



PRIZMA ISTRAŽIVANJA
marketinška • medijska • društvena istraživanja

za

Centar za istraživačko novinarstvo

Kvalitet visokog obrazovanja u BiH
Rezultati istraživanja putem fokus grupa

IZVJEŠTAJ

Sarajevo
13. decembar
2005.

Kontakt adresa:

Obala Kulina Bana 15/1
71000 Sarajevo
Bosna i Hercegovina
Tel: + 387 33 251230;
Fax: + 387 33 251238;
prism@bih.net.ba
www.prismresearch.ba

Pripremila:

Snježana Kojić Hasanagić
Prizma istraživanja

► **IZJAVA O ZAŠTITI ANONIMNOSTI ISPITANIKA**

Prism Research je u skladu sa pravilima i propisima ESOMAR-a i AAPOR-a obavezan štititi anonimnost ispitanika. Sva pitanja-varijable koje sadrže bilo kakve informacije o identitetu ispitanika su uklonjene iz izvještaja i finalne baze podataka. To znači da su odgovori ispitanika fizički odvojeni od podataka koji se odnose na njihov identitet. Svaki namjeren pokušaj da se na bilo koji način dođe do identifikacijskih podataka ispitanika, bilo od strane Klijenta, bilo od strane Prism Research-a, ili nekog trećeg lica, biti će smatran ozbiljnim prekršajem, i kao takav će biti tretiran.

Sadržaj

I. UVOD	5
II. CILJEVI ISTRAŽIVANJA	5
III. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	6
IV. GLAVNI NALAZI	8
V. ANALIZA REZULTATA	10
Način zapošljavanja diplomiranih studenata.....	10
Procjena diplomaca.....	13
Posjedovanje osnovnih vještina.....	13
Potreba za dodatnom obukom.....	16
Komunikacija sa fakultetima.....	17
Poređenje studenata sa različitih univerziteta.....	17
Unaprijedjenje fakulteta.....	21
Spremnost za prihvatanje studenata sa fakulteta na praksu.....	23
Spremnost na zapošljavanje osobe bez završenog fakulteta ali sa iskustvom i osobe sa završenim fakultetom, ali bez iskustva.....	24
VI. PRILOZI	26

Lista skraćenica

BiH	-	Bosna i Hercegovina
EPPU	-	Jedinica za ekonomsko planiranje i implementaciju Srednjoročne razvojne strategije (PRSP)
JP	-	Javno preduzeće
Op.a.	-	Opaska autora
RAK	-	Regulaciona agencija za komunikacije
RTRS	-	Radiotelevizija Republike Srpske

I. UVOD

Prizma istraživanja, agencija za marketinška, medijska i društvena istraživanja je u toku decembra 2005. godine, za potrebe Centra za istraživačko novinarstvo sproveda posebno istraživanje zasnovano na metodi razgovora u fokus grupama.

Glavni cilj ovog istraživanja je istraživanje stavova i mišljenja poslodavaca o tome u kojoj mjeri mladi ljudi koji završe fakultet u Bosni i Hercegovini imaju nivo znanja i profesionalnih vještina koji je potreban za uspješno obavljanje zadataka na radnim mjestima na koja se zapošljavaju.

U okviru istraživanja su 1. i 2. decembra 2005. godine organizovane 2 fokus grupe. Prva od njih je održana u Banja Luci, a druga u Sarajevu.

Razgovori u svim grupama snimani su audio i video opremom, i transkripti dobiveni ovim putem, uz utiske moderatora predstavljali su osnovu za pisanje ovog izvještaja.

II. CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Glavni cilj ovog istraživanja bio je prikupljanje kvalitativnih podataka o stavovima i mišljenjima poslodavaca o tome u kojoj mjeri mladi ljudi koji završe fakultet u Bosni i Hercegovini imaju nivo znanja i profesionalnih vještina koji je potreban za uspješno obavljanje zadataka na radnim mjestima na koja se zapošljavaju.

Specifični ciljevi ovog istraživanja su podrazumijevali utvrđivanje slijedećeg:

- Da li su poslodavci u BiH zadovoljni nivoom znanja i profesionalnim vještinama zaposlenika koji su tek diplomirali na bosanskohercegovačkim univerzitetima.
- Koliko je tek diplomiranim studentima potrebna dodatna obuka.
- Da li tek diplomirani studenti imaju osnovne vještine potrebne za moderno poslovanje.
- Da li poslodavci preferiraju studente koji su diplomirali na stranim univerzitetima ili privatnim školama.
- Potrebe poslodavaca u vezi sa budućim vještinama i sposobnostima diplomiranih studenata.

III. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Razgovori sa dvije fokus grupe 1. i 2. decembra 2005. godine održani su u Banja Luci i u Sarajevu. Učesnici na fokus grupama su bili menadžeri, osoblje koje radi na ljudskim resursima u kompanijama koje su nedavno zaposlili ili su radili sa 8 do 10 tek diplomiranih studenata.

Učesnici u radu fokus grupa okupljeni su putem telefonske regrutacije. Kriterij za odabir učesnika je bio da su poslodavci u zadnje tri godine zaposlili najmanje osam osoba koje su tek završile neki od fakulteta.

Struktura učesnika grupnih diskusija predstavljena je u Tabelama 1. i 2.

Tabela 1. Prva fokus grupa

MJESTO, VRIJEME, LOKACIJA	BROJ UČESNIKA	UČESNICI	SEKTOR	SPOL
Banja Luka, 1.12.05. 13:00, Hrvatski kulturni centar	7	TELEKOM SRPSKE	Usluge	4 ŽENSKA i 5 MUŠKIH UČESNIKA
		RTRS	Usluge	
		KOZARA PUTEVI	Gradjevinarstvo	
		KRAJINA LIJEK	Proizvodnja/Trgovina	
		RAZVOJNA BANKA	Usluge/Finansije	
		GRADSKA TOPLANA	Usluge	
		ZAVOD ZA IZGRADNJU	Javna institucija	

Tabela 2. Druga fokus grupa

MJESTO, VRIJEME, LOKACIJA	BROJ UČESNIKA	UČESNICI	SEKTOR	SPOL
Sarajevo, 2.12. 05. 13:00, Prizma istraživanja	10	ENERGOINVEST D.D	Proizvodnja	7 ŽENSKIH i 3 MUŠKA UČESNIKA
		JP ELEKTROPRIVREDA	Usluge	
		BH TELECOM	Usluge	
		LORA	Trgovina	
		ESSU	Javna institucija	
		RAK (2 učesnika)	Usluge	
		EUROPNET	Usluge	
		BOSNALIJEK	Proizvodnja	
		NTCHS	Usluge	

Kako se radi o kvalitativnom istraživanju, sagovornici su birani na osnovu njihove sposobnosti da daju sadržajan osvrt iz perspektive poslodavaca koji zapošljavaju visokoobrazovane mlade kadrove. Rezultati će iz ovih razloga biti posmatrani kao indikatori ponašanja i pogleda samo ovih sagovornika, a ne neophodno i kao mišljenje ostalih predstavnika poslovnog sektora.

Participantima je objašnjena priroda istraživanja putem razgovora u fokus grupama kako bi se osigurala puna svijest participanata o tome šta se od njih očekuje. Učesnicima u razgovorima je predočeno da im se garantuje povjerljivost i da se njihova imena nigdje neće pominjati.

Učešće sagovornika je bilo na dobrovoljnoj osnovi, ali im je isplaćena kompenzacija za utrošeno vrijeme i trud.

Razgovori u fokus grupama bazirani su na Vodiču za diskusiju koji je izrađen na osnovu *inputa* Centra za istraživačko novinarstvo.

Prilikom regrutiranja participanata za fokus grupe nije bilo većih poteškoća. Odabrani učesnici su uglavnom pristajali na učešće u fokus grupama, a oni koji su odbijali učešće kao razloge za to najčešće su navodili nedostatak vremena i zauzetost poslom.

