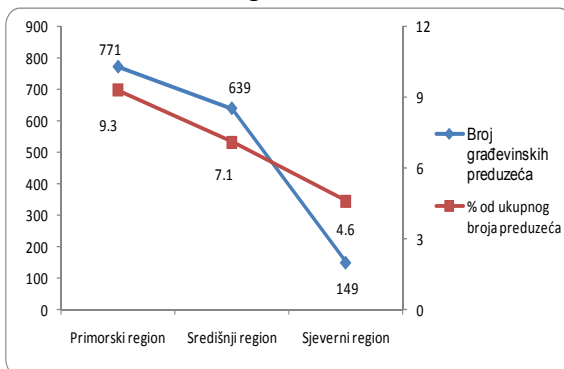
Preduzeća koja će u budućem periodu ulagati u obučavanje zaposlenih navode da su im potrebne obuke za sljedeća stručna zanimanja: mesar, pekar, majstor za tjesto, tehnolog, trgovac, kao i obuke za uzgoj pečurki i rad na računaru. Takođe, planirano je da se u šest preduzeća organizuje spoljašnja obuka za zaposlene, a u dva preduzeća interna obuka. Očekivani broj polaznika je različit, od dva do 100 polaznika. Za zanimanje mesar planirano je učešće 100 polaznika, za obuku rad na računaru za tehnologe 30, a za ostale stručne obuke dva, tri i četiri polaznika. Mali broj preduzeća intervjuisanih u avgustu 2011. Je izjavio da bi željeli da organizuju obuku za ljekovito bilje i preradu mesa.

5.2 GRAĐEVINARSTVO, UKLJUČUJUĆI PROIZVODNJU DRVETA

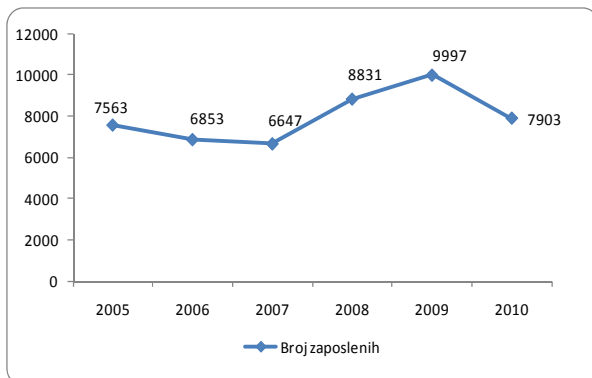
5.2.1 Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike

Prema podacima Zavoda za statistiku MONSTAT, u sektoru građevinarstva u Crnoj Gori posluje 1559 preduzeća, što predstavlja 7,6% ukupnog broja preduzeća (Grafik 4). Najveći broj ovih preduzeća skoncentrisan je u južnoj regiji, dok na sjeveru postoji svega jedna desetina.

Grafik 4. Broj preduzeća u sektoru građevinarstva



Grafik 5. Broj zaposlenih u sektoru građevinarstva



Na stabilni ka rastućem trendu zaposlenosti u sektoru građevinarstva upućuju podaci sa Grafika 5, prema kojima je najveći broj zaposlenih, u iznosu od 9997, zabilježen u 2009. godini, što je za 33,5% više nego što je zabilježeno 2007. godine. Neobično visok stepen zaposlenosti u ovom sektoru na početku finansijske krize 2008-2009. može se objasniti velikim investicijama u javnu infrastrukturu i privatnim investicijama u izgradnju stambenih objekata, što je prikazano u Tabeli 7.

Kada je u pitanju struktura zaposlenih u građevinarstvu, muška radna snaga je dominantna. Nadalje, tržište radne snage u građevinarstvu ima sezonski karakter - tokom trajanja sezone postoji velika tražnja za radnom snagom, a izvan sezone tražnja za radnom snagom osjetno opada.

Posebne karakteristike aktivnosti u građevinarstvu prikazane su u Tabeli 7 i 8 koje slijede.

Tabela 7. Vrijednost izvedenih građevinskih radova (u hiljadama eura)

	2005	2006	2007	2008	2009
ZGRADE - svega	85218	195907	216904	268428	242446
Stambene zgrade	64222	85175	119553	183242	184028
Nestambene zgrade	20996	110732	97351	85186	58418
Hoteli i slične zgrade	5822	82858	51028	26400	4679
Poslovne zgrade	2272	3447	6551	17180	12397
Zgrade za trgovinu	2014	2019	14993	15637	18706
Zgrade za saobraćaj i komunikaciju	1472	2362	492	728	3359
Industrijske zgrade i skladišta	1874	2186	1303	1833	4476
Zgrade za kulturno – umjetničku djelatnost	6747	14862	20773	19383	10937
Ostale nestambene zgrade	795	2998	2211	4025	3864
OSTALE GRAĐEVINE - svega	44886	63973	68441	143924	119984
Saobraćajna infrastruktura	35621	49147	58866	116107	97249
Autoputevi, putevi i ulice	25739	38356	55612	93760	76225
Mostovi, vijadukti i tuneli	8281	7806	2655	11763	13217
Željezničke pruge	147	434	50	8920	7807
Aerodromske staze	569	593	17	-	-
Luke, plovni kanali i brane	885	1958	532	1664	-
CJEVOVODI, KOMUNIKACIONI I ELEKTRIČNI VODOVI	8475	12978	8046	26723	17032
SLOŽENE INDUSTRIJSKE GRAĐEVINE	345	94	-	17	6
OSTALE NESPOMENUTE GRAĐEVINE	445	1754	1529	1077	5697
UKUPNO	130104	259880	285345	412352	362430

Izvor: Statistički godisnjak Crne Gore, 2010.

Od ukupnog broja investiranih sredstava u građevinarstvu, najviše je opredijeljeno na zgrade (242.446.000 € u 2009. godini) i to uglavnom stambene, kao i na cjevovode, komunikacione i električne vodove (17.032.000 € u 2009. godini).

Tabela 8. Stambena izgradnja

	2005	2006	2007	2008	2009
BROJ ZAVRŠENIH STANOVA	2114	2679	3448	4650	5825
Stanovi u stambenim zgradama	614	749	995	877	1637
Garsonjere i jednosobni	307	441	365	337	682
Dvosobni	250	196	310	244	501
Trosobni	47	99	224	171	310
Četvrosobni	8	12	68	89	142
Petosobni i veći	2	1	28	36	2
Stanovi u privatnim kućama	1500	1930	2453	3773	4188
Garsonjere i jednosobni	251	491	476	1058	876
Dvosobni	571	603	782	1247	1121
Trosobni	523	621	881	1067	1691
Četvrosobni	126	177	270	343	453
Petosobni i veći	29	38	44	58	47
BROJ NEZAVRŠENIH STANOVA	11570	11932	13344	15688	15135
POVRŠINA NEZAVRŠENIH STANOVA, u hiljadama m²	856	898	1006	1196	1191
Stanovi u stambenim zgradama	135	95	111	158	176
Stanovi u privatnim kućama	721	803	895	1038	1015

Izvor: Statistički godisnjak Crne Gore, 2010.

U strukturi izgrađenih stanova dominiraju stanovi izgrađeni u privatnim kućama, u odnosu na stambene zgrade. Uzimajući u obzir veličinu stana, u stambenim zgradama dominiraju garsonjere i jednosobni stanovi (682 u 2009. godini), dok su privatne kuće ptežno trosobne (1691 njih u 2009. godini).

Kada je šumarstvo u pitanju, osnovni pokazatelji razvoja šumarstva predstavljeni su u tabelama u nastavku.

Tabela 9. Osnovni pokazatelji razvoja šumarstva

Godina	Eksploatacija šuma, m ³ Posjećena stabla, bruto masa			Vještačko pošumljavanje, ha	Državni sektor
	Ukupno	Državne šumes	Privatne šume	Četinari	Prodaja šumskog asortimana, m ³
2005	574375	391608	182767	514	265093
2006	631273	451266	180007	630	326679
2007	548162	373534	174628	628	256940
2008	595195	402188	193007	659	275448
2009	444446	310758	133688	361	214364

Izvor: Statistički godisnjak Crne Gore, 2010.

Slijedi da bruto masa posjećenog drveta ciklično varira iz godine u godinu, pri čemu je njen veći dio u državnom vlasništvu (310758 u odnosu na 133688 u privatnom vlasništvu u 2009. godini). Prodaja šumskih sortimenata takođe varira iz godine u godinu, pri čemu je prema posljednjim dostupnim podacima koji se odnose na 2009. godinu, prodato 214364 m³. Kada je u pitanju struktura proizvedenih šumskih sortimenata, trupci imaju dominantno učešće (Tabela 10).

Tabela 10. Proizvodnja šumskih sortimenata

	2005	2006	2007	2008	2009
Trupci	214461	240793	196440	207368	157641
Tehničko drvo	10327	11808	8878	13090	6525
Prostorno drvo	18981	28204	27011	27147	16740
Drvo za ogrijev	35459	45091	31458	33655	35640
UKUPNO	279228	325896	263787	281260	216546

Izvor: Statistički godisnjak Crne Gore, 2010.

Za oblast drvoprerade je karakterističan nizak nivo finalizacije proizvoda, obzirom da se većina outputa ove djelatnosti realizuje (izvozi) u vidu rezane građe, a tek manji dio se koristi za gotove proizvode kao što su brvnare i sl. čime se bavi par preduzeća iz sjeverne regije Crne Gore. Navedeno upućuje da postoji značajan potencijal razvoja sektora drvoprerade, pri čemu kao okosnice razvoja trebaju biti napredna tehnologija, kao i stručna radna snaga. Naime, rezultati *Istraživanja o razvoju ljudskih resursa u sektoru poljoprivrede Crne Gore* sprovedenog krajem 2010. godine, upućuju na podatak da je poslodavcima problematično nalaženje profila iz domena šumarstva. Naime, postojeći obrazovni sistem ne odgovara potrebama za stručnim kadrom srednjih i visoko stručnih sprema za područje šumarstva i drvoprerade. U Crnoj Gori nije dostupno

fakultetsko obrazovanje iz oblasti šumarstva⁶, već su jedino u par srednjih škola organizovana odeljenja drvoprerade. Nedostatak odgovarajućeg kadra, razlog je zašto poslodavci angažuju radnu snagu iz zemalja okruženja.

