

ISTRAŽIVANJE: POLOŽAJ MENADŽERA U REPUBLICI SRPSKOJ

Položaj menadžera u Republici Srpskoj

Banja Luka, Oktobar 2015. godine

Priredio: dr Srđan Puhalo

Asistent u istraživanju: Aleksandar Popadić, dipl.
politikolog

Saradnica u istraživanju: Marinela Todorović
Diana Irić

Naziv:

Položaj menadžera u Republici Srpskoj

Izdavač:

Pro Educa, Banjaluka

Autor:

dr Srđan Puhalo

Lektor:

Naslovna strana:

Zlatko Popović

Mjesec i godina izdanja:

Novembar 2015.

Copyright © Centar za edukaciju **Pro Educa**, All Rights Reserved

Ive Andrića 42, 71 000 Banja Luka

www.proeduca.net

UVOD

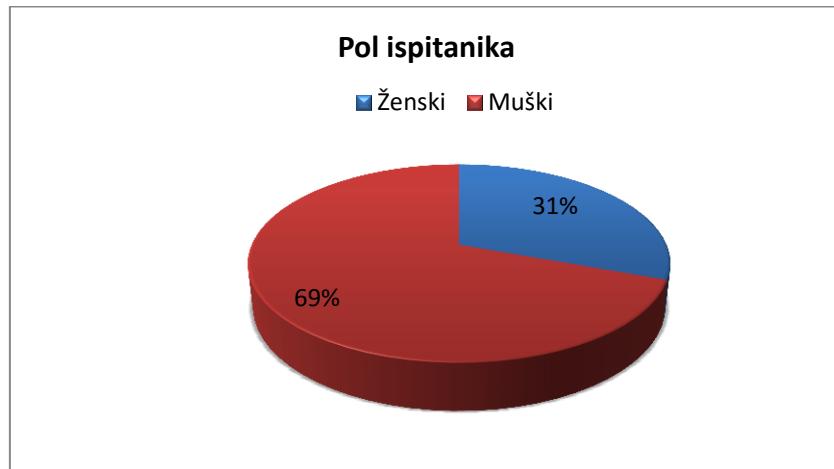
Centar za edukaciju *Pro Educa* iz Banjaluke u periodu od 1. septembra do 15. oktobra 2015. godine, sproveo je istraživanje o položaju menadžera u Republici Srpskoj, kao i učestalošću određenih emocija, stavova i ponašanja koji su vezani za obavljanje njihovog svakodnevnog posla.

Predmet ovog istraživanja činili su:

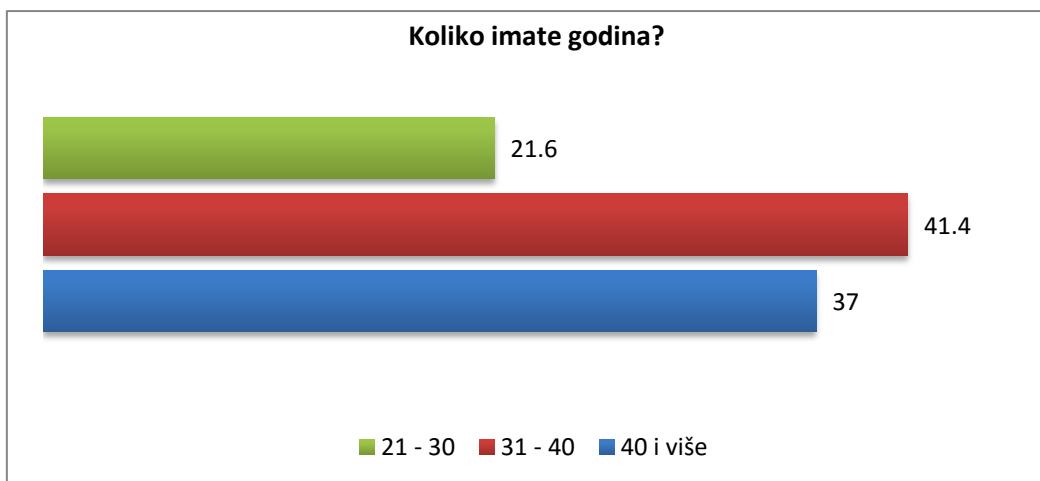
-  ***uslovi rada***
-  ***obim posla***
-  ***kvalitet komunikacije sa upravom, kolegama, klijentima itd.***

Istraživanje je rađeno na uzorku od 111 menadžera putem online upitnika, a rezultati su pokazali određeni paritet top menadžera, menadžera na višem i srednjem nivou (oko 30%), dok je oko 10% menadžera dolazilo sa nižeg nivoa. Nešto manje od trećine menadžera dolazi iz javnog sektora, lokalnih samouprava ili entitetskih/državnih institucija, dok je najveći broj menadžera (53%) angažovan u privatnom sektoru, odnosno u malim, srednjim i velikim preduzećima u RS. Oko 20% menadžera dolazi iz medija, međunarodnih organizacija i nevladinog sektora.