Fokus grupa u Banja Luci nije počela u planiranom terminu jer je došlo do tehničkih problema vezanih za opremu, ali su tokom uvodnog dijela grupne diskusije ovi problemi otklonjeni. U Banja Luci je opservator sjedio u istoj prostoriji sa participantima, ali njegovo prisustvo nije uticalo na spontanost i kvalitet diskusije.

U Sarajevu, grupna diskusija je protekla bez ikakvih poteškoća.

Grupne diskusije vodio je dobro obučeni i iskusni moderator Prizma Istraživanja. Razgovori u fokus grupama su snimljeni audio i video opremom, ali snimci su namjenjeni isključivo u analitičke svrhe. Shodno tome ne mogu biti korišteni ni u kakve druge svrhe osim za internu upotrebu Prizma istraživanja i Centra za istraživačko novinarstvo. Dobiveni audio materijali su prosljeđeni profesionalnim daktilografima i oni su uradili transkripcije, koje su, uz observacije i dojmove moderatora, bile materijal na osnovu kojeg je pisan ovaj izvještaj.

IV. GLAVNI NALAZI

Zadovoljstvo poslodavaca nivoom znanja i profesionalnim vještinama zaposlenika koji su tek diplomirali na bosanskohercegovačkim univerzitetima

- Poslodavci iz Bosne i Hercegovine uglavnom su zadovoljni općim nivoom teoretskih znanja koje diplomirani studenti bosanskohercegovačkih univerziteta posjeduju. Međutim, istovremeno smatraju da specifična znanja i praktične profesionalne vještine potrebne za obavljanje radnih zadataka u modernom poslovanju, kod ove populacije, nisu dovoljno razvijene. Naime, smatra se da korištena metodologija, zastarjeli nastavni planovi i programi, neusklađenost tehnika i tehnologija sa kojim se studenti na fakultetima sreću sa novim naučnim dostignućima, te odvojenost univerziteta i obrazovanja od dešavanja u poslovnom sektoru, uzrokuju nedovoljnu osposobljenost diplomiranih studenata za uspješno djelovanje na radnom mjestu.

Potreba za dodatnom obukom diplomiranih studenata

- Zbog navedenog se procjenjuje da je pri zapošljavanju diplomiranih studenata bosanskohercegovačkih fakulteta na većini radnih mjesta potrebno obezbijediti dodatnu obuku koja će ih osposobiti za obavljanje njihovih radnih zadataka. Pri tome veće kompanije imaju razrađen unutrašnji sistem usmjeren na pružanje podrške pripravnicima, kompanije koje zapošljavaju radnike na visokosofisticirana i uskospecijalizovana radna mjesta dodatnu obuku organizuju uz pomoć svojih partnera iz inostranstva, dok manje i „siromašnije“ kompanije ističu da sebi ne mogu dopustiti da odvoje određen vremenski period na obuku novog zaposlenika.

Posjedovanje osnovnih vještina potrebnih za moderno poslovanje

- Osnovne vještine koje većina poslodavaca traži: sposobnost rada na računaru, poznavanje stranog jezika i položen vozački ispit B kategorije, diplomirani studenti bosanskohercegovačkih fakulteta uglavnom posjeduju u potrebnoj mjeri. Ističe se da vještine komunikacije i djelovanja u poslovnom okruženju nisu dovoljno razvijene i da slabo vladanje njima, uz nespremnost za praktičan rad, predstavlja glavni nedostatak studenata koji su završili državni fakultet u Bosni i Hercegovini.

Odnos poslodavaca prema studentima koji su diplomirali na stranim univerzitetima ili privatnim školama

- Mada su iskustva sa studentima koji su diplomirali na stranim univerzitetima ili privatnim školama dosta siromašna, poslodavci procjenjuju da ove kategorije diplomiranih studenata posjeduju veći nivo specifičnih znanja i razvijenije vještine komuniciranja i djelovanja u poslovnom okruženju. Međutim, kako nostrifikacija diploma sa stranih univerziteta još uvijek zakonski nije adekvatno rješena, poslodavci se usuđavaju zaposliti kandidate koji su fakultet završili u inostranstvu. A kako je broj studenata koji su završili privatne fakultete u BiH mali, još uvijek postoji sumnja da većina studenata iz ovih institucija, zbog nedovoljnih dobrih uslova vezanih za organizaciju nastave na privatnim fakultetima, neće imati nivo općeg znanja koji pojeđuju diplomirani studenti državnih univerziteta, a koji se doživljava vrlo važnim za sposobnost daljeg prilagođavanja zaposlenika promjenama u okviru firme. Zbog toga poslodavci još uvijek, pri izboru budućih zaposlenika, diplomu privatnog fakulteta ne doživljavaju kao prednost.

Potrebe poslodavaca u vezi sa budućim vještinama i sposobnostima diplomiranih studenata

- Većina sagovornika ističe da obrazovni sistem treba modernizovati, učiniti fleksibilnijim i organizovanim po normama koje će omogućiti konkurentnost bosanskohercegovačkih studenata na tržištu rada i smanjiti početna ulaganja poslodavaca u obuku novozaposlenih kadrova. Ističe se da na fakultetima nedostaje interdisciplinarni pristup, da je nastava skoro isključivo teoretski usmjerena, te da postojeći mali dio praktične nastave obavlja preko zastarjele opreme što sve skupa onemogućava studente da se u okviru fakulteta obuče za praktično obavljanje budućeg posla. Također se procjenjuje da, za razliku od prijeratnog perioda, nema odgovarajuće komunikacije između njih i univerziteta, te ističe da ni veze sa Zavodom za zapošljavanje i Privrednom komorom također nisu ponovo uspostavljene, tako da postojeći smjerovi na fakultetima, kao i nastavni planovi i programi ne obezbijavaju poslodavcima adekvatne zaposlenike. A s obzirom da je izgradnja institucionalnog sistema tek u začetku, smatra se da je primanje studenata sa fakulteta na praksu trenutno najrealističniji način za približavanje potreba poslovnog sektora obrazovnom sistemu.

V. ANALIZA REZULTATA

NAČIN ZAPOŠLJAVANJA DIPLOMIRANIH STUDENATA

Predstavnici većine kompanija novode da su, nakon stagnacije u ratnom periodu, provedene privatizacije i/ili početnog perioda popslovanja, u posljednjih dvije do pet godina intezivnije krenuli u zapošljavanje mladih visokoobrazovanih kadrova. Pri tome su skoro svi participanti primili određeni broj pravnika i ekonomista, a uz njih su, zavisno od posla kojim se kompanija bavi, na uskospecijalizovanim radnim mjestima zapošljavani diplomirani studenti koji bi trebali da rade u skladu sa novim trendovima u svojoj oblasti (uglavnom svršeni studenti tehničkih fakulteta i farmacije). Njihov broj u principu je određen veličinom kompanije, te količinom i vrstom posla koji ona obavlja i mada postoje i velika preduzeća koja, zbog prirode posla, rijetko zapošljavaju visokoobrazovani kadar (npr. Toplane), kao i ona koja ovim kadrovima većinom nude honorarni posao (npr. RTRS) uglavnom su broj zaposelnih i ovi faktori u direktno proporcionalnom odnosu.