Shodno Nacionalnoj šumarskoj politici, u oblasti šumarstva postoji potreba za programima obrazovanja i obukama, naročito za ciljne grupe zaposlenih u Upravi za šume, vlasnike i korisnike šuma. Obrazovanje bi trebalo da se realizuje kroz kratke kurseve za šumarstvo, kao i studentske programe koji vode stručnim kvalifikacijama u šumarstvu, npr. zanimanja rukovaoca šumskih mašina ili radnika u šumskim ekosistemima.

5.2.2 Rezultati istraživanja

i. Zaposleni i struktura zanimanja u preduzećima

Trenutni broj zaposlenih

Uzorak iz aprila i avgusta 2011. za sektor građevinarstva i prerade drveta obuhvata 85 preduzeća, od kojih 67.4% čine preduzeća u građevinarstvu i 35.5% preduzeća iz oblasti drvoprerade. Od toga, 27.1% preduzeća zapošljava 1-9 radnika, 54.1% od 10 do 49, dok 15.3% zapošljava od 50 do 249, a 3.5% više od 250 ljudi. Prosječan broj zaposlenih u intervjuisanim kompanijama je 41, sa najmanje 2 i najviše 335 radnika. Ukupno, 85 preduzeća zapošljava 3.467 lica.

Tabela 11. Broj preduzeća za uzorak

	Do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	Više od 250	UKUPNO
Na osnovu registra iz CRPS⁷	1647	154	30	3	1834
Građevinarstvo	1,406	125	25	3	1,559
Prerada drveta	241	29	5	-	275
Koje treba intervjuisati	43	50	26	3	122
Građevinarstvo	25	32	22	3	82
Prerada drveta	18	18	4	-	40
Intervjuisana preduzeća	23	46	13	3	85
Građevinarstvo	12	29	11	3	55
Prerada drveta	11	17	2	-	30

Tabela 12. Broj preduzeća u istraživanju, struktura po regionima

	April 2011		Avgust 2011		UKUPNO	
	N	%	N	%	N	%
Sjever	12	32.4	14	29.2	26	30.6
Centar	13	35.1	21	43.8	34	40.0
Jug	12	32.4	13	27.1	25	29.4
UKUPNO	37	100.0	48	100.0	85	100.0

Broj zaposlenih prije 6 mjeseci

U aprilskom istraživanju preduzeća su navela da se broj zaposlenih nije značajnije mijenjao u poslednjih 6 mjeseci. Sve intervjuisane kompanije (37) navele su koliki je bio broj zaposlenih u

⁶ Ne postoje fakulteti za šumarstvo i proizvodnju drveta u Crnoj Gori, ali postoji nekoliko srednjih stručnih škola sa ovim smjerom. Studenti pohađaju takav fakultet u inostranstvu (Srbija-Beograd), ali im je mjesto prebivališta Crna Gora, jer se nakon završenog školovanja vraćaju u Crnu Goru.

⁷ Avgust 2010

toku poslednjih 6 mjeseci. Ove kompanije su zapošljavale 2.066 radnika u aprilu 2011. godine, a prije 6 mjeseci imale su 2.138 zaposlenih.

U avgustu 2011. godine, intervjuisana preduzeća (41 od 48) su odgovarala na pitanje o broju zaposlenih u poslednjih 6 mjeseci. Kompanije koje su odgovorile zapošljavaju 571 radnika, a prije 6 mjeseci imale su 610 radnika.

Očekivani broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci

Od 37 preduzeća, samo 30 njih je moglo prognozirati koliki će biti broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci. Ove kompanije, koje imaju ukupno 1.407 radnika (istraživanje u aprilu), očekuju da će imati ukupno 1.566 zaposlenih u narednih 6 mjeseci. Ovo znači da će se broj zaposlenih povećati za 159 ili 11.3%. U sjevernom regionu Crne Gore, intervjuisana preduzeća očekuju povećanje, dok ona u južnom i centralnom regionu smanjenje broja radnika u toku narednih 6 mjeseci.

Od 48 intervjuisanih preduzeća, samo 22 su znala koji broj zaposlenih da očekuju u narednih 6 mjeseci. Ove 22 kompanije, sa ukupno 415 zaposlenih (istraživanje u avgustu), očekuju da će imati 464 zaposlena za 6 mjeseci, što predstavlja povećanje od 49 radnika ili 11.8%. U sjevernom i južnom regionu očekuje se povećanje, dok se u centralnom dijelu u datom periodu očekuje smanjenje broja radnika.

Očekivani broj zaposlenih u narednih 12 mjeseci

U aprilu 2011. godine, 40.5% preduzeća nije imalo jasnu sliku kakva će biti struktura zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Samo 22 preduzeća (od ukupno 37) odgovorilo je na pitanje kakva su njihova očekivanja u narednih 12 mjeseci. Ova preduzeća, koja zapošljavaju 1.343 radnika (istraživanje u aprilu) očekuju da će imati 1.447 zaposlena u narednih 12 mjeseci. Ovo znači da će se broj zaposlenih povećati za 104 radnika ili 7.7%. U sjevernom regionu Crne Gore intervjuisana preduzeća očekuju povećanje, dok ona u južnom i centralnom dijelu smanjenje broja zaposlenih u narednih 12 mjeseci.

Većina intervjuisanih preduzeća očekuje povećanje broja zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Međutim, skoro 68.3% nema jasnu sliku o tome kakva će biti struktura zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Samo 20 kompanija (od 48) navela je koliki je broj zaposlenih koji očekuje u sledećih 12 mjeseci. Ove kompanije, koje zapošljavaju ukupno 405 radnika (istraživanje u avgustu), očekuju da će imati 501 zaposlenog u sledećih 12 mjeseci, što je povećanje od 96 zaposlenih ili 23.7%. U sjevernom i južnom regionu Crne Gore očekuje se povećanje broja radnika, dok se u centralnom dijelu očekuje smanjenje u sledećih 12 mjeseci.

Analiza strukture zaposlenih dovodi do zaključka da većina preduzeća zapošljava jednog izvršnog direktora (83 preduzeća). Gotovo tri petine preduzeća (58.8%) iz uzorka zapošljava po tri menadžera, dok svako deseto preduzeće zapošljava 4 do 10 menadžera. Trenutno, više od polovine preduzeća zapošljava do 10 administrativnih radnika. U istraživanju u avgustu, broj polukvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika smanjena je u odnosu na mjesec april.

Sledeća tabela prikazuje broj radnika u sektoru drvoprerade u odnosu na njihov stepen kvalifikacija.

Tabela 13. Broj kvalifikovanih, polu-kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika

	Kvalifikovani	Polu-kvalifikovani	Nekvalifikovani
Od 1 do 20	59	29	16
Od 21 do 50	8	0	0
Više od 50	10	0	0
Ukupno	77	29	16

Preduzeća sa preko 20 zaposlenih nemaju nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika. U strukturi zaposlenih u okviru intervjuisanih preduzeća najviše su zastupljena sljedeća zanimanja: fizički radnik, vozač, električar, rukovalac mašinama i inženjer. Najčešća zanimanja u sektoru drvoprerađivanja su: stolar, radnik u proizvodnji, drvosječa/duborezac i fizički radnici.

U Tabelama 14 i 15 prikazana je struktura zanimanja prema broju zaposlenih i broju slobodnih radnih mjesta.

Tabela 14. Broj zaposlenih i broj slobodnih radnih mjesta u glavnoj djelatnosti (građevinarstvo)

Fizički radnik	April 2011		Avgust 2011	
	Broj zaposlenih	Broj slobodnih rad.mjesta	Broj zaposlenih	Broj slobodnih rad.mjesta
Vozač	140	5	35	3
Radnik na gradilištu	270	30	115	12
Radnici u sektoru transporta i mehanizacije	71		16	
Administrativni radnik	65	1	33	
Elektrotehničar	41	3	21	
Radnik	39		14	
Zidar	23		9	
Monter	28		15	
Radnici na održavanju	27		14	
Inženjeri (građevinarstvo, geodezija, hidrogeologije)	16		12	
Ostalo	54	8	48	2
UKUPNO	774	47	332	17

Tabela 15. Broj zaposlenih i slobodnih radnih mjesta u glavnoj djelatnosti (drvoprerađivanje)

Fizički radnik	April 2011		Avgust 2011	
	Broj zaposlenih	Broj slobodnih rad.mjesta	Broj zaposlenih	Broj slobodnih rad.mjesta
Radnik u proizvodnji	13	7	11	9
Stolar	7	9	4	12
Rukovalac mašinama (gaterom, presom, ljuštalicom)	7			
Rukovodilac mašinama u finalnoj preradi	4	3	3	2
Majstor	6	4	1	
Pomoćnik rukovaoca mašinama	5			1
Menadžer	1	3	3	4
Izvršni direktor	1	3	2	
Radnik u transportu	2	5	1	
Ostalo	11	41	16	23
UKUPNO	57	75	41	51

Rezultati analize su pokazali da u se od ukupnog broja slobodnih radnih mjesta na preduzeća koja se bave drvoprerađom odnosi 66%, dok samo 34% otpada na ona koja se bave građevinarstvom. Struktura zaposlenih u glavnoj djelatnosti u avgustu 2011. ne razlikuje se mnogo u odnosu na onu u aprilu iste godine; ipak, broj slobodnih radnih mjesta u avgustu je daleko manji. Tako, od ukupnog broja intervjuisanih, 40 preduzeća (83%) nema slobodnih radnih mjesta u okviru svoje glavne djelatnosti.

ii. Uslovi za glavna zanimanja

Zanimanja koja predstavnici građevinskih i preduzeća koja se bave preradom drveta ističu kao glavna su: **inženjeri** (arhitekture, elektronike, geodezije, građevinarstva, hidrologije), **građevinski radnici, menadžeri, rukovaoci mašinama** (brent, gater, ljuštilica idr.), **prodavci, direktori i radnici u primarnoj preradi drveta**. Predstavnici preduzeća su uglavnom zadovoljni sa sposobnošću i poznavanjem oblasti koje navedene grupe zaposlenih imaju i smatraju da je trenutni njihov trenutni nivo vještina dovoljan za obavljanje posla.