KARAKTERISTIKE UZORKA

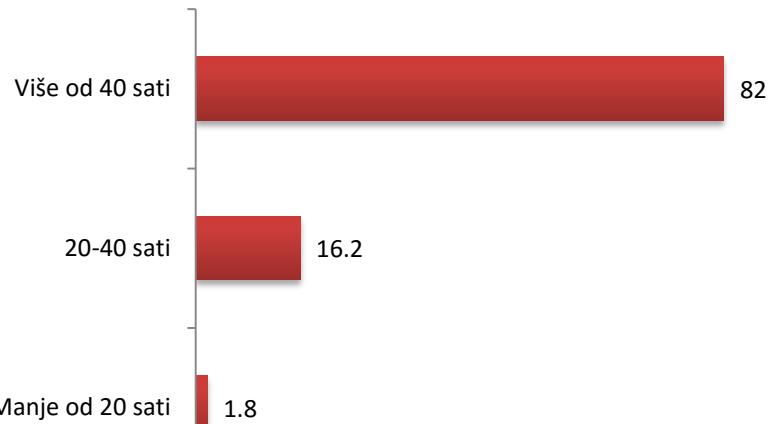


Nešto više od dvije trećine činili su muškarci (69%), dok su ispitanice činile oko trećinu ukupne populacije (31%), koja je bila obuhvaćena istraživanjem. Posao menadžera u Republici Srpskoj, sudeći po polu ispitane populacije, je dominantno „muško” zanimanje.



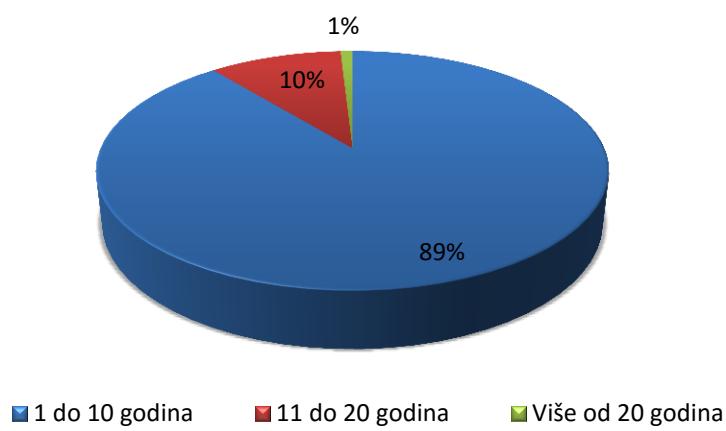
21,6% menadžera ima manje od 30 godina dok se najveći broj ispitanika (41,4%) nalazi u starosnoj dobi između 30 i 40 godina. Više od jedne trećine ispitanih menadžera (37%) starije je od 40 godina

Koliko sati radite u jednoj tipičnoj radnoj nedjelji?



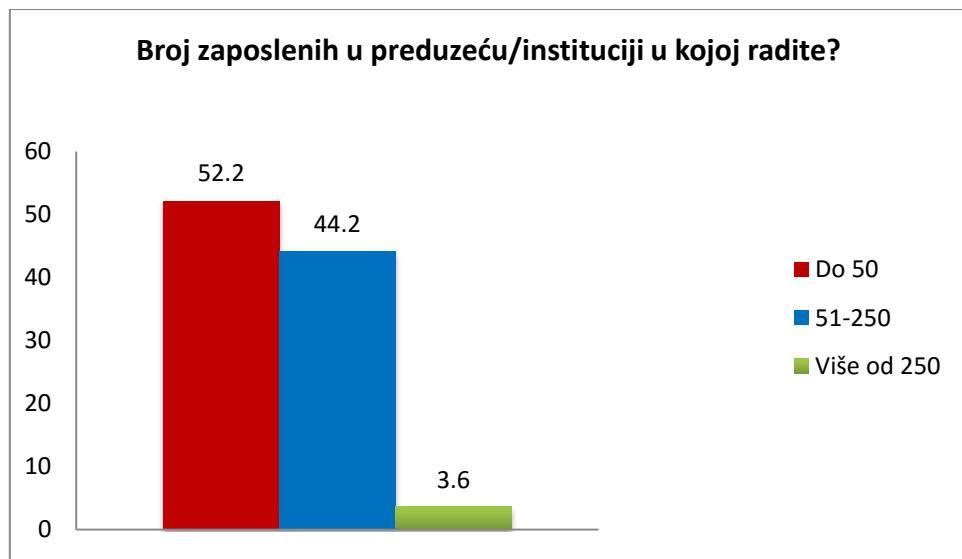
82% anketiranih menadžera radi više od 40 sati nedjeljno, dok svaki šesti menadžer radi između 20 i 40 sati nedjeljno. Njih 1,8% ih tek radi manje od 20 sati u nedjelji.