Sigurno da ovaj čitav period poslijeratni je bio usmeren da se što prije kapaciteti saniraju ratnih posljedica i da se postiže neki trend koji se u svijetu telekomunikacija mora obezbijediti. ... A ostali smo u ratu bez jednog ... dijela kadrova koji su specijalisti. I da bi se ... dostigao ... trend, bez kadrova se nije moglo. Prema tome, mi smo zaista nastojali da kadrove obezbjeđujemo. (Telekom Srpske)

Uglavnom u privatizovanju nije bilo zapošljavanja, bilo je tehnoloških viškova, tako da tek u zadnjih godinu i po se počelo sa prijemom novih radnika. Isto je cilj glavni podmlađivanje kadra. Znači, otpušteni su uglavnom srednja sprema, stariji radnici, sad se prima ovaj dosta visoke sprema i to ovaj mlađih kadrova. ... Konkretno u Banjaluci u zadnje dvije godine smo primili šest pripravnika ekonomske struke. (Razvojna banka)

Mi smo mislim negdje oko 130 zaposlili i u prvom redu su elektro inženjeri i to tri usmjerenja: energetika, telekomunikacije i informatika. Na drugom mjestu su ekonomisti, onda ostalo nešto mašinski inženjeri, na žalost ne baš puno, onda pravnici i ostala zanimanja koja nisu u tolikoj mjeri važna. (Elektroprivreda)

... 60 do 80 u protekle tri godine ljudi sa visokom stručnom spremom. Mi imamo druge kategorije kadra, najviše ljudi sa završenim medicinskim fakultetom, farmacijom, inženjera hemije i također dosta inženjera elektrotehnike i mašinstva. ... (Bosnalijek)

Kompanije koje se bave građevinarstvom navode da rijetko zapošljavaju tek diplomirane studente ili one koje imaju par godina radnog iskustva, jer su im, u principu, potrebniiskusni visokoobrazovani kadrovi, koji ispunjavaju (i) formalne uslove za radna mjesta.

Osnovna naša djelatnost našeg preduzeća jeste arhitektonske i inženjerske usluge. ... Dakle primjenjujemo zakon o uređenju prostora, on podrazumijeva ovaj da moramo imati inženjere raznih struka ... koji moraju imati ... položen stručni ispit i licencu... odnosno morali su imati najmanje pet godina... radnog iskustva na poslovima. ... (Zavod za izgradnju)

... Tražimo diplomirane građevinske inženjere sa licencom koji treba da izlaze na tender koji su nosioci tih tendera... (Gradska toplana)

Participantima koji dolaze iz javnih institucija navode da pri ukazanoj potrebi za popunjavanjem određenog radnog mjesta obavezno kontaktiraju Zavod za zapošljavanje i raspisuju javne konkurse, što je praksa koju najčešće primjenjuju i preostale firme. Međutim, njihovi predstavnici također navode da često, umjesto korištenja navedenih načina, visokokvalifikovane radnike nalaze putem direktnog kontakta sa odgovarajućim fakultetima. Velike kompanije, koje imaju potrebna sredstva najčešće stipendiraju njihove najbolje sudenata, a preostale se obraćaju fakultetima za preporuku o potencijalnim najboljim uposlenicima. Pri tome do sada nije bilo primjera iniciranja ove saradnje od strane bosankohercegovачkih fakulteta, nego je ona uvijek rezultat zahtjeva poslovnog sektora.

... Po osnovu konkursa, odnosno oglasa u zadnje tri godine primili smo 23 visokoobrazovana kadra. ... Eh sad vi znate da postoji izmjena zakona kojim se obezbjeđuje da se izvrši i prijem volontera. ... Primili smo prošle godine 40 visokoobrazovanih kadrova. Od toga 20 inženjera, 10 ekonomista i 10 diplomiranih pravnika. ... I još treći vid .., imamo stipendiranje studenata na fakultetima, opet elektrotehnički smjer telekomunikacija, informatika, računarska tehnika i tako dalje, ekonomija i pravo. Tu imamo, u ovom periodu, na stipendiranju 25 studenata. I četvrti vid, ... to je stipendiranje talenata. Dakle to su studenti ne samo koji su nama potrebni nego uopšte da kažem talenti iz različitih oblasti uključujući i akademije umjetnosti i tako dalje. Takvih imamo 20. (Telekom Srpske)

Telekom ima stalnu saradnju. Svake godine stipendira najbolje studente elektrotehnike. (BH Telecom)

... Ove troje, što smo mi primili, mlađih ljudi sa fakulteta arhitektonskog, građevinskog, oni su uglavnom došli po preporuci profesora sa fakulteta. (Zavod za izgradnju)

Ako se baš u ovom slučaju orjentišemo samo na pripravnike, onda isto tražimo preko Biroa i imamo stipendiste diplomirane farmaceute, koji su kod nas godinu dana na praksi, pa ostaju ako žele, ako ne, odu. (Krajinalijek)

Poslodavci koji se obraćaju Zavodu za zapošljavanje motivisani su zakonskim normama koje ih na ovaj postupak obavezuju, a navode da rijetko na ovaj način upijevaju naći dobre kandidate za popunjavanje otvorenog radnog mjesta. Na raspisani javni konkurs odaziv je mnogo veći i kvalitet prijavljenih visokoobrazovanih kadrova bolji.

... Iako je opće poznata stvar da je velika nezaposlenost, ... nema ljudi tamo na birou. Tako da je većina (primljenih visokoobrazovanih kadrova, op.a.) (došla, op.a.) sa strane ... putem ... javnog konkursa. ... Uglavnom, onog što vi tražite nema na birou. (RTRS)

I kod nas isto tako. Niko preko Biroa nije došao kod nas da se zaposli. Jave se na konkurs i mi ih primimo ili ... (Razvojna banka)

Uglavnom se javlja mnogo više nego što je potreba i jedno iznenađenje koliko ima mnogo nezaposlenog mladog svijeta koji ispunjavaju uslove i obrazovanja i jezika i računarske tehnike. (RTRS)

Manje i mlađe firme (npr. EuroproNET) koje se bave specifičnim poslovima koji zahtjevaju visok nivo stručnosti, poznavanje najnovijih metoda rada i korištenje savremenih tehnologija, najčešće ne koriste ni jedan od navedenih načina, nego, nakon to utvrde potrebe određenog radnog mjesta, pokušavaju „internim/neformalnim putem“ (preko ličnih poznanstava i obraćajući se krugu ljudi koji se bave njihovim poslom) pronaći adekvatnu osobu za njegovo obavljanje. Prije svega, jer smatraju da je na tržištu ovakvih visokoobrazovanih kadrova malo, a procjenjuju da nemaju sredstava za njihovo stipendiranje u toku studija ili za njihovu naknadnu sistemsku obuku (ne mogu sebi dozvoliti luksuz, da novi zaposlenik određeni vremenski period bude na obuci, nego moraju naći osobu, koja će odmah moći sama obavljati veći dio aktivnosti predviđenih opisom njenog radnog mjesta)¹.

... Stvarno želimo da zaposlimo visoko obrazovanog čovjeka, po mogućnosti nekog inženjera elektrotehnike i još po mogućnosti da je to djevojka, precizniji da budem, i sada ja malo poredim u glavi, prolazim kroz neke likove mojih kolega sa nedavno završenog studija, koji još uvijek, na žalost, neki nisu našli posao... (EuroproNET)

Zavisno od područja kojim se bave preduzeća primaju studente odgovarajućih fakulteta, pri čemu oni uglavnom dolaze sa univerziteta koji je najbliži sjedištu firme, a onda studente prestalog(ih) univerziteta u entitetu. A zavisno od prirode radnog mjesta, poslodavci insistiraju na završenom fakultetu ili prihvataju i kandidate čije srednjoškolsko/višeškolsko i neformalno obrazovanje, te/ili prirodne predispozicije obećavaju dobro obavljanje predviđenog posla².

Zaista ogromnu konkurenciju visoko obrazovani kadar ima u ovom neformalnom školovanju koje organiziramo da li kroz interna školovanja u kompanijama, da li

¹ Kao što je to ranijim istraživanjima već ustanovljeno, činjenica da poslodavci ne objavljuju uvijek konkurse za radna mjesta koje trebaju popuniti, predstavlja prepreku rađenju analize potreba tržišta rada na osnovu evidencije zapošljavanja putem objavljenih oglasa, koja je neophodna da bi se mogla poboljšati razmjena informacija između tržišta rada i obrazovanja. Dodatna otežavajuća okolnost je što se, u slučajevima kada se otvorena radna mjesta javno ne oglašavaju, najčešće ne kontaktira ni Zavod za zapošljavanje, nego se koriste metode koje ne omogućavaju evidenciju zapošljavanja.