Predstavnici svih preduzeća od **opštih vještina kod inženjera** ističu kao zadovaljavajuće teorijsko znanje o radu i poznavanje rada na računaru; sposobnost rješavanja problema (87%), smisao za inovativnost (81%) i samostalni razvoj (81%) kao i dobro poznavanje stranih jezika (68%). Svako drugo preduzeće je zadovoljno sposobnošću organizovanja posla od strane inženjera. Od 68% do 87% preduzeća smatraju da će se u narednih 12 mjeseci kod inženjera poboljšati sljedeće vještine: organizovanja posla profesionalan razvoj i inovativnost, rad na računaru, poznavanje jezika, vještine rješavanja problema i teorijsko znanje o radu.

Ispitanici su izuzetno zadovoljni *socijalnim vještinama* navedene grupe zaposlenih i ističu da je trenutni nivo vještina koje se odnose na timski rad, sposobnost vođstva, dobru komunikativnost sa klijentima i pretpostavljenima i orijentaciju prema klijentima dovoljan za obavljanje posla (po 93%). U narednih 12 mjeseci očekuju blago poboljšanje u komunikaciji sa klijentima (68%) i nadređenim kao i veću orijentaciju prema klijentima (68%). Svaki drugi ispitanik očekuje poboljšanje u vještinama koje se odnose na timski rad i sposobnost vođstva od strane inženjera.

Ispitanici su izuzetno zadovoljni sljedećim **opštim poslovnim vještinama građevinskih radnika**: čitanje, pisanje (93%) i kompjuterske vještine (80%), dok su u manjoj zadovoljni sa vještinama rješavanja problema (73%), vještinama organizovanja posla (66%), matematičkim vještinama (66%), samostalnim profesionalnim razvojem (66%), teorijskim znanjem (60%), znanjem stranih jezika (60%) i smislom za inovaciju i preduzetništvo (53%). Većina poslodavaca smatra da će nivo opštih poslovnih vještina ostati na istom nivou u narednih 12 mjeseci.

Što se tiče *socijalnih vještina*, poslodavci su zadovoljni sa timskim radom (80%), orijentacijom prema kupcima (66%) i komunikacijom sa klijentima (60%). U većini slučajeva, poslodavci smatraju da se trenutni nivo ovih vještina neće značajnije mijenjati. Prostor za unapređenje vide u komunikacionim vještinama i orijentaciji prema klijentu.

Predstavnici preduzeća od *opštih vještina* kod **menadžera** ističu dobro teorijsko znanje o radu, vještinu rješavanja problema, sposobnost organizovanja posla (po 90%), smisao za inovativnost (72%) i samostalni razvoj (63%) dok je svaki drugi predstavnik zadovoljan poznavanjem rada na računaru i poznavanjem stranih jezika od strane menadžera. Oni takođe smatraju da će se u narednih 12 mjeseci kod menadžera poboljšati sljedeće vještine: teorijsko znanje o radu (81%),

rad na računaru (81%), poznavanje jezika (72%), vještine rješavanja problema (81%), organizovanja posla (72%), profesionalan razvoj (63%) i inovativnost (70%).

Što se tiče *socijalnih vještina* navedene grupe zaposlenih, predstavnici preduzeća ističu timski rad (100%), dobru komunikativnost sa klijentima i pretpostavljenima (90%), orijentaciju prema klijentima (81%) kao i sposobnost vođstva (72%). U narednih 12 mjeseci očekuju poboljšanje u komunikaciji sa klijentima (72%) i nadređenim kao i u orijentaciju prema klijentima (63%). Svaki drugi predstavnik očekuje promjene u vještinama koje se odnose na timskog rad i sposobnost vođstva od strane menadžera.

Po mišljenju ispitanika od *opštih vještina rukovaoci mašinama* (brent, gater, ljuštilica idr.) posjeduju dobre vještine računanja (88%), teorijsko znanje o radu (88%), vještine čitanja, rješavanja problema, sposobnost organizovanja posla (po 77%) i smisao za inovativnost (66%). Predstavnici preduzeća su u manjoj mjeri zadovoljni sa vještinama rada na računaru (44%) i samostalnim profesionalnim razvojem ove grupe zaposlenih (44%). Najmanje su zadovoljni poznavanjem stranih jezika (44%).

U narednih 12 mjeseci kod rukovaoca mašina očekuju poboljšanje vještina računanja (66%), teorijsko znanje o radu (77%), smisao za inovativnost i preduzetništvo (55%), čitanje i pisanje (55%).

Zaključak je da postoji potreba za poboljšanjem kvalifikacija ove grupe zaposlenih (rukovaoci mašinama/radnici u primarnoj preradi drveta) kao i poboljšanje matematičkih vještina, smisla za inovativnost i preduzetništvo i opšte vještine kao što su čitanje i pisanje.

Od *socijalnih vještina* navedene grupe zaposlenih, predstavnici preduzeća ističu timski rad (88%), dobru komunikativnost sa klijentima i pretpostavljenima (77%), orijentaciju prema klijentima (77%) i sposobnost vođstva (66%). U narednih 12 mjeseci očekuju poboljšanje u vještini komuniciranja sa klijentima i nadređenim (66%), dok se po pitanju ostalih socijalnih vještina ne očekuju promjene.

Poslodavci su zadovoljni sledećim opštim poslovnim vještinama **prodavaca**: matematičke vještine (86%), kompjuterske vještine (80%), vještine rješavanja problema (80%), organizacija posla (73%), čitanje i pisanje (66%) i teorijsko znanje o radu (66%). U mnajoj mjeri su zadovoljni sa trenutnim nivoom sledećih vještina: znanje stranih jezika (53%), samostalni profesionalni razvoj (46%) i smisao za inovacije i preduzetništvo (53%). U većini slučajeva poslodavci očekuju da će nivo opštih poslovnih vještina ostati na istom nivou u sledećih 12 mjeseci.

Poslodavci smatraju da ova grupa zaposlenih ima zadovoljavajuće sledeće socijalne vještine: timski rad (80%), liderstvo (73%), komunikacija sa klijentom (73%) i orijentacija prema kupcima (73%). U većini slučajeva, ispitanici očekuju poboljšanje vještina liderstva, komunikacije i orijentacije prema kupcima, dok će vještine kao što su timski rad ostati na istom nivou.

Direktori, po mišljenju anketiranih preduzeća od *opštih vještina* posjeduju dobro čitanje, pisanje i računanje (100%), dobro teorijsko znanje o radu (100%), sposobnost rješavanja problema (100%), smisao za inovativnost (100%) i samostalni razvoj (100%), sposobnost organizovanja posla (100%), poznavanje rada na računaru (80%), i dobro poznavanje stranih jezika (60%). Oni takođe smatraju

da će se u narednih 12 mjeseci kod direktora poboljšati vještine organizovanja posla (80%), profesionalnog razvoja (80%) i vještine rješavanja problema (80%), dok će ostale vještine ostati nepromijenjene.

Od *socijalnih vještina* navedena grupa zaposlenih posjeduje sposobnost za timski rad, dobru komunikativnost sa klijentima i pretpostavljenima, orijentaciju prema klijentima i sposobnost vođstva (100%). U narednih 12 mjeseci očekuje se poboljšanje u vještini komuniciranja sa klijentima i nadređenim (80%) i u orijentaciji prema klijentima (60%).

Kada su u pitanju **radnici u primarnoj preradi drveta**, poslodavci su zadovoljni sledećim vještinama: smatraju: čitanje i pisanje (100%), vještine organizovanja posla (77%) i vještine rješavanja problema (66%). U nešto manjoj mjeri su zadovoljni njihovim teorijskim znanjem u poslu (55%) i smisao za inovaciju i preduzetništvo (55%).

Nivo zadovoljstva sa znanjem stranih jezika je 77% i profesionalnim samorazvojem 66%. Većina poslodavaca smatra da će nivo opštih poslovnih vještina ostati na istom nivou u narednih 12 mjeseci.

Poslodavci su uglavnom zadovoljni za socijalnim vještinama ove grupe zaposlenih, naročito timskim radom (100%), komunikacijom sa klijentima (88%) i orijentacijom prema kupcima (88%) i liderstvom (77%). Većina poslodavaca smatra da socijalne vještine ove grupe zaposlenih će ostati na istom nivou u narednih 12 mjeseci.

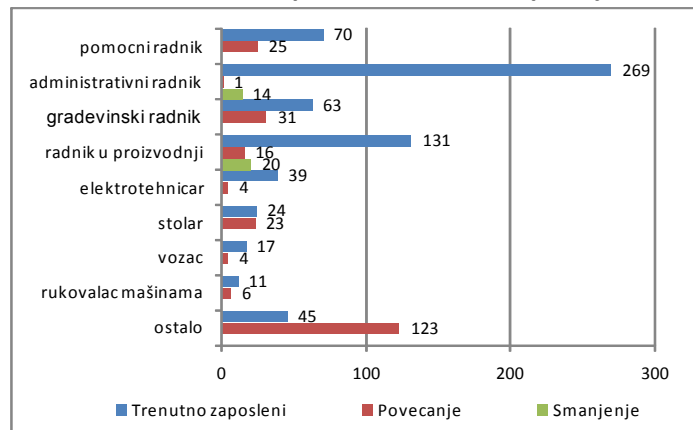
iii. Trend zapošljavanja preduzeća

Predstavnici svih preduzeća, intervjuisanih u aprilu 2011. godine, koja se bave građevinarstvom i drvoprerađom u narednih 12 mjeseci očekuju promjene u broju radnika sa sljedećim zanimanjima: građevinar, elektotehničar, inženjer, radnik u proizvodnji, stolar, šumski tehničar, fizički radnik i dr. U najvećem broju slučajeva preduzeća imaju od 1 do 10 (68%), a svako peto od 11 do 30 radnika sa navedenim zanimanjima.

U istraživanju sprovedenom u aprilu, od 48 preduzeća koja se bave građevinarstvom i drvoprerađom, samo njih 25% je odgovorilo da očekuje promjene u broju zaposlenih. Drugi krug istraživanja pokazao je da su očekivanja po pitanju određenih profila zaposlenih slična onima iz aprila 2011.