Koliko ste dugo na ovom radnom mjestu?

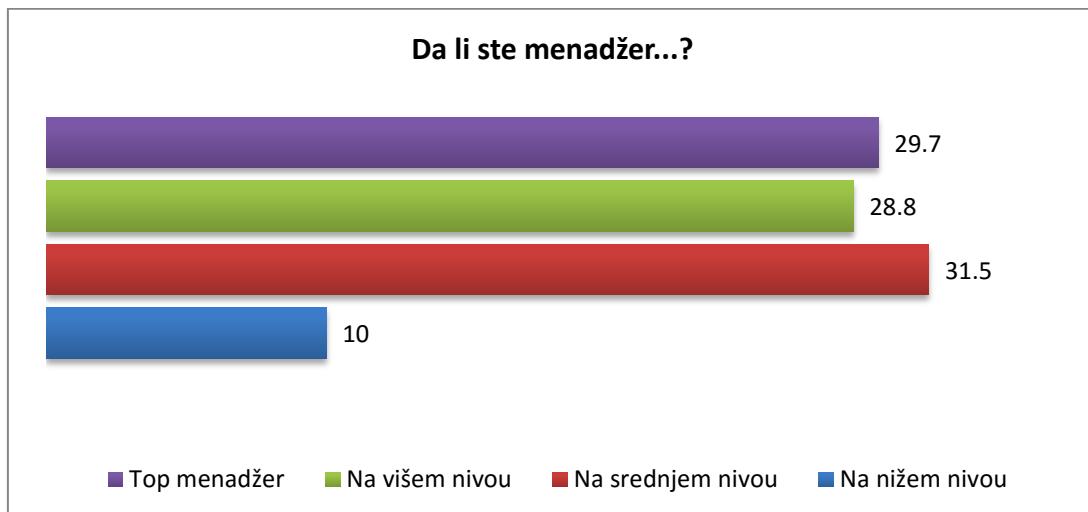


Interesantan je podatak to da je velika većina ispitanih (89%) na aktuelnom radnom mjestu u rasponu između jedne i deset godina. Svaki deseti menadžer na radnom mjestu je između jedanaest i dvadeset godina, dok tek 1% njih tu je duže od dvije decenije. Ovo su zanimljivi