² Pogledati podnaslov *Spremnost na zapošljavanje osobe bez završenog fakulteta ali sa iskustvom i osobe sa završenim fakultetom, ali bez iskustva*, str. 23.

koje kompanije organizuju kod određenih konsultanata, a mislim prvenstveno čak i na kompanije velike kao što je Cisco, Microsoft i ostale kompanije koje su u tim nekim vanjskim tehnologijama lideri. Da zaista čovjek koji je završi ima specifična znanja. Čovjek sa tom akademijom je puno interesantniji kompanijama kao što je moja. (EuroproNET)

... Tako da mi kod zapošljavanja ... mlađeg kadra, svakako vodimo računa da ima odgovarajući smjer iako je bez iskustva. Znači pripravnički staž, a zatim će se usko usavršavati kako bi mogao usvojiti sve tehnologije. (RAK)

... E sad što se tiče novinara, to je šarena situacija. Neko je obučen, neko nije. Ima tu talenta, ima tu obrazovanja, ima tu „hendikep“ (vezan za, op.a.) prirodne predispozicije. Znači, možete biti odličan novinar, ali ako nemate glasa ne možete se zaposliti, ako vas neće kamera neće da vas prime. I s druge strane, ako je neki novinar neobrazovan ali ako ... ima ... izgled i glas, onda kažemo: „Vrijedi u njega ulagati. Mi ćemo njega osposobiti, školovati.“ (RTRS)

PROCJENA DIPLOMACA

Posjedovanje osnovnih vještina

Osnovne vještine koje se očekuju od diplomiranih studenata vezane su za poznavanje rada na računaru i pasivno ili aktivno znanje stranih jezika (pretežno engleskog). Pojedina radna mjesta podrazumijevaju i položen vozački ispit, a vještine vezane uz komunikacijske sposobnosti, mogućnost rada u timu, preuzimanje odgovornosti i uopće djelovanja u poslovnom okruženju rjeđe se spominju, ali i teže pronalaze na tržištu rada. Prvenstveno zato jer njihovo usvajanje i razvijanje, kao i usvajanje i razvijanje i preostalih vještina, nije obuhvaćeno nastavnim planovima većine bosanškohercegovačkih fakulteta (kao pozitivni primjeri navode se ekonomski fakultet u Sarajevu i privatni fakulteti), a za razliku od rada na računaru, stranih jezika i vozačkog ispita, vrlo je siromašna (i) „vanškolska” ponuda programa usmjerenih na razvoj ovih vještina.

... Tražimo poznavanje rada na računaru i donekle poznavanje engleskog jezika, da li aktivno ili pasivno i položen vozački ispit B kategorije. To je nešto od čega krenemo... (Krajinalijek)

... Nedostaju im neke vještine komunikacije u poslovnom okruženju. ... ne znanje, ne stručnost, ne način razmišljanja, nego samo ... pravilo ponašanja. (Bosnalijek)

... imamo veću učestalost greški prilikom intervjua nego što bi to trebalo da se dešava, zato što ljudi uopšte nisu sposobni da se prezentiraju. (Bosnalijek)

Vi nećete uzeti ekonomistu da vam piše zakone, niti tehničko lice, to je normalno, ali za neke poslove koji nisu tako striktno definisani mislim da su puno važnije

vještine nego znanja koja se steknu na fakultetu. Mislim da je stavljanje prioriteta na vještine jako bitno, a to je ono što našem obrazovnom sistemu nedostaje. (ERRU)

To je nekakav nedostatak koji smo dosad bar mi imali i zato sam rekao mi smo... sami organizovali tu školu (informatike, op.a.). (Zavod za izgradnju)

... ja sam bila direktor prvog koledža koji je osnovan na engleskom jeziku ovdje u BiH. Rade po nastavnom planu i programu Instituta za komercijalni menadžment iz Engleske. ... Oni imaju predmete kako se piše poslovno pismo, kako se pišu zapisnici, ... kako se oblači, imali smo govorne vježbe, dakle jedan sasvim drugačije koncipiran nastavni plan i program koji vam daje mladog čovjeka koji kad završi taj fakultet on mora imati osnovna znanja iz toga. (ERRU)

I ovaj, dalje što bi trebalo, taj nekakav morali bi savladati to već sada na neki način vidim da se uvodi ovaj organizacija i poslovni menadžment. To je neophodno na neki način isto, da ovi mladi kadrovi dođu da se lakše jel', neophodan je ovaj timski rad. Da poznaju smisao uopšte rada, interese i tako dalje. (Zavod za izgradnju)

Participantima procjenjuju da je u zadnjih par godina razvijenost preostalih vještina uglavnom dobra i da odgovara njihovim zahtjevima, a oni učesnici koji navode da su bili prisiljeni unutar firme organizovati dodatnu obuku u vezi sa korištenjem računara, u zadnjim godinama su zapošljavali mali broj visokoobrazovanih kadrova, tako da se njihove primjedbe vjerovatno više odnose na srednjoškolski obrazovane i prije rata i neposredno nakon rata zaposlene radnike.

Do sada je to bilo nedovoljno informatičkih znanja, znanja iz oblasti računarske tehnike, međutim sad je taj nivo znanja, ako se može reći, uslovno solidan. (Telekom Srpske)

Oni (informatičkim znanjem i znanjem stranog jezika, op.a.) zadovoljavaju, oni sami već rade na sebi. Mislim, to je taj novi trend. (Gradska toplana)

... Ima određenih nedostataka, sada, u obrazovnim sistemima. Pogotovo za vrijeme rata i neposredno poslije rata nastaje ... jedna praznina i u kontinuitetu kadrova. I šta se dešavalo? Mi smo bili sami prinuđeni da sami organizujemo škole, škole informatike, strani jezik ... (Zavod za izgradnju)

Rijetki participantima isticali su svoje nezadovoljstvo poslijeratnim generacijama diplomiranih studenata vezano za nizak nivo općeg obrazovanja koji posjeduju, ističući da vještine pisanja (poznavanje pravopisnih normi, kao i kompozicije i stila pisanja) nisu na razini koju visokoškolsko obrazovanje podrazumijeva. I mada se dvoji o korijenima ovih nedostataka, preporuka je da se na fakultetima potencira usvajanje i razvoj vještine i znanja neophodnih za kvalitetno pismeno izražavanje i komunikaciju.

... Mlad čovjek kad završi fakultet, počinje raditi ...(on je, op.a.), vjerujte, nepismen... To je žalosno. Da li se radi o generaciji koja je u ratnom periodu završila osnovnu i srednju školu gdje temelji što se toga tiče (nisu) udareni? Ili ...

možda čak i temelji imaju, ali čovjek kad pređe na fakultet onda niko više ne posvećuje tome pažnju i to se zanemari? A to je vrlo bitno. (Elektroprivreda)

Međutim, pripremljenost studenata za rad u savremenom poslovnom okruženju drugačije se procjenjuje. Naime, mada diplomirani studenti uglavnom posjeduju potrebne „dodatne“ vještine i mada bosankohercegovačko univerzitetsko obrazovanje u principu garantuje potreban teoretski nivo znanja, korištena metodologija, zastarjeli nastavni planovi i programi, te odvojenost univerziteta i obrazovanja od dešavanja u poslovnom sektoru, uzrokuju nedovoljnu osposobljenost diplomiranih studenata za uspješno djelovanje u modernoj ekonomiji.