Analizom strukture zaposlenih u odnosu na zanimanje predstavljena su očekivanja po pitanju promjene (povećanja/smanjenja) broja zaposlenih. Predstavnici građevinskih preduzeća očekuju smanjenje u broju administrativnih radnika i radnika u proizvodnji, a povećanje građevinskih radnika. Predstavnici preduzeća koja se bave drvoprerađom očekuju povećanje u broju pomoćnih radnika, stolara, radnika u proizvodnji. Grafik 6.

Grafik 6. Trenutno zaposleni i očekivane promjene



Kao ključne razloge za promjene u broju zaposlenih predstavnici preduzeća navode: investiranje u nove mašine i/ili automatizaciju (38%) i novi proizvod ili uslugu (24.5%).

U proteklih šest mjeseci 86% preduzeća nije imalo problema sa popunjavanjem novih radnih mjesta dok je osam preduzeća imalo problema sa angažovanjem radnika sa sljedećim zanimanjima: armirač, stolar, tesar, zidar.

U narednih 12 mjeseci, 38.8% građevinskih preduzeća očekuju upošljavanje novih radnika, dok 44.7% preduzeća ne planira da zapošljava nove radnike. Među očekivanim nalaze se sljedeća zanimanja: građevinski radnik, elektrotehničar, inženjer (geodezije, geotehnike, građevinarstva), monter i dr. Predstavnici preduzeća koja se bave drvoprerađom očekuju povećanje u broju zaposlenih sa sljedećim zanimanjima: pomoćni radnik, stolar, radnik u proizvodnji, fizički radnik, sjekač. U tabeli 3 prikazan je očekivani broj novozaposlenih lica u narednih 12 mjeseci, u odnosu na zanimanja, trenutni i očekivani broj radnika.

Tabela 16. Očekivani broj novih radnika u narednih 12 mjeseci

Zanimanje	April 2011		Avgust 2011	
	Trenutan broj	Očekivani broj novih rad.mjesta	Trenutan broj	Očekivani broj novih rad.mjesta
Građevinski radnik	37	13	50	28
Pomoćni radnik	37	22	33	3
Elektrotehničar	25	7	16	5
Radnik u proizvodnji	14	25	14	9
Administrativni radnik	10	1	9	
Stolar	7	16	10	8
Vozač	9	2	6	1
Inženjer (geodezija, geotehnika, građevinarstva)	9	2	2	6
Rukovalac mašinama	11	5		3
Rukovalac mašinama	3	10	4	5
Staklorezac	4	2	3	
Ostalo	9	52	13	31
UKUPNO	175	152	160	99

Sektor građevinarstva karakterišu sezonske promjene u tražnji za radnom snagom. Tabela 16 pokazuje da intervjuisana građevinska preduzeća očekuju povećanje od 75% u sledećih 12 mjeseci, ali istraživanje takođe pokazuje da je tražnja za radnom snagom bila veća u aprilu (povećanje od 87%) mjeseci, u poređenju sa avgustom (62%).

iv. Strategija razvoja ljudskih resursa

Rezultati istraživanja pokazuju da 25 preduzeća (67%) koja se bave građevinarstvom i drvoprerađivanjem nema razvijenu strategiju razvoja ljudskih resursa. Od 48 preduzeća intervjuisanih u avgustu 2011. godine, svako drugo (52.1%) je izjavilo da je upoznato sa strategijom razvoja ljudskih resursa. Odluke vezane za razvoj ljudskih resursa (zapošljavanje, edukacija i sl.) donosi izvršni direktor u 83.5% slučajeva (april i avgust). Potrebne vještine/kvalifikacije zaposlenih definisalo je 76.5% preduzeća.

Prilikom zapošljavanja novih radnika preduzeća najčešće saraduju sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore (56.8%). Kada je u pitanju saradnja sa obrazovnim ustanovama, 75.3% preduzeća nema uspostavljenu saradnju. Predstavnici svakog četvrtog preduzeća navode da se njihova saradnja sa obrazovnim ustanovama ogleda u pružanju prakse učenicima srednjih stručnih škola (srednja građevinska škola), viših škola i fakulteta (građevinski fakultet).

Predstavnici analiziranih preduzeća ne vide edukaciju i usavršavanje zaposlenih kao prioritet za razvoj poslovanja što pokazuje činjenica da 75.3% preduzeća ne planira da organizuje obuke za svoje radnike. Kao ključne razloge za donošenje ovakve odluke navode nedostatak vremena za obuke (45.1%) i finansijsko ograničenje (30.5%). U istraživanju sprovedenom u aprilu, 32.4% preduzeća planira da održi obuke za svoje zaposlene u narednih 12 mjeseci, najčešće kroz organizovanje obuka za stolare i obuka vezanih za zastitu na radu. Preduzeća preferiraju interne obuke (60%), sa do 12 polaznika (80%). 18.8% preduzeća planira obuke u oblasti prerade drveta, građevinarstva i hidroizolacija, stranih jezika, revizije. Dvije trećine preduzeća koja su planirale obuke žele interne obuke (66.7%) sa 10 do 15 učesnika po obuci.

5.3 TURIZAM

5.3.1 Analiza trenutne situacije i osnovne karakteristike

Sektor turizma iz godine u godinu zauzima sve značajnije mjesto u ukupnoj ekonomiji Crne Gore.

Naime, učešće turizma u formiranju BDPa Crne Gore u prethodnim godinama (od 2000-2006.godine) kretalo se od 2,3% do 3%. Uslijed jačanja turističkog kapaciteta, povećane promocije ovog sektora, kao i investicionih ulaganja došlo je do porasta učešća turizma, odnosno „hotela i restorana“, u 2009. godini na 5,1% u ukupnom BDP-u. Negativna kretanja u prvim mjesecima 2010. godine su korigovana pozitivnim pokazateljima nakon ljetnje turističke sezone kada je zabilježen rast dolazaka i noćenja turista.

Pravci razvoja turističkog sektora usmjereni su na: elitni turizam, sportsko-rekreativni, zdravstveni i wellness, kulturno-istorijski turizam, razvoj kongresnog turizma, turizma orijentisanog na prirodu kao i seoskog turizma. U cilju daljeg razvoja ovog sektora postoji potreba za mjerama kojima će se poboljšati kvalitet usluga, stvoriti kvalitetan menadžment turističkih preduzeća i vršiti

prilagođavanje nivoa cijena, u zavisnosti od popunjenosti kapaciteta i ukupnih finansijskih rezultata u sektoru turizma. Problemi koji su kontinuirano prisutni odnose se na nedovoljan broj parking mjesta, velike saobraćajne gužve, buka, problem čistoće i odlaganja otpada, pretrpanost plaža, i prekratku sezonu.

Prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore, 9,2% preduzeća (1.904) obavlja djelatnost u oblasti turizma (hoteli i restorani). Pritom, najveći broj preduzeća iz sektora turizma posluje u primorskom regionu, što je i očekivano s obzirom da je turizam najrazvijeniji u ovom regionu.

Tabela 17. Kompanije prema djelatnosti IX 2010.

	Primorje		Centar		Sjever		Crna Gora	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Hoteli i restorani	1180	14.2	481	5.3	243	7.5	1904	9.2

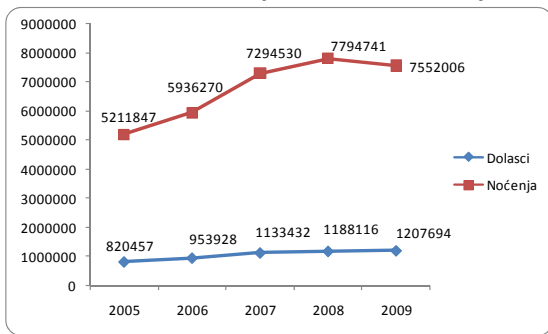
Prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore, broj dolazaka i noćenja ima tendenciju rasta. Naime, u periodu od 2005. do 2009. godine broj dolazaka je povećan za 47,2%, a broj noćenja za 44,9%. Kad je u pitanju broj dolazaka i noćenja (ukupno 1.087.794 dolazaka i 6.977.860 noćenja u 2010) u strukturi turista dominiraju strani turisti i to najčešće iz Srbije, Rusije i Bosne i Hercegovine. Ukupan prihod od turizma za prvih šest meseci ove godine procenjuje se na 124,3 miliona eura, što je oko 6,6% više nego u istom periodu prošle godine.

Dobra predsezona i veoma povoljne najave nakon završetka glavne sezone, uvjeravaju da ćemo premašiti planirani prihod od 654 miliona eura u 2011. godini.

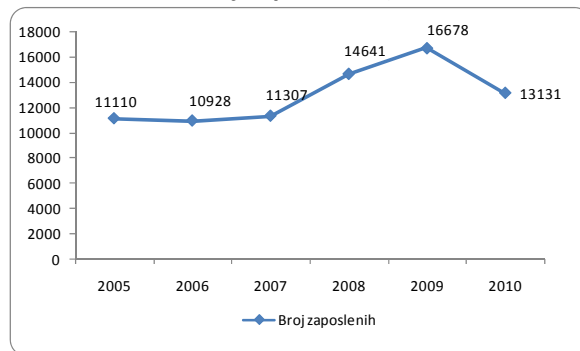
Prema Izvještaju Svjetskog savjeta za putovanja i turizam (World Travel & Tourism Council – WTTC) očekuje se da Crna Gora privući 727,000 međunarodnih dolazaka u 2011. čime će ostvariti profit od 633.8 miliona EUR od izvoza posredstvom posjetilaca (sredstva potrošena od strane stranih posjetilaca). Predviđa se da će ukupan broj međunarodnih dolazaka biti 1,969.000 do 2021. kroz rast od 9.4% godišnje čime se ostvaruju potrošnja od 2,033.9 mil. EUR (46,3% ukupnog izvoza).

Broj zaposlenih u periodu od 2005. do 2009. godine bio je u porastu, dok je u 2010. godini došlo do pada. Ono što je interesantno spomenuti je da je finansijska kriza pogodila crnogorski sektor turizma sa zakašnjenjem i u manjem obimu u poređenju sa ostalim turističkim zemljama koje u većoj mjeri zavise od turista iz Zapadne Evrope.