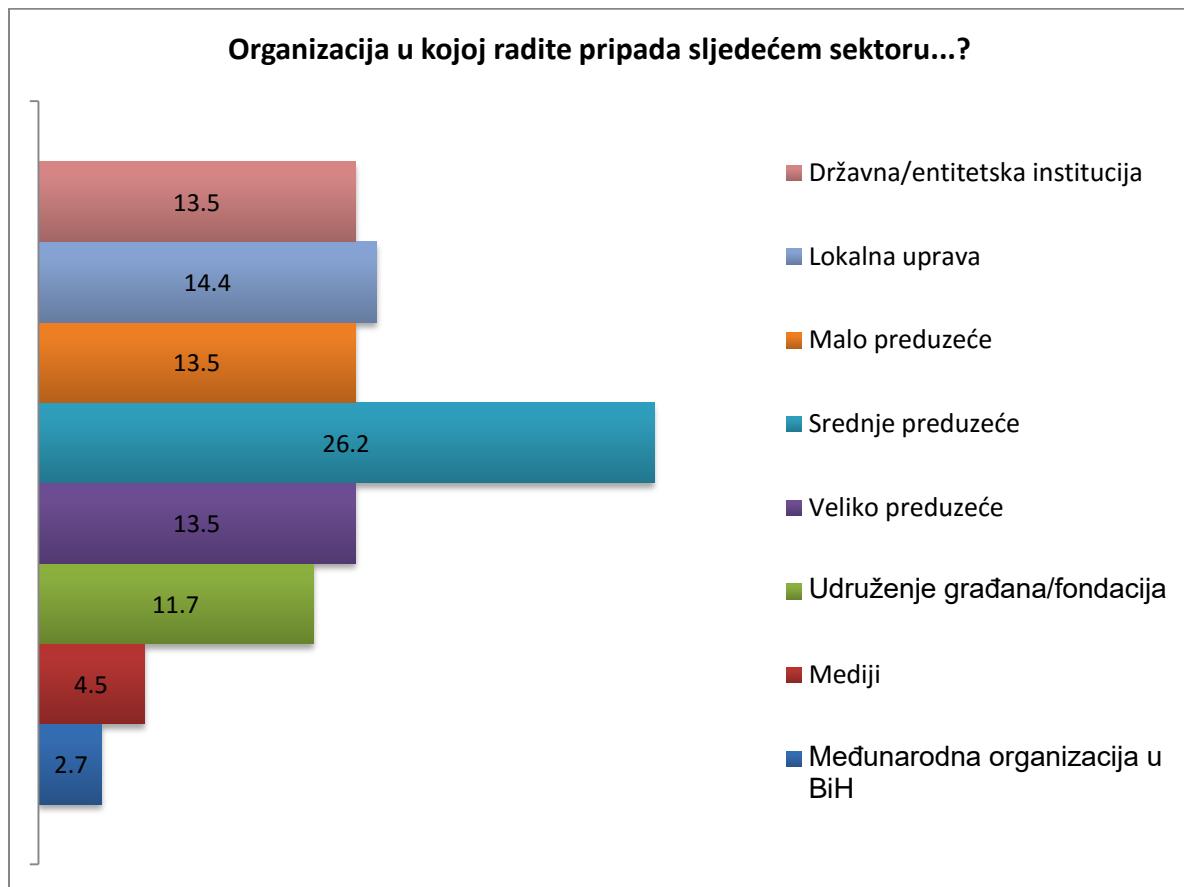
podaci, s obzirom na to da je starosna dob ispitanika u najvećoj mjeri četvrta i peta decenija života. Podaci govore da se menadžerske pozicije eventualno stiču vremenom i napredovanjem u organizacijama/firmama, odnosno da evidentno dolaze sa godinama i iskustvom u poslu.



Više od pola ispitanih (52,2%) radi u preduzećima/institucijama koja u svojoj strukturi imaju do 50 zaposlenika. 44,2% menadžera rade u preduzećima koja zapošljavaju između 51 i 250 radnika. Tek 3,6% ispitanih nalazi se u preduzećima koja imaju više od dvije stotine zaposlenih.

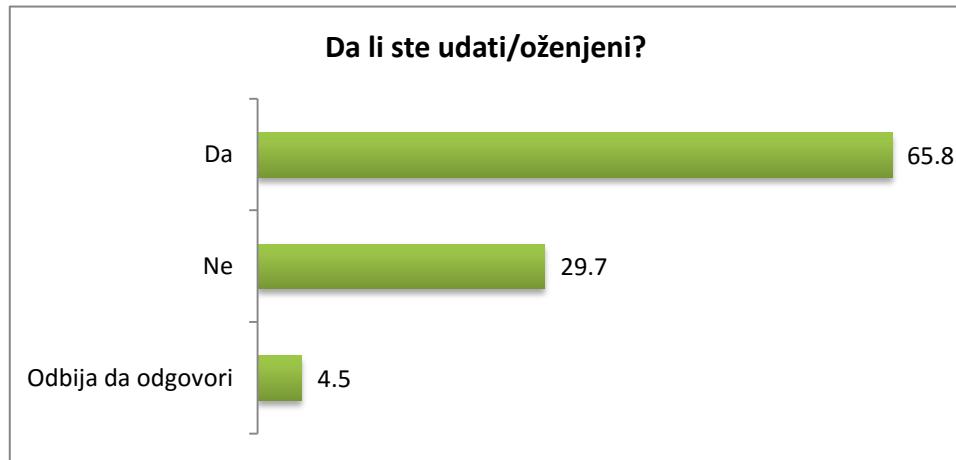


Kada je u pitanju položaj ispitanika u poslovnoj hijerarhiji, primjetan je paritet između top menadžera (29,7%), menadžera na višem (28,8%) i srednjem nivou (31,5%). Svaki deseti ispitanik deklarisao se kao menadžer na nižem nivou.