... Badava što on zna engleski jezik, badava je što se služi računarom, badava što im je to čak bilo i dostupno ako hoćete kroz internet ... A mi ulazimo u svjetsku mrežu telekomunikacija. I sad dakle nama trebaju pravници koji znaju pravo Evropske unije u oblasti telekomunikacija jel', pa treba da znaju pravo Bosne i Hercegovine u oblasti telekomunikacija i informatike. (Telekom Srpske)

... Sad pitajte ekonomistu koji dođe kao diplomirani ekonomista: „Šta je studija rizika?“ Nikad nije čuo... A zakonodavac tačno predvidio da jedan od priloga plana poslovanja (bude, op.a.) studija rizika. ... Znači ni u oblasti ekonomije nemamo mlade ljude osposobljene za vršenje takvih poslova, da ne kažem odmah, ali čak i u nekom intervalu koji ostavite kao primjeren rok. (Telekom Srpske)

Nedostaci sadašnjeg bosankohercegovačkog univerzitetskog obrazovanja vidljivi su i iz činjenice da diplomirani studenti najčešće trebaju određeni vremenski period osposobljavanja i za praktični rad koji ne podrazumijeva upoznatost sa novijim dostignućima u pojedinim poslovnim granama. A ukoliko radno mjesto zahtjeva korištenje modernih tehnologija, alata, mašina i sl. onda je novouposlenim visokoobrazovanim radnicima neophodna sistematska dodatna obuka, jer oprema sa kojom su se susretali na fakultetu zastarjela u odnosu na onu koja se upotrebljava u proizvodnji.

... I neka je najbolji u klasi student, neka je sve u roku završio, on dolazi sa vrlo malim praktičnim znanjem, gotovo nikakvim. (EuroproNET)

Ne zna razliku između rješenja i odluke. To je moje iskustvo. (Lora)

Recimo kod nas u Bosnalijeku je to ogromna, ogromna razlika između onoga što su laboratorije na Farmaciji i Hemiji, jer to su ljudi koji najviše rade u laboratorijama, i onoga u Bosnalijeku. Oni koliko god da su dobri student, oni kad dođu u Bosnalijek, oni počinju od nule, jer ništa od opreme na koju su naučili ne koriste i metoda koje su naučili da koriste neće koristiti, a našu opremu u Bosnalijeku i ono što će raditi u Bosnalijeku su vidjeli samo u obilasku Bosnalijeka. (Bosnalijek)

Pozitivne primjere uspostavljenih veza između poslovnog sektora i obrazovnog sistema predstavljaju Telekom Srpske i BH Telecom, koji su uspjeli ostvariti produktivnu saradnju sa fakultetima koji obrazuju njima potreban kadar. Međutim, radi se o

izuzecima, koji također navode, da i pored koraka ka prilagođavanju potrebnih profila studenata njihovim potrebama, još uvijek ne dobivaju sav potreban kadar koji može, bez predhodne obuke raditi na pozicijama za koje su školovani.

... Mi imamo saradnju sa Elektro-tehničkim fakultetom ... izuzetno dobru i ... sa ovim Saobraćajnim fakultetom za komunikacije čak se i smjerovi novi uvode. (BH Telecom)

Mi imamo saradnju već dugogodišnju sa oba elektrotehnička fakulteta i u (Istočnom, op.a.) Sarajevu i u Banjaluci ... dakle, nije riječ samo o angažovanju naših stručnjaka ... u sferi nauke i prakse, nego je riječ i o konkretnim vidovima saradnje, kroz nabavku opreme koja je neophodna fakultetu za organizovanje ... praktične nastave. No i unatoč tome, nama u toj sferi zaista nedostaju specijalisti i mi ih moramo doškolovavati, iako oni kod nas obavljaju praksu. (Telekom Srpske)

Potreba za dodatnom obukom

Zbog toga su kompanije prinuđene obezbijediti dodatnu obuku novozaposlenim diplomiranim studentima. Pri tome veće predratne kompanije (npr. Elektroprivreda, Toplane, Telekom) imaju razrađen unutrašnji sistem usmjeren na pružanje podrške pripravnici i procjenjuju da je nužno da oni određeno vrijeme provedu učeći se poslu koji trebaju obavljati. Kompanije koje zapošljavaju radnike na visokosofisticirana i uskospecijalizovana radna mjesta dodatnu obuku organizuju uz pomoć svojih partnera iz inostranstva, dok manje kompanije (npr. Europonet) ili kompanije koje ne raspolože sa dovoljno finansijskih sredstava (npr. RTRS) od novoprimjeljenih visokoobrazovnih kadrova očekuju da odmah počnu da rade, procjenjujući da će najkvalitetniji „isplivati“, a da će ostale koji nisu uspjeli zadovoljiti zahtjeve radnog mjesta zamjeniti drugi kandidati. I mada shvataju da su troškovi (finansijski, vremenski i ljudski) ove „prirodne selekcije“ upitni, smatraju da u sadašnjoj situaciji nemogu postupati drugačije.

I svakako i u našoj firmi imamo poseban edukacioni centar gdje imamo ljude saradnike koji pružaju odgovarajuća znanja iz odgovarajućih oblasti tehnike i tehnologije. U novoj zgradi planiramo čak jedan sprat oko 600 kvadrata da bude posvećen samo novim znanjima. (Telekom Srpske)

Međutim u pitanju su specijalistička znanja vezana za recimo satelitske tehnike i tehnologije, za eksploataciju radio-relejnih sistema i sistema prenosa, za interkontinentalne konekcije i slično. Dakle, nama upravo trebaju takvi stručnjaci. Onda mi smo upućeni na to da mlade ljude, za koje ocjenimo da su sposobni da nose teret takvih znanja, upućujemo u inostranstvo. Takva usavršavanja se obično vrše kod proizvođača opreme ili u nekim centrima kao što su Siemens, Ericsson, velike svjetske kuće i tako dalje. (Telekom Srpske)

... Tako da on mora u startu zajedno uz rad da uči, on nema nikakvog posebne tamo edukacije, niti on ima nekog, šta ja znam, pripravnčkog. Nego mora odmah da radi. Baci se u vatru i kako se ko snađe. (RTRS)

Mi stvarno nemamo resurse, kao što vaše velike kompanije ... imaju sisteme za obrazovanje, sisteme za svoje doškoloavanje. Mi moramo ljude u mašini školovati. (EuroproNET)

Komunikacija sa fakultetima

Osim već navedenih primjera Telekoma, odnosi poslovnog sektora i fakulteta svode se na jednosmjernu komunikaciji pri kojoj fakulteti na zahtjev preduzeća preporučuju najbolje studente koje preduzeća zapošljavaju ili im nude stipendije, bez naknadnih povratnih informacija o potrebama kompanija ili uspješnosti primljenih diplomiranih studenata koje bi za cilj imale korigovanje uočenih nedostataka ili poticanje dobrih praksi u radu fakulteta. Zbog toga predstavnici poslovnog sektora procjenjuju da, za razliku od prijeratnog perioda, nema odgovarajuće komunikacije između njih i univerziteta, a ističu da ni veze sa Zavodom za zapošljavanje i Privrednom komorom također nisu ponovo uspostavljene. Uzrokom se smatra ukupna socio-ekonomska i društvena situacija u BiH, ali se dodatno ističe da je bez dugoročno planirane strategije razvoja i sa promijenjenom strukturom privrede i smanjenom moći zapošljavanja, sa iscjepkanim obrazovnim sistemom i oslabljenim institucijama koje su služile/trebaju da služe kao kanali za komunikaciju, vrlo teško imati uvid u potrebe tržišta rada i adekvatno im odgovoriti kroz obrazovni sistem.