Očekuje se da putovanja i turizam direktno učestvuju u obezbjeđenju 14,000 radnih mjesta u 2011. godine (8.3% od ukupne zaposlenosti). Do 2019. godine prognozira se rast za oko 12.000 radnih mjesta.

Grafik 7. Broj dolazaka i noćenja⁸

Grafik 8. Broj zaposlenih (hoteli i restorani)



Prema podacima MONSTATa, u avgustu 2011. godine u Crnoj Gori bilo je 166.288 registrovanih ležaja. Struktura smještajnih kapaciteta je nepovoljna, imajući u vidu da je nizak udio hotelskih kapaciteta. Hoteli i slični smještajni kapaciteti obično ostvaruju najviši prihod po gostu i po danu, što nameće potrebu za izgradnjom kvalitetnog, visokoprognoznog hotelskog sektora.

Kritičan faktor za razvoj turizma sve više predstavlja i odsustvo kvalitetnog kadra, naročito na menadžerskom nivou. Takođe, nedovoljan je broj i kadrova niže kvalifikacione strukture (kuvari, konobari, sobarice i sl.), koji se onda „uvoze“ iz zemalja regiona⁹. Strategija razvoja ljudskih resursa u sektoru turizma u Crnoj Gori, za 2020. godinu predviđa nešto veću ukupnu potrebu za direktnim radnim mjestima (u hotelijerstvu, turističkim agencijama i ostalim oblastima), a najveća potreba će biti za kvalifikovanim stručnim kadrom u sektoru hotelijerstva i ugostiteljstva (hoteli i restorani). Pored sve izraženije potrebe za više kvalifikovanim stručnim kadrom, treba posebno naglasiti buduću povećanu potrebu za kadrom sa višim stepenom obrazovanja (IV do VII)¹⁰.

Imajući u vidu potrebu obrazovanja kadrova deficitarnih profila prepoznata je potreba jačanja saradnje turističke privrede i obrazovnog sistema. U okviru reforme formalnog sistema stručnoga obrazovanja napravljeni su, pod rukovodstvom Centra za stručno obrazovanje, značajni koraci naprijed. Usvojena je zakonska norma i profesionalni odnosno stručni standardi, novi obrazovni programi, programi školovanja. Jedan od primjera promovisanja potrebnih zanimanja je i kampanja „Stručno je ključno“ koju sprovode Centar za stručno obrazovanje i Ministarstvo prosvjete, poljoprivrede i održivog razvoja.

Kada je u pitanju viši stepen obrazovanja postoji nekoliko obrazovnih institucija/davalaca kvalifikacionih usluga, koji sektoru turizma direktno nude obrazovne studije i kurseve: Privatni koledž za hotelijerstvo i turizam, ISHTAP u Petrovcu, Fakultet za turizam i hotelijerstvo u Kotoru, privatni Fakultet za turizam, hotelijerstvo i trgovinu u Baru.

⁸ Mjesečni statistički pregled, br. 8 / 2011

⁹ Preporuke Vladi Crne Gore za ekonomski politiku u 2011. godini

¹⁰ Preporuke Vlade Crne Gore za ekonomsku politiku u 2011. godini

5.3.2 Rezultati istraživanja

i. Zaposleni i struktura zanimanja preduzeća

Trenutni broj zaposlenih

Istraživanje obuhvata **71 preduzeće** čija je glavna djelatnost u okviru sektora ugostiteljstva. Među intervjuisanim preduzećima 40.8% zapošljava 1-9 radnika, 43.7% od 10 do 49 radnika, a 14.1% zapošljava od 50 do 249 radnika, dok ostatak odnosno 1.4% zapošljava više od 250 radnika. Prosječan broj zaposlenih u intervjuisanim preduzećima iznosi 36, a kreće se od 1 do 629 zaposlenih. Naime, 71 preduzeće zapošljava ukupno 2.555 zaposlenih. Važno je napomenuti da većina ispitanika svoju djelatnost obavlja u Podgorici ili Budvi.

Tabela 18. Broj preduzeća u uzorku

	Do 9	Od 10 do 49	Od 50 do 249	Više od 250	UKUPNO
Na osnovu registra CRPS ¹¹	<u>1,710</u>	<u>161</u>	<u>27</u>	<u>6</u>	<u>1,904</u>
Treba intervjuisati	<u>31</u>	<u>69</u>	<u>24</u>	<u>6</u>	<u>130</u>
Intervjuisana preduzeća	<u>29</u>	<u>31</u>	<u>10</u>	<u>1</u>	<u>71</u>

Tabela 19. Broj preduzeća u istraživanju, podjela po regionima

	April 2011		Avgust 2011		UKUPNO	
	N	%	N	%	N	%
Sjever	1	3.4	5	11.9	6	8.5
Cenar	6	20.7	18	42.9	24	33.8
Jug	22	75.9	19	45.2	41	57.7
UKUPNO	29	100.0	42	100.0	71	100.0

Broj zaposlenih prije 6 mjeseci

U istraživanju od aprila 2011. godine, broj zaposlenih u analiziranim preduzećima se nije značajno mijenjao u posljednjih šest mjeseci. Od 29 intervjuisanih preduzeća, njih 28 navelo je broj zaposlenih prije 6 mjeseci. Ova preduzeća u aprilu su zapošljavala 1.711 radnika, a prije 6 mjeseci su imali 1.600 radnika, što predstavlja povećanje od 6.9%.

U avgustu 2011. godine, 34 od 42 intervjuisane kompanije odgovorile su na pitanje o broju zaposlenih u poslednjih 6 mjeseci. Ova preduzeća zapošljavaju 420 radnika, dok su prije 6 mjeseci imala 389, što je povećanje od skoro 8%.

Očekivani broj zaposlenih u narednih 6 mjeseci

Od 29 intervjuisanih, 28 preduzeća navelo je očekivani broj zaposlenih u sljedećih šest mjeseci. Ovih 28 preduzeća do aprila 2011.godine su imala 1.749 zaposlenih, a u sledećih 6 mjeseci očekuju da imaju ukupno 2.083 radnika. Ovo znači da predstavnici preduzeća očekuju povećanje od 334 radna mjesta ili 19%. U južnom regionu Crne Gore, ntervjuisana preduzeća očekuju povećanje, dok ona u centralnom cijelu očekuju smanjenje broja radnika u datom periodu.

U avgustu 2011. godine, od 42 intervjuisane kompanije, samo je polovina (21) navela svoja očekivanja po pitanju broja zaposlenih u sledećih 6 mjeseci. Ova preduzeća sa ukupno 205 zaposlenih, u narednih 6 mjeseci očekuju da imaju 229 zaposlenih, što je povećanje od 24 radnika ili 11.7%. U centralnom regionu Crne Gore, intervjuisani predstavnici preduzeća očekuju povećanje, dok oni u južnom regionu očekuju smanjenje broja zaposlenih u narednih 6 mjeseci.

¹¹ Avgust 2010

Očekivani broj zaposlenih u narednih 12 mjeseci

Većina intervjuisanih preduzeća tokom istraživanja u aprilu (69.0%) nije imalo jasnu sliku kako će izgledati struktura zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Samo je 9 preduzeća (od ukupno 29) dalo odgovor na ovo pitanje. Ova preduzeća sa ukupno 1.053 zaposlena, očekuju da imaju 8000 zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Ovo znači da će se broj zaposlenih smanjiti za 253 ili 24%. U južnom regionu Crne Gore, ispitanici očekuju povećanje, dok oni u centralnom i sjevernom regionu očekuju smanjenje broja radnika u narednih 12 mjeseci.

Većina preduzeća očekuje povećanje broja zaposlenih u narednih 12 mjeseci, što je i očekivano s obzirom na sezonski karakter ove djelatnosti. Međutim, skoro 59.5% preduzeća nije imalo predstavu kakva će biti struktura zaposlenih u sledećih 12 mjeseci. Samo je 17 preduzeća (od 42) navelo očekivani broj zaposlenih u narednih 12 mjeseci. Ovih 17 preduzeća sa ukupno 144 zaposlena, očekuju 160 zaposlenih u narednih 12 mjeseci, što je povećanje od 16 radnika ili 11%. U južnom i centralnom regionu Crne Gore, ispitanici očekuju smanjenje u broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci.

Nadalje, 97.2% preduzeća ima samo jednog izvršnog direktora; 79.2% preduzeća zapošljava do tri izvršna direktora, a 23.6% zapošljava 4 do 10 ljudi na ovoj poziciji. U najvećem broju slučajeva, intervjuisana preduzeća zapošljavaju do pet kvalifikovanih administrativnih radnika (68.5%), dok u manjoj mjeri zapošljavaju polukvalifikovane i nekvalifikovane administrativne radnike.

Ukoliko posmatramo strukturu zaposlenih u odnosu na nivo kvalifikacija, analiza pokazuje da preduzeća zapošljavaju 60% kvalifikovanog osoblja, 20% polu-kvalifikovanog kadra i 18% nekvalifikovanih radnika.

U sledećoj tabeli prikazan je broj radnika u proizvodnji prema njihovom nivou kvalifikacija i veličini preduzeća.

Tabela 20. Podjela kvalifikovanih, polu-kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika

	Kvalifikovani	Polu-kvalifikovani	Nekvalifikovani
Od 1 do 20	48	16	16
Od 21 do 50	10	5	2
Više od 50	5	1	1
UKUPNO	63	22	19

Tabela 20 pokazuje da je većina kvalifikovanih radnika zapošljena u malim preduzećima sa manje od 20 zaposlenih (46%). Takođe, u ovoj grupi preduzeća nalazi se i najveći broj polu-kvalifikovanih i nekvalifikovanih radnika, svaki po 15% u ukupnom broju intervjuisanih preduzeća.

Analiza pokazuje da najzastupljenija zanimanja u ovom sektoru su sljedeća: konobar, sobarica, recepcioner i radnik na održavanju (Tabela 21). Tabela 21 sadrži strukturu zaposlenih u glavnoj djelatnosti i broj slobodnih radnih mjesta.