... Uz ono što sam rekla da nedostaje obrazovnom sistemu, to je razvijanje vještina, ali ono što nedostaje tržištu rada, to je monitoring, evaulacija i izvještavanje o kvalitetu kandidata koji dolaze. (ERRU)

... Dok ja se sjećam, u predratnom periodu, uz sve manjkavosti koje je i onaj sistem naravno imao, mi smo imali skupštinu visokog obrazovanja koja se sastojala pola od korisnika usluga, pola od davaoca uslug. Što znači mi smo diskutovali potrebe (poslovnog sektora, op.a.) i na osnovu toga smo pravili (nastavne planove i programe, op.a). To sada ne postoji. (ERRU)

Poređenje studenata sa različitim univerziteta

Bosankohercegovački državni fakulteti

Dok na grupi u Banja Luci preovladava mišljenje da velike razlike između studenta koji završavaju javne fakultete u Republici Srpskoj nema, a iskustva sa preostalim bosankohercegovačkim univerzitetima su mala, participanti iz Federacije smatraju da na svakom od ostalih univerziteta postoje određeni fakulteti i smjerovi koji su jači od ostalih. Tako se kao kvalitetniji od ostalih procjenjuju diplomirani studenti ekonomije i

elektrotehničke sa sarajevskog, metalurgije i mašinskog sa zeničkog, te većina fakulteta sa tuzlanskog i banjalučkog univerziteta.

Pa nisu te razlike toliko uočljive. Oni su tu uglavnom. (Telekom Srpske)

...I većina djece sa (elektrotehničkog fakulteta, op.a.) sarajevskog univerziteta su nakon šest mjeseci puno brže se uključivali u izradu projekata, ja govorim o iskustvima inženjera koji prate njihov rad, ... u samostalan rad, u timove, u inostranstvo da ih pošaljemo itd. (Energoinvest)

Sigurno ekonomija (na sarajevskom univerzitetu, op.a.) je daleko ispred svih ostalih.

... Metalurški fakultet i mašinski fakultet (u Zenici, op.a.) ... pola profesora na tim fakultetima rade u Željezari... Dakle, znaju šta se traži i ... i taj praktični dio (nastave je, op.a.) zadovoljen i (studenti su se, op.a.) mogli snaći na poslu. (RAK)

....Djevojka je studirala na tuzlanskom univerzitetu i simulaciju kampanje (u okviru testiranja kandidata za posao, op.a.)... je uradila besprijekorno. (Lora)

... U Banja Luci univerzitet njihovi kadrovi su fantastični... (Lora)

Za najlošije univerzitete u Bosni i Hercegovini se smatraju mostarski, i to prije svega jer se nalazi da je na njima korupcija raširenija nego na ostalim, te da se opći nedostatak kvalitetnog profesorskog kadra najviše odražava u njihovom radu. Fakultet informacijskih tehnologija na univerzitetu „Džemal Bijedić“, koji nudi i dvogodišnje i četvorogodišnje univerzitetsko obrazovanje, doživljava se kao izuzetak, i ističe kao pozitivan primjer usklađenosti nastavnih planova i programa sa potrebama poslovnog sektora kojem su potreban ovaj obrazovni profil.

Mostar, oba mostarska univerziteta vrlo, vrlo diskutabilna.... (Lora)

Najgore što možete doživjeti da u oglasu u Republici Hrvatskoj ... stoji: „Tražimo tog i tog, diplomirani mašinski inženjer, diplomirani ekonomista“, dole uslov: „Da nije završio na Sveučilištu u Mostaru“. (Elektroprivreda)

... Informatička škola u Mostaru koja je višeg tipa, nije visokog ... izuzetno je lijepo pozicionirano za informatičke znanosti. I imam dvojicu ljudi koji su trenutno kod nas zaposleni i koji su (na njoj, op.a.) doškolovali. (EuroproNET)

Od pojedinih fakulteta najlošije je ocijenjen pravni fakultet, prvenstveno zato jer se smatra da najmanje radi na modernizaciji nastavnih planova i programa, metodologije koja se u radu sa studentima koristi, a zatim jer se i pri kontaktima sa poslovnim sektorom još uvijek ne postavlja tržišno.

Za razliku od prava koje je još uvijek u srednjem vijeku. ... Vi na ekonomiji šta god tražite dobijete. Dodatne edukacije? Hoćete. Tražite dalje! Hoćemo da nam s prava profesor održi predavanje, ... mi tražimo od prava, iniciramo mi njih, ne

oni nas. Za razliku od ekonomskog fakulteta koji vas bombarduje (ponudama, op.a.). (Elektroprivreda)

Bosankohercegovački privatni fakultetima

Iskustva sa diplomiranim studentima privatnih bosankohercegovačkih fakulteta siromašna su. I mada ispitanici procjenjuju da su ovi fakulteti napredniji u smislu metodologije rada, te da imaju savremenije nastavne planove i programe i da obrazovanje koje oni nude uključuje i vještine koji programima državnih fakulteta nisu pokriveni, postoje i sumnje da oni, zbog specifičnih materijalnih uslova za djelovanje, nisu u mogućnosti organizovati nastavu onoliko kvalitetno koliko to mogu javne institucije.

(Na Fakultetu za biznis inženjering i menadžment, op.a.) profesori su gostujući, niču kao pečurke i svi su menadžeri. Mislim da kod menadžera ima, da jedan profesor gostujući predaje na četiri-pet fakulteta, imam tu jednu rezervu. Nemam razloge da to dovodim u pitanje, ali dosta sam rezervisan kad je riječ o tim brzinskim, privatnim fakultetima. Recimo ... on ima samo jednu salu gdje može stati 100 ljudi, a ima 500 (studenata, op.a.). Znači ne može, nema ih fizički gdje smjestiti. Tako imam veliku tu rezervu. (RTRS)

Komunikologija? Ja mislim da nismo dobili još nikog. (RTRS)

Ali zaista koliko sam mogao da primijetim iz razgovora sa njima da oni stvarno imaju puno konkretnije stvari dole na tom privatnom fakultetu. A pogotovu što je princip nastave uopšte, princip uzimanja nekih materijala putem interneta, prijavljivanje ispita, korespodencija sa profesorom sve je to nekako puno modernije, ubrzanije, ležernije... (EuroproNET)

Inostrani fakulteti

Govoreći o fakultetima zemalja iz regije, iznesena su pozitivna iskustva sa diplomiranim studentima zagrebačkog elektrotehničkog univerziteta, te pravnim fakultetom u Beogradu. Privatni fakulteti iz zemalja u regionu također su ocijenjeni kao bolji u odnosu na domaće ekvivalente, jer potiču studente da još u toku studiranja upostavljaju kontakte sa poslovnim sektorima i rade praktične radove koji imaju konkretnu namjenu, tj. da se na vrijeme upoznaju sa znanjima i vještinama koje će im biti potrebne za obavljanje budućeg posla.

... Sa zagrebačkog elektrotehničkog fakulteta, recimo bar u našem poslu, dobijate inženjera koji ima pravi inženjerski naziv, sa banjalučkog dobijate samozvanog teoretičara koji u teoriji ima jako puno, ali prakse slabo. ... To je moj ... lični stav. Što se tiče radio-televizije Zagreb i Banjaluka se visoko razlikuju. Zagreb je mnogo praktičniji. (RTRS)

Rodoljub: Recimo oni (u Beogradu, op.a.) ad hoc organizuju ono što tržište traži... Na primjer pravo energetike. Organizovali su sad ovaj četveromjesečni kurs za

ne znam četvrtu godinu i tu su 50% predavača je sa Pravnog fakulteta a 50% iz oblasti elektroenergetskog sektora. Ja znam jednu kolegicu koja je govorila tamo i ona je predavač, bez obzira što nije u naučnom zvanju, ni magistar ni tako dalje. (Telekom RS ili zavod za izgradnju?)

... Studenti ... su došli i rekli: „Mi radimo istraživanje na tu i tu temu ... Možemo li dobiti pristup tim i tim vašim dokumentima? Bit ćete pozvani na prezentaciju.“ Znači neki univerziteti podstiču studente za vrijeme studija da ulaze u kontakt sa kompanijom. Oni moraju na konkretnom primjeru da urade nešto, dok uglavnom nemate te inicijative kod naših studenata. (Bosnalijek)

Američki univerzitet u Dubrovniku. ... Gospođa Nina ... mene zove svake godine i pita: „Da li ima mjesta i da li mogu smjestiti i koliko studenata?“ Sa BiH univerziteta nikad me nisu nazvali. (Lora)

Većina kompanija nije do sada zapošljavala studente koji su završili fakultete u zemljama van regije. Predstavnici pojedinih od njih su istakli da su imali želju i potrebu, ali da postoje zakonske prepreke (vezane za nostrifikaciju diploma) koje otežavaju prijem ovih diplomaca. A inače se procjenjuje da studenti na stranim fakultetima dobivaju uskospecijalizovanja znanja usklađena sa novim tehničkim i tehnološkim dostignućima koja nedostaju studentima sa bosanskohercegovačkih univerziteta, i da su, ukoliko imate jasno izdiferencirana radna mjesta, oni daleko bolji izbor. Osim toga, ističe se da su njihove vještine komunikacije i ponašanja u poslovnom okruženju daleko bolje razvijene nego kod domaćih studenata.

A kod nas je do apsurda doveden slučaj čovjeka koji je ovdje završio srednju tehničku školu. Otišao u London, završio elektrotehniku, u okviru toga se bavio prije svega informatikom, oblast telekomunikacija. Radio je fenomenalno softverske programe za mobilnu telefoniju. Nama je takav trebao po svaku cijenu i upravo zbog nemogućnosti nostrificiranja diplome mi smo ga primili kao tehničara i nalazili nekakve moduse da ga nagradimo da čovjek ostane da radi posao Samo je on znao da radi taj program i niko više. Ali radio ga ovaj najbolje što se moglo i niko sa njim nije mogao da zapne. I nije mogao da nauči druge za tu godinu dana. (Telekom Srpske)

Što se tiče ljudi koji sada rade, osjeća se razlika u pristupu poslu onih koji su recimo obrazovani u Sarajevu i negdje drugo. Prvo ljudi koji su studirali u Americi. Konkretno oni raspolažu vještinama komuniciranja, kojima naši studenti ne raspolažu. ... Ljudi koji su završili u Americi oni se znaju postaviti. To je velika stvar. ... generalno nedostaju vještine (komunikacije, op.a.) i to je glavna zamjerka našem sistemu. (ERRU)

Ili možda nedostaje na nekim fakultetima moderna oprema i ljudi se ne mogu lako uklopiti, govorim o tehničkim fakultetima ... (ERRU)

Radomir: Pa vidite nema širinu znanja kao naši. Naše znanje je šire jer oni idu na ono uže specijalizacije. ... Na onom mjestu gdje je (diplomirani student stranog fakulteta, op.a.) bio jeste (bio bolji od studenta bosankohercegovačkih

univerziteta, op.a.), ali (ako ga pomeknete, op.a.) lijevo ili desno on ne može da se snađe... (RTRS)

Poređenje kvaliteta diplomiranih studenata u prijeratnom i postratnom periodu

Mada participanti ističu da je, zbog promijenjenih zahtjeva tržišta, teško upoređivati kvalitet predratnih diplomiranih studenata sa današnjim, oni koji imaju duže iskustva na menadžerskim i pozicijama vezanim za upravljenje ljudskim resursima, procjenjuju da su studenti ranije dobivali bolje obrazovanje, koje je bilo usklađenije sa potrebama poslovnog sektora. I mada se zaključuje da je i prijeratni obrazovni sistem imao svojih slabosti (jako obimne nastavne planove i programe, pretežno teorijsku usmjerenost i klasičan metodološki pristup) ističe sa da je bio bolje organizovan, te da je postojao sistemski pristup usklađivanju potreba tržišta rada i obrazovanja, koji danas nije ostvaren.

... Međutim tu je kvalitet, vjerovatno je da ... za 30-40% nekvalitetniji kadrovi izlaze. (Gradske toplane)

Studij je bio prije rata jako temeljit. U studij se puno ulagalo. Studij je bio besplatan - mogao je studirati ko god hoće, pa se time pojavili mnogi talenti. Drugo, stanovništvo se nije raselilo, ti ljudi su bili tu. ... Studij prije rata je po svim oblastima definitivno bio bolji, jer bila je i druga država i drugo ulaganje, profesionalno obrazovanje, znalo se koja su prava imali studenti, koje su standarde imali studenti... (RTRS)

Drugi značajan problem koji se sad pojavljuje u obrazovnom sistemu je činjenica da je obrazovni sistem jako iscjepkan. Vi imate 8 univerziteta koji funkcionišu po 7 zakona o visokom obrazovanju, bez okvirnog zakona na državnom nivou. Imate dva univerziteta u RS-u, 6 u Federaciji, jedan je zakon u Republici Srpskoj na entitetskom nivou, a ovdje imate šest kantonalnih zakona. Bitno je da takav način organizovanja visokog obrazovanja ne obezbjeđuje kritičnu masu finansijskih sredstava da se organizuje kvalitetno obrazovanje. (ERRU)

... Danas su profesori ... materijalni uslovi su takvi, o korupciji neću da govorim ..., to se priča kao vic. ... su natjerani da rade na četiri fakulteta. ... Isto asistenti asisitiraju na nekoliko fakulteta. Takav čovjek ne može fizički prenijeti znanje. (Gradske toplane)

UNAPRIJEDJENJE FAKULTETA

Mada participanti navode da se u sadašnjem sistemu obrazovanja prepoznaju i dobre osobine prijeratnog obrazovnog sistema, navodi se da su naslijeđene i njegove slabosti. Na koje se, uslijed perioda ratne izolacije, finansijskih poteškoća i nefleksibilnog profesorskog kadra, „nadovezalo“ nepraćenje obrazovnih razvojnih trendova. Te se zaključuje da kvalitet diplomiranih studenata ne može biti na evropskom nivou. A s

obzirom da se procjenjuje da danas ne postoji razvijen sistem komunikacije između obrazovanja i poslovnog sektora, logičnim se smatra i da profil, te znanja i vještine diplomiranih studenata teško mogu odgovarati potrebama pojedinih bosankohercegovačkih poslodavaca i poslovnog sektora u cjelini.

Prvo što sad nedostaje visokom obrazovanju to je jedinstvo između privrede i tržišta rada i obrazovnih institucija. (ERRU)

... Sprega između fakulteta i određenih ... firmi ... nije dovoljna. Da ne kažem, sprega između obrazovnih institucija i Vlade, ekonomske politike i tako dalje. Mi ćemo doći u situaciju jedne strašne hiperprodukcije kadra znate, a kadar neće biti, nije upotrebljiv. (Telekom Srpske)

Osim toga, ističe se da na fakultetima nedostaje interdisciplinarni pristup, te stalno ponavlja da skoro isključiva teoretska usmjerenost nastave i zastarjela oprema na fakultetima onemogućava studente da se u okviru fakulteta obuče za praktično obavljanje budućeg posla. A kako praksa u kompanijama nije obezbijeđena/organizovana, nego je prepuštena na ličnu inicijativu studentima³ što rezultira malim brojem diplomiranih studenata koji bez naknadne obuke mogu uspješno obavljati poslove predviđene opisom njihovog radnog mjesta.