Tabela 21. Broj zaposlenih i slobodnih radnih mjesta u glavnoj djelatnosti

Zaposleni u glavnoj djelatnosti	April 2011		Avgust 2011	
	Broj zaposlenih	Broj sl.rad.mjesta	Broj zaposlenih	Broj sl.rad.mjesta
Konobar	62	138	194	42
Kuvar	53	69	94	9
Sobarica	45	65	45	31
Recepcioner	49	45	19	6
Radnik na održavanju	21		23	
Higijeničar	11	34	20	5
Šanker	7	21	17	4
Pomoćni radnik u kuhinji	6	17	16	3
Ostalo	11	60	50	12
UKUPNO	265	449	478	112

87% preduzeća upošljava do pet kvalifikovanih administrativnih radnika. Najzastupljeniji profili su: turistički tehničar, konobar, ugostiteljski radnik, menadžer, kuvar, šanker. U svojoj glavnoj djelatnosti, kompanije najčešće zapošljavaju do 9 radnika (76.2%) i prema mišljenju većine ispitanika nema slobodnih radnih mjesta (89.5%).

ii. Uslovi za glavna zanimanja

Predstavnici hotela i restorana kao tri glavna zanimanja izdvajaju sljedeća: **konobari, turistički tehničari, kuvari, recepcionari i ugostiteljski radnici.**

Predstavnici preduzeća od *opštih vještina* kod **konobara** ističu dobro čitanje, pisanje i sposobnost računanja (po 95%), teorijsko znanje o radu (79%), poznavanje stranih jezika (66%), sposobnost rješavanja problema (66%), sposobnost organizovanja posla (66%). Svaki drugi ugostitelj je zadovoljan sa smislom za samostalni razvoj (58%), poznavanjem rada na računaru (57%) i smislom za inovativnost (54%) trenutno zaposlenih konobara. U globalu posmatrano ugostitelji smatraju da su trenutna znanja i vještine koje posjeduju zaposleni na poziciji konobar, dovoljni za obavljanje posla.

Predstavnici hotela i restorana očekuju da će se u narednih 12 mjeseci kod konobara poboljšati vještine rada na računaru (69%) i samostalni profesionalni razvoj (50%) dok će ostale vještine ostati na istom nivou.

Nivo zadovoljstva predstavnika preduzeća sa trenutnim nivoom osnovnih vještina **turističkih tehničara** je rangiran nasledeći način: čitanje i pisanje (100%), vještine računanja (100%), teorijsko znanje (96%), kompjuterske vještine (93%), vještina organizovanja posla (90%), znanje stranih jezika (83%), vještine rješavanja problema (83%), smisao za inovaciju i preduzetništvo (83%) i samostalni profesionalni razvoj (73%). U skladu sa ovim, većina predstavnika intervjuisanih preduzeća zadovoljna je sa trenutnim opštim poslovnim vještinama ove grupe zaposlenih i ne očekuje neke značajnije promjene u narednih 12 mjeseci.

Predstavnici preduzeća su zadovoljni sa sljedećim *socijalnim vještinama* navedene grupe zaposlenih: timski rad (95%), komunikacijom sa klijentima (87%), i orijentacijom prema klijentu

(82%) dok su u manjoj mjeri zadovoljni sa vještinom liderstva zaposlenih na poziciji turističkog tehničara (43%). U narednih 12 mjeseci oni očekuju da će skoro sve navedene socijalne vještine ostati na istom nivou.

Što se tiče *opštih vještina* kod **kuvara** predstavnici hotela i restorana iskazali su zadovoljstvo sa sljedećim vještinama: čitanje, pisanje (86%) i sposobnost računanja (82%) zatim teorijskim znanjem o radu (82%), sposobnošću organizovanja posla (82%), vještinama rješavanja problema (73%), samostalnim profesionalnim razvojem (52%) i smislom za inovativnost i preduzetništvo (52%). Manje više su zadovoljni sa poznavanjem stranih jezika (69%) i poznavanjem rada na računaru (56%). U narednih 12 mjeseci, kod zaposlenih na poziciji kuvara, očekuje se poboljšanje samo u poznavanju stranih jezika (54%).

Od *socijalnih vještina* navedene grupe zaposlenih, predstavnici preduzeća ističu zadovoljstvo sa postojećim nivoom sljedećih vještina: timski rad (95%), komunikacija sa klijentima i pretpostavljenima (90%), orijentacija prema klijentima (81%) kao i sposobnost vođstva/liderstva (68%). U narednih 12 mjeseci očekuju ne očekuju se značajne promjene u socijalnim vještinama kod kuvara.

Po mišljenju ugostitelja, od *opštih vještina* **repcionari** posjeduju dobre vještine čitanja (100%) i računanja (100%), teorijsko znanje o radu (91%), vještine rješavanja problema (83%), sposobnost organizovanja posla (75%), samostalni profesionalni razvoj (58%), rad na računaru (58%), smisao za inovativnost (50%) i poznavanje stranih jezika (50%). U narednih 12 mjeseci ne očekuju se značajne promjene u postojećim opštim vještinama kod repcionera.

Od *socijalnih vještina* navedene grupe zaposlenih, predstavnici preduzeća ističu kao zadovoljavajuće komunikaciju sa klijentima i pretpostavljenima, orijentaciju prema klijentima i timski rad (91%), dok je svega 50% odgovorilo da su zadovoljni sposobnošću vođstva/liderstva kod repcionara. U narednih 12 mjeseci predstavnici hotela i restorana ne očekuju značajne promjene u postojećim socijalnim vještinama koje posjeduju repcionari.

Sva preduzeća su bila zadovoljna *opštim vještinama* **ugostiteljskih radnika** i to: čitanjem i pisanjem, matematičkim vještinama i radom na računaru, 88% ispitanih preduzeća odgovorilo da su zadovoljni opštim teorijskim znanjem, dok je svega 55% izjavilo da je zadovoljno znanjem stranih jezika, poslovnom organizacijom, rješavanjem problema, profesionalnim samorazvojem, osjećajem za inovativnost i preduzetništvo kod ugostiteljskih radnika. U narednih 12 mjeseci većina preduzeća ne očekuju značajne promjene u postojećim opštim vještinama kod ugostiteljskih radnika.

Intervjuisana preduzeća su izjavila da su više-manje zadovoljni sa *socijalnim vještinama* **ugostiteljskih radnika** kada je riječ o timskom radu (66%). Međutim, pokazali su da su više zadovoljni sa njihovim vještinama liderstva (77% preduzeća), komunikacijom sa klijentima (77%), i orijentacijom prema klijentu (100%). Takođe, preduzeća su odgovorila da u narednih 12 mjeseci očekuju poboljšanja kada je riječ o vještinama komunikacije (66%) i orijentacijom prema klijentu (66%), dok se očekuje da će vještine timskog rada (77%) i liderstva (77%) ostati na istom nivou.

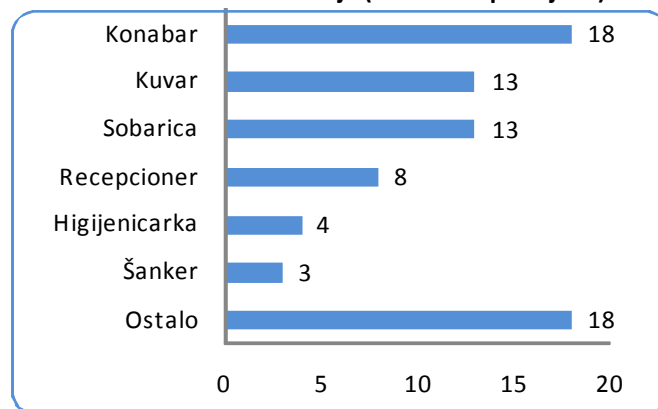
iii. Trend zapošljavanja preduzeća

Po mišljenju ugostitelja u narednih 12 mjeseci doći se do promjene u broju i strukturi zaposlenih posebno kod sljedećih zanimanja: konobar, kuvar, sobarica. Od 42 preduzeća u sektoru turizma iz istraživanja u avgustu 2011. godine, 13 preduzeća očekuje povećanje broja zaposlenih u sljedećim profilima: konobar, turistički tehničar i ugostiteljski radnik. Uzrok koji će dovesti do navedenih promjena u broju zaposlenih je prije svega novi proizvod ili usluga (31.6%), nova organizacija rada (30.7%), investiranje u obuke (17.8%).

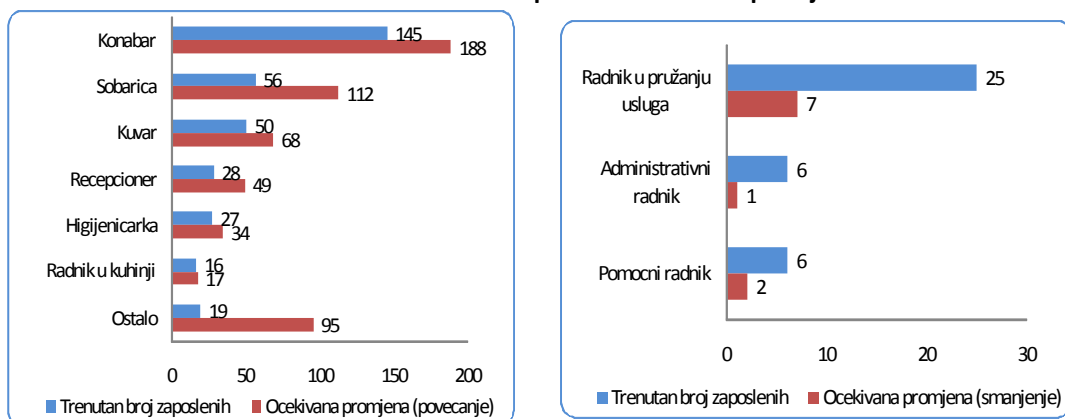
U proteklih 12 mjeseci, 87.3% preduzeća nijesu imale problema sa popunjavanjem novih radnih mjesta. Međutim, 12.6% preduzeća je imalo problema sa angažovanjem konobara i kuvara. U narednih 12 mjeseci, očekivanja preduzeća po pitanju novih radnika su različita, tj. 43.7% ne očekuje upošljavanje novih radnika, dok 45.1% preduzeća ima suprotna očekivanja. Preduzeća u južnom regionu očekuju upošljavanje novih radnika, dok u sjevernom i centralnom regionu ne očekuju da će zaposliti nove radnike u sljedećih 12 mjeseci.