Znanja se sad mješaju. Vi ne možete reći: „Ja sam pravnik ili ja sam sada ekonomista.“ Recimo, imate nešto povezano. Radite sve, radite nabavke, radi se finansijski plan, kao ekonomista morate znati i pravo. Direktor televizije - on mora budžetirati program, mora izračunati koliko mu košta svaka emisija. (RTRS)

... Znae to je onaj knjiški pristup ..., ali pravna logika, primjena u praksi, odstupanja, tu su problemi. (Telekom Srpske)

... Slažem sa ovim svim što je dosad rečeno. Znači da su naši ti svršeni tek studenti ovaj, imaju neko opšte znanje ali konkretno za posao na koji dođu da rade nisu osposobljeni. ... i recimo pravnici isto koji dođu kao pripravnici nikad na ... nisu učili kako se pravi tužba, kako se pravi žalba, kako se protestuje mjenica... (Razvojna banka)

Pa naravno ni jedan čovjek bilo koji fakultet da je završio, kad tek završi ne može da radi samostalno neke poslove, ali je stvar u tome što fakulteti se bave procesima, tehnologijom koju smo mi prije deset godina prevazišli. Mi sasvim novu tehnologiju u svim ovim oblastima imamo, a šta će on jedan kao student on za to nije ni čuo i bio u prilici da vidi i onda je vrlo teško. (Elektroprivreda)

³ I oni fakulteti koji su uveli da studenti moraju određen dio vremena provesti na praksi, najčešće ne predviđaju da praksa traje dovoljno dugo. Kao jedini pozitivan primjer ističe se ekonomski fakultet u Sarajevu: „Jedino ekonomski fakultet ... ima obaveznu studentsku praksu u trajanju od mjesec dana poslije završene treće godine. Ne možete upisati četvrtu što nećete imati mjesec dana prakse kao student“

Mada je dio participanata smatrao da bosankohercegovački univerziteti omogućavaju studentima da steknu opće i šire stručno obrazovanje, a da uže stručno obrazovanje potrebno za obavljanje određenog posla treba da pruži kompanija u koju se diplomirani student zapošljava, većina sagovornika ističe da obrazovni sistem treba modernizovati, učiniti fleksibilnijim i organizovanim po normama koje će omogućiti konkurentnost bosanskohercegovačkih studenata na tržištu rada i smanjiti početna ulaganja poslodavaca u obuku novozaposlenih kadrova.

Ja to mislim, da ljudi visokoobrazovani, djeca, kada dođu treba, kao pripravnike i volonteri, da ima neko da ih nauči da rade. ... Mislim da se mogu naučiti, da sa svojim predznanjem mogu da se nauče tome. (Gradska toplana)

Ja bih samo htjela za praksu da se nekako verificira, ja sam još uvijek za to, slažem se sa vama što ste pričali i da se ta praksa verificira dok djeca još studiraju i da uđu u možda tri različite firme dok studiraju, ali da to bude stvarno. (Energoinvest)

Znači mi moramo ljude školovati, mi moramo saradivati sa institucijama koje vrše obrazovanje, vjerovatno njihove programe prilagođavati stvarnim potrebama... (Telekom Srpske)

Prvo studentsku praksu nemaju obaveznu, a nekako se i poslodavac ne osjeća obaveznim da nekome obezbijedi studentsku praksu ako mu ona nije obaveza. Znači u nastavnom planu i programu visoko školskih ustanova (treba uvesti, opa.a) studentsku praksu u programu kao obavezujuću. (Energoinvest)

Spremnost za prihvatanje studenata sa fakulteta na praksu

S obzirom da je procijenjeno da sadašnja znanja i vještine diplomiranih studenata bosanskohercegovačkih univerziteta traže dodatna ulaganja od strane poslodavaca, za koja se smatra da bi se mogla izbjeći ukoliko bi se poboljšala komunikacija između poslovnog i obrazovnog sektora, a da je institucionalni sistem koji bi je mogao obezbijediti tek u začetku, primanje studenata sa fakulteta na praksu percipira se kao ostvariv način za približavanje potreba poslovnog sektora obrazovnom sistemu. Zbog toga su participanti istakli da su spremni primiti studente na praksu, i da su i do sada izlazili u susret ovim (pojedinačnim i od strane studenata izraženim) zahtjevima.

Pa ja mislim da je praksa najvažnija. Da, da. Praksa znači i na ekonomiji i na pravu kao što ima i na medicini, kao što ima u prosvjeti, znači medicinski radnik koji počne raditi on je odmah spreman za posao. on dođe na posao i radi. Prosvjetni radnik isto tako. Odmah radi. Nema da se obučava godinu dana za nešto. Ekonomiju i pravo studenti praktično ne poznaju. (Razvojna banka)

Vezano za praksu, to sam još ranije htjela reći, ... mi nikad kao kompanija nismo odbili da ... primimo studente da obavljaju kod nas praksu. Bez obzira je li obavezna ili nije obavezna. Ali iskustvo je da naši studenti sa univerziteta vani,

koji imaju obaveznu praksu, vrlo često se samoinicijativno obraćaju (sa molbom da na praksi provedu, opa.a) po mjesec-dva. (Bosnalijek)

I kod nas postoje ugovori između praktikanata i banke. ... Uglavnom se sami jave i svaki koji se javi dozvolimo da obavlja praksu sad u kojem dijelu on hoće da obavlja. Uglavnom to pred diplomski rade jer hoće da se upute šta ja znam pišu diplomski rad na temu tu i tu, pa u tom i tom sektoru hoće da obavljaju praksu i dođe, bude mu mentor jedan od radnika iz tog sektora. (Razvojna banka)

Ne, ja mislim da to treba da bude organizovano, kao što je organizovano razmjena studenata ... Nije problem. (ERRU)

... Prvo neće raditi džaba naučiće zanat. ... On (student na praksi, op.a.) će se tamo povezati sa raznim ljudima, uspostaviti kontakte i u toj firmi steći će sliku o njemu. On je već 50% sebe zaposlio kad završi, oni ga znaju, on je pola njihov. Još ako se pokaže... (RTRS)

Spremnost na zapošljavanje osobe bez završenog fakulteta ali sa iskustvom i osobe sa završenim fakultetom, ali bez iskustva

Sumirajući na kraju sve rečeno, participanti su istakli da su, ukoliko se radi o radnom mjestu koje podrazumijeva visookoobrazovanu osobu, ipak spremniji primiti diplomiranog studenta koji nema iskustva, nego neformalno obrazovanu osobu koja ima iskustvo koje joj omogućava da odmah dobro radi predviđeni posao, naravno u slučaju kada se radi o prijemu na neodređeno radno vrijeme. I to prije svega jer se računa da će vremenom zahtjevi tog radnog mjesta da se promijene ili da će radnik trebati da se prebaci na drugo radno mjesto, a onda se vjeruje da će se visokoobrazovana osoba prije prilagoditi ovim promjenama. Osim toga, nalazi se da visokoobrazovana osoba lakše i brže može da nadoknadi nedostatak praktičnog poznavanja posla, nego što osoba sa iskustvom može da nadoknadi nedostatak teorijske podloge, te se i zbog toga procjenjuje da je na dugoročne staze isplativije, pri ovom izboru, odlučiti se za diplomiranog studenta.

Imate još jednu kategoriju ljudi koji se recimo zaposli bez fakulteta i nauči novinarski zanat, što znači nauči tehnike i ne ide dalje. I onda on može do nekog nivoa propisno da obavlja svoj posao, ali ako ga samo malo maknete sa te funkcije on (nije u stanju da uspješno radi, op.a.) (RTRS)

Uvijek bih dala prednost čovjeku koji je ... ipak prošao jedno šire obrazovanje ... Ima ljudi koji rade recimo 20 godina u preduzeću... on je neke sasvim druge struke, ali on taj posao super radi. Eh sad kad mu daš nešto drugo, on se ne može tu baš tako lako snaći... A recimo ... na tom radnom mjestu bi trebao da radi ekonomista i sad normalno da je ekonomista sposoban da radi i na nekim drugim stvarima. Ustvari vrlo brzo se može prebaciti sa jednog na drugo, dok ovaj ne može .. (Razvojna banka)

Pa isto znate zašto to? Praktičan rad možete da mu pružite u toku obavljanja posla. Vi to možete lako da nadoknadite, a ono šire znanje koje stiče te tri-četiri godine vi u firmi to njemu ne možete dati. (RTRS)

E sad ako neko nije izašao sa dobrim predznanjem sa fakulteta ni jedno mu permanentno obrazovanje ne može pomoći. (RAK)

VI. PRILOZI

Prilog 1. Vodič za diskusiju