Analizom strukture zaposlenih u odnosu na zanimanje predstavljena su očekivanja po pitanju promjene (povećanje/smanjenje) broja zaposlenih. Povećanje broja zaposlenih se očekuje kod sljedećih zanimanja: konobar, sobarica, kuvar, recepcioner, higijenicarka, radnik u kuhinji. Smanjenje broja zaposlenih očekuje se kod zanimanja: radnik u pružanju usluga, administrativni i pomoćni radnik. Očekivane promjene u broju zaposlenih prikazane su na Grafiku 9 i 10.

Grafik 9. Zanimanja (očekivane promjene)



Grafik 10. Trenutno zaposleni i očekivane promjene



Važno je napomenuti da sektor turizma u velikoj mjeri karakterišu sezonske promjene u tražnji za radnom snagom. Tabela 22 pokazuje da intervjuisana preduzeća ukupno očekuju povećanje od 285% u narednih 12 mjeseci u pomenutim kategorijama zanimanja. Istraživanje je sprovedeno u aprilu 2011.godine, te stoga to treba imati u vidu prilikom ocjene ovog povećanja. Ali cifre jasno pokazuju obim ovih sezonskih promjena. Postoje jako izražene razlike u određenim zanimanjima zbog sezonskog uticaja na situaciju po pitanju radnih mjesta. Na primjer, čini se da intervjuisana preduzeća ne zapošljavaju konobare tokom zimske sezone.

Tabela 22. Očekivani broj zaposlenih u sledećih 12 mjeseci

Zanimanje	April 2011		Avgust 2011	
	Trenutni broj	Očekivani broj novih rad.mjesta	Trenutni broj	Očekivani broj novih rad.mjesta
Baštovan	5	11	-	3
Higijeničar	23	25	4	9
Konobar	-	120		81
Kuvar	20	53	40	34
Menadžer	1			1
Pomoćni kuvar	3	2	1	1
Pomoćni radnik u kuhinji	7	24	13	21
Poslastičar	2	5		7
Radnik na održavanju	5	7	7	3
Radnik na plazi	-	1		
Recepcioner	14	27	13	25
Šanker	3	7	1	8
Saradnik u wellnessu	2			1
Serviser	1	36		18
Sobarica	24	73	37	43
Spasilac na plaži			1	1
Spoljni radnik	1	2		
UKUPNO	111	393	117	256

iv. Strategija razvoja ljudskih resursa

Rezultati istraživanja pokazuju da skoro svako drugo preduzeće (53.5%) koje se bavi ugostiteljstvom ima razvijenu strategiju razvoja ljudskih resursa. Za sprovođenje strategije u 71.8% slučajeva zadužen je izvršni direktor. Potrebne vještine i kvalifikacije zaposlenih definisalo je svako drugo preduzeće (hotel i/ili restoran).

Skoro dvije trećine preduzeća (62.3%) definisalo je vještine koje se traže kod novozaposlenih radnika, dok svako peto (21.7%) su mogli to da urade samo za neka zanimanja. Novi radnici se obično angažuju preko Zavoda za zapošljavanje (53.3%) i putem agencija za zapošljavanje (34.8%) prilikom zapošljavanja novih radnika preduzeća.

Ugostiteljska preduzeća imaju ograničenu saradnju sa obrazovnim institucijama. Od ukupnog broja anketiranih, 62.0% preduzeća ima uspostavljenu saradnju sa ovim institucijama. Najčešće

sarađuju sa srednjim stručnim i ekonomskim školama, višim školama i fakultetima (Kotor i Bar) u formi pružanja prakse ili pripravničkog staža. Preduzeća u ugostiteljskom sektoru uglavnom nijesu zainteresovana da organizuju obuke za zaposlene (84.5%), a ona koja jesu, uglavnom planiraju interne obuke za konobare, kuvare, poslastičare, obuke o bezbjednosti u radu, a glavni razlozi za neorganizovanje obuka je nedostatak vremena (45.5%) i nedostatak novca (40.9%).

6 NEKI ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Tri sektora odabrana za ovu analizu, sva tri pod uticajem sezonskih faktora, turizam u većoj mjeri nego građevinarstvo/prerada drveta i poljoprivreda/prerada hrane, doveli su do nekih zaključaka i preporuka i to:

1. Većina intervjuisanih preduzeća saraduje sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore kada im je potrebna pomoć u popunjavanju radnih mjesta
2. Institucije koje pružaju obuke koriste preduzeća na primjer za praksu/pripravnički, ali čini se da preduzeća ne konsultuju ove institucije za ažuiranje/unapređenje kvalifikacija svojih zaposlenih
3. Mnoga preduzeća identifikuju potrebu za unapređenjem vještina svojih zaposlenih, ali ne namjerava ništa da učini po tom pitanju - takva situacija predstavlja izazov za instituciju za obuke
4. Uglavnom u velikim preduzećima postoji tražnja za usko specijalizovanim kadrom
5. Opšti zaključak za ova tri sektora i dva pod-sektora je da većina intervjuisanih preduzeća naročito ističe važnost usavršavanja znanja stranih jezika i kompjuterskih vještina kod svojih zaposlenih.
6. U sektoru prerade drveta postoji potreba za unapređenjem sljedećih kvalifikacija drvoprerađivača: matematičke vještine, teorijsko znanje, smisao za inovacije i preduzetništvo i opšte vještine pisanja i čitanja.
7. Postoji potreba za dubljom analizom zaposlenih inženjera u građevinarstvu i preradi drveta, gdje posebnu pažnju treba obratiti na vještine rješavanja problema, smisla za inovaciju, individualni razvoj kao i dobro znanje stranih jezika, a posebno kada se radi o organizaciji posla, stručnom razvoju, kompjuterskim vještinama i teorijskom znanju.
8. Nedostatak podsticaja za inovacije prepoznat je od strane 75% preduzeća u sektoru prerade drveta.
9. U sektoru turizma nedostatak kvalifikacija je uglavnom prepoznat kod profila recepcioniste i to u dijelu pružanja usluga i organizacije posla, komunikacije i znanja stranih jezika, kako kod onih koji žele da se zaposle na toj poziciji tako i kod onih koji taj posao već obavljaju.
10. Sva tri sektora obuhvaćenih istraživanjem karakteriše sezonski rad, pa je stoga preporuka da se prave ugovori sa institucijama za obuku da održavaju obuke nezaposlenima van sezone.
11. Istraživanje pokazuje veoma pozitivnu sliku o vještinama i sposobnostima izvršnih direktora, prema riječima poslodavaca/vlasnika preduzeća. Ovdje je

važno imati na umu da su u većini slučajeva, naročito kada je riječ o malim preduzećima, vlasnik i izvršni direktor ista osoba.

12. Kada je u pitanju metodološki pristup u ovom istraživanju, primjetno je da poslodavci imaju potreškoća sa davanjem prognoza o potrebama za radnom snagom u narednih 6 i 12 mjeseci, dok o potrebama za radnom snagom u određenoj profesiji imaju mnogo jasniju sliku.
13. Preporuka je da se treba fokusirati na jedan po jedan sektor i pobrinuti se da se obezbijede ljudski resursi za obavljanje svih procesa počevši od planiranja, prikupljanja podataka do izvještavanja i prosleđivanja rezultata
14. Preporučuje se da više institucija i zainteresovanih strana rade zajedno na ovoj vrsti istraživanja i analiza.

Glavni zaključci i preporuke, nastali kao rezultat analize ova tri sektora, govore da postoji potreba za unapređivanjem kvalifikacija kadra koji je već zaposlen kao i onih koji treba da budu zaposleni u skorijoj budućnosti.

Kada je u pitanju zapošljavanje novih radnika, većina anketiranih preduzeća očekuje da će se u toku sljedeće godine značaj vještina znanja stranih jezika i rada na računaru povećati.

U sektoru prerade drveta postoji potreba za unapređenjem kvalifikacija obrađivača drveta kao i unapređenje matematičkih vještina, teorijskog znanja, smisla za inovativnost i preduzetništvo kao i opštih vještina čitanja i pisanja.

Kao što je istraživanje pokazalo, postoji prostor za poboljšanje u oblastima za inženjere u građevinarstvu i preradi drveta. Stoga je i jedna od preporuka organizovanja detaljnijih analiza u ovim oblastima. Takođe, prostor za poboljšanje vidljiv je i među već zaposlenim inženjerima i to u oblastima rješavanja problema, smisla za inovacije, samorazvoja i znanja stranih jezika. Naročito se ističe i potreba za unapređenjem vještina u oblasti organizovanja posla, stručnog razvoja i kompjuterskih vještina i teorijskog znanja.

Na osnovu ovog istraživanja preporuka je da se moduli kurikuluma razvijaju kao pilot modeli u tri ciljne oblasti:

1. Drvoprerađivač – tesarski radovi uz korišćenje ručnih alatki: alatke za rezanje, šege
2. Kompjuterske vještine na nivou korisnika – može se primijeniti u svim sektorima
3. Obuka za osnovno znanje engleskog jezika – može se primijeniti u svim sektorima

Preporučuje se da se ovi moduli kurikuluma razvijaju u saradnji sa Sektorskim komisijama iz oblasti stručnog obrazovanja i da prate smjernice definisane crnogorskim kvalifikacionim okvirom. U toku je reorganizacija komisija za stručno obrazovanje i formirana je specijalna radna grupa u čijem su sastavu predstavnici Centra za stručno obrazovanje i različitih sektora odabranih za ovu analizu. Na čelu ove grupe je Unija poslodavaca Crne Gore.

Nalazi istraživanja biće dalje prosljeđeni Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) kako bi se rezultati uvrstili u usluge profesionalne orijentacije i savjetovanja i druge usluge koje se pružaju nezaposlenima, tražiocima posla i diplomcima.

Štaviše, cilj je i da se pruže informacije o nedostajućim vještinama na lokalnom nivou kako bi se pružila podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa u identifikovanju aktivnih mjera zapošljavanja.

Pored toga, analiza o potrebnim vještinama pružiće podršku UPCG u razgovorima za Nacionalnim socijalnim savjetom da se pokrenu/uspostave istraživanja o traženim vještinama koje bi sprovodili poslodavci i da poslodavci kreiraju listu stručnih kvalifikacija na nacionalnom nivou, koja bi poslužila kao osnova za kreiranje i izradu novih kurikuluma/nastavnih programa za provajdere obuka u Crnoj Gori.

Na kraju, preporučuje se da treba sprovoditi kontinuirano istraživanje na sektorskom nivou, prema metodologiji korišćenoj za ovo istraživanje, a takođe potrebno je uspostaviti fiksni panel preduzeća u okviru svakog sektora. Takav panel preduzeća treba da bude uspostavljen u formi sporazuma sa svakim preduzećem odabranim na način da se osigura visoka stopa odgovora.

7 PRILOZI

Upitnik za preduzeća

Naziv preduzeća:

Status preduzeća: javno privatno

PIB: |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Glavna djelatnost preduzeća: |_|_|_|_|_|

Primjer proizvoda robe ili usluga:

.....

.....

Opština:

Ulica i broj:

Broj telefona: |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_|

Broj faksa: |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_| |_|_|_|_|_|

E-mejl: @.....

Web sajt: <http://www>.....

ZAPOSLENI I STRUKTURA ZANIMANJA PREDUZEĆA

1. Broj trenutno zaposlenih:
2. Broj zaposlenih prije 6 mjeseci i planirani broj zaposleni u narednih 6 i 12 mjeseci:

Broj zaposlenih lica prije 6 mjeseci	
Očekivan broj zaposlenih za 6 mjeseci	
Očekivan broj zaposlenih za 12 mjeseci	

3. Broj zaposlenih prema kategoriji:

Menadžeri/direktori	
Izvršni direktori	
Menadžeri/direktori proizvodnje/prodaje i dr.	
Radnici u proizvodnji/pružanje usluga	
kvalifikovani ¹²	

¹² Formalno obrazovanje za zanimanje koje trenutno obavljaju

polukvalifikovani ¹³	
nekvalifikovani ¹⁴	
Administrativni radnici	
kvalifikovani	
polukvalifikovani	
nekvalifikovani	

4. Molimo navedite broj zaposlenih u glavnoj djelatnosti u preduzeću i trenutan broj slobodnih radnih mjesta

Radno mjesto	ISCO kod ¹⁵	Broj zaposlenih	Trenutan broj slobodnih radnih mjesta

USLOVI ZA GLAVNA ZANIMANJA

5. Odaberite tri glavna zanimanja navedena u pitanju 4 (prema broju zaposlenih), i popunite slijedeće tabele.

ZANIMANJE I:.....

Vještine	Da li je trenutan nivo dovoljan za obavljanje posla?	Da li će se značaj promijeniti u narednih 12 mjeseci?
Opšte vještine		
Sposobnost čitanja i pisanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost računanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Teoretsko znanje o radu u datom zanimanju	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rada na računaru	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Poznavanje stranih jezika	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rješavanja problema	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost organizovanja posla	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Samostalan profesionalni razvoj	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Smisao za inovativnost i preduzetništvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se

¹³ Neformalno obrazovanje (obuka na radnom mjestu ili kraće obuke u oblasti trenutnog radnog mjesta) za zanimanje koje trenutno obavljaju

¹⁴ Bez formalnog obrazovanja/bez stručne spreme

¹⁵ ISCO kod će upisati osoblje Unije poslodavaca Crne Gore nakon što popunite upitnik.

Socijalne vještine		
Timski rad	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vođstvo/liderstvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Komunikacija sa klijentima, kolegama i pretpostavljenima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Orijentacija prema klijentima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
<p>Molimo Vas da navedete specifične vještine zaposlenih, osim gore pomenutih, koje će Vam nedostajati/za kojima ćete imati potrebu u narednih 12 mjeseci, a koje se odnose na navedeno zanimanje (ZANIMANJE I)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		

ZANIMANJE II:.....

Vještine	Da li je trenutni nivo dovoljan za obavljanje posla?	Da li će se značaj promijeniti u narednih 12 mjeseci?
Opšte vještine		
Sposobnost čitanja i pisanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost računanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Teoretsko znanje o radu u datom zanimanju	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rada na računaru	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Poznavanje stranih jezika	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rješavanja problema	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost organizovanja posla	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Samostalan profesionalni razvoj	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Smisao za inovativnost i preduzetništvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Socijalne vještine		
Timski rad	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vođstvo/liderstvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Komunikacija sa klijentima, kolegama i pretpostavljenima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se

Orijentacija prema klijentima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Molimo Vas da navedete specifične vještine zaposlenih, osim gore pomenutih, koje će Vam nedostajati/za kojima ćete imati potrebu u narednih 12 mjeseci, a koje se odnose na navedeno zanimanje (ZANIMANJE II)		

ZANIMANJE III:.....

Vještine	Da li je trenutan nivo dovoljan za obavljanje posla?	Da li će se značaj promijeniti u narednih 12 mjeseci?
Opšte vještine		
Sposobnost čitanja i pisanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost računanja	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Teoretsko znanje o radu u datom zanimanju	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rada na računaru	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Poznavanje stranih jezika	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vještine rješavanja problema	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Sposobnost organizovanja posla	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Samostalan profesionalni razvoj	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Smisao za inovativnost i preduzetništvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Socijalne vještine		
Timski rad	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Vođstvo/liderstvo	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Komunikacija sa klijentima, kolegama i pretpostavljenima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Orijentacija prema klijentima	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se
Ostalo:	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> manje-više <input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> smanjiće se <input type="checkbox"/> ostaće isto <input type="checkbox"/> povećaće se

Molimo Vas da navedete specifične vještine zaposlenih, osim gore pomenutih, koje će Vam nedostajati/za kojima ćete imati potrebu u narednih 12 mjeseci, a koje se odnose na navedeno zanimanje (ZANIMANJE III)

TREND ZAPOŠLJAVANJA PREDUZEĆA

6. Molimo navedite najznačajnije promjene u zapošljavanju po zanimanjima u narednih 12 mjeseci (u bilo kojoj gore navedenoj kategoriji, tj. menadžeri, radnici u proizvodnji/pružanje usluga i administrativni radnici).

Radno mjesto	ISCO kod ¹⁶	Trenutan broj zaposlenih	Očekivana promjena u narednih 12 mjeseci	
			Povećanje	Smanjenje

7. Koji od slijedećih faktora će dovesti do promjena u strukturama zanimanja u Vašem preduzeću (moguće je označiti više odgovora)?

- Investiranje u nove mašine i/ili automatizaciju
- Investiranje u obuku zaposlenih
- Novi proizvodi i/ili usluge
- Politike ljudskih resursa
- Organizacija rada
- Drugi faktori (molimo navedite):

.....

8. Da li ste u posljednjih šest mjeseci imali smetnje tokom popunjavanja slobodnih radnih mjesta?

- Da (nastaviti sa pitanjem 9)
- Ne (nastaviti sa pitanjem 10)

9. Ukoliko ste imali smetnje tokom popunjavanja slobodnih radnih mjesta u poslednjih 6 mjeseci, za koja zanimanja?

Radno mjesto	ISCO kod ¹⁷	Trenutan broj zaposlenih	Broj slobodnih radnih mjesta gdje su se pojavile smetnje	Koliko je ovih radnih mjesta popunjeno?

¹⁶ ISCO kodove će upisati osoblje Unije poslodavaca nakon što popunite upitnik

¹⁷ ISCO kodove će upisati osoblje Unije poslodavaca nakon što popunite upitnik

10. Da li očekujete upošljavanje novih radnika u narednih 12 mjeseci?

- Da (nastaviti sa pitanjem 11)
 Ne (nastaviti sa pitanjem 12)
 Ne znam (nastaviti sa pitanjem 12)

11. Ukoliko očekujete upošljavanje novih radnika u narednih 12 mjeseci, za koja zanimanja?

Radno mjesto	ISCO kod ¹⁸	Trenutan broj zaposlenih	Očekivan broj novozaposlenih lica

STRATEGIJA RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA

12. Da li Vaše preduzeće ima napisanu strategiju razvoja ljudskih resursa?

- Da
 Ne

13. Ko je u Vašoj kompaniji odgovoran za razvoj ljudskih resursa i obuku zaposlenih?

- Izvršni direktor
 Direktor/Odjeljenje za ljudske resurse
 Spoljni ekspert/agencija za ljudske resurse
 Neko drugi, navesti _____
 Niko

14. Da li ste definisali potrebne vještine i kompetencije zaposlenih za određena zanimanja (sistematizacija radnih mjesta, opis radnog mjesta)?

- Da
 Samo za neka zanimanja
 Ne

15. Na koji način upošljavate novo osoblje?

- Putem Zavoda za zapošljavanje Crne Gore
 Putem agencija za zapošljavanje
 Putem ličnih kontakata
 Drugo (molimo navedite)

.....

16. Da li saradujete sa obrazovnim ustanovama (školama, fakultetima) i organizatorima obrazovanja (centri za obuku) i na koji način?

- Da,
 Ne

¹⁸ ISCO kodove će upisati osoblje Unije poslodavaca nakon što popunite upitnik

17. Planirate li da organizujete obuke u narednih 12 mjeseci?

- Da (nastaviti sa pitanjem 18)
 Ne (nastaviti sa pitanjem 19)

18. Ukoliko planirate da organizujete obuke/kurseve u narednih 12 mjeseci, koja će biti tema tih obuka/kurseva?

Obuka	Interna ili spoljašnja ?	Očekivan broj polaznika

19. Iz kojih razloga nećete organizovati obuku za zaposlene u narednih 12 mjeseci?

- Nedostatak vremena za obuku
 Finansijsko ograničenje
 Loša ponuda obuka/kurseva
 Nedovoljno informacija o dostupnim obukama
 Nedostatak kvalitetnih obuka
 Strah da će zaposleni napustiti firmu nakon obuke

20. Možemo li Vas kontaktirati u budućnosti radi detaljnijih informacija o mogućnostima izvođenja obuke od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i institucija koje se bave obukom?

- Da
 Ne

HVALA NA SARADNJI!