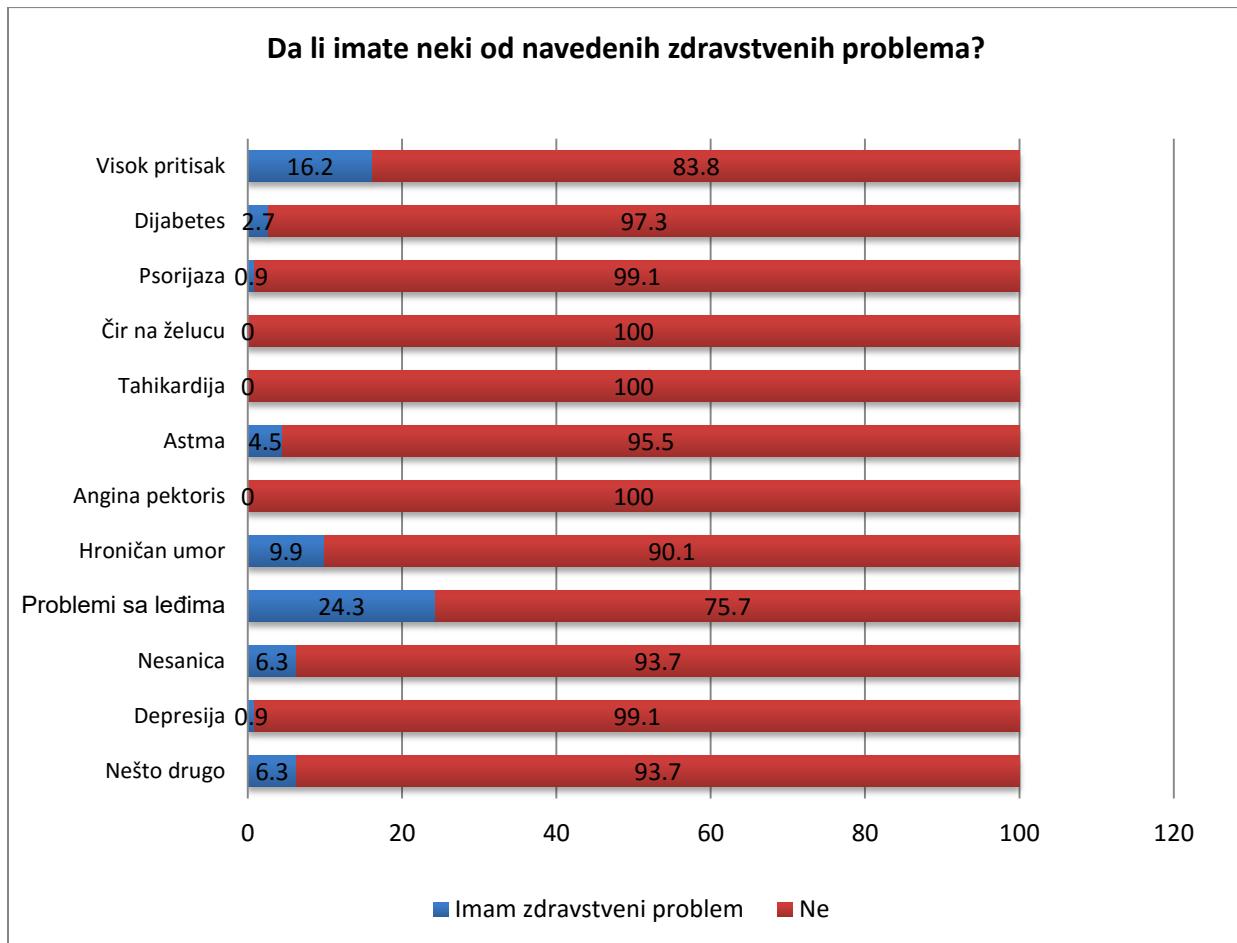


Većina ispitanika, njih nešto više od četvrtine (26,2%) dolazi iz srednjih preduzeća, dok je 14,4% ispitanika zaposleno u lokalnim samoupravama. Ispitanici iz državnih/entitetskih institucija, malih i velikih preduzeća su podjednako zastupljeni među ispitanom populacijom (po 13,5%). Svaki deseti ispitanik dolazi iz nevladinog sektora, odnosno fondacije, dok je zastupljenost menadžera iz međunarodnih organizacija u BiH 2,7%. Menadžeri u medijima i medijskim kućama čine 4,5% ispitanika.

Gotovo trećina menadžera (28%) radi u javnom sektoru (upravi), dok u privatnom sektoru radi više od polovine (53%) ispitanika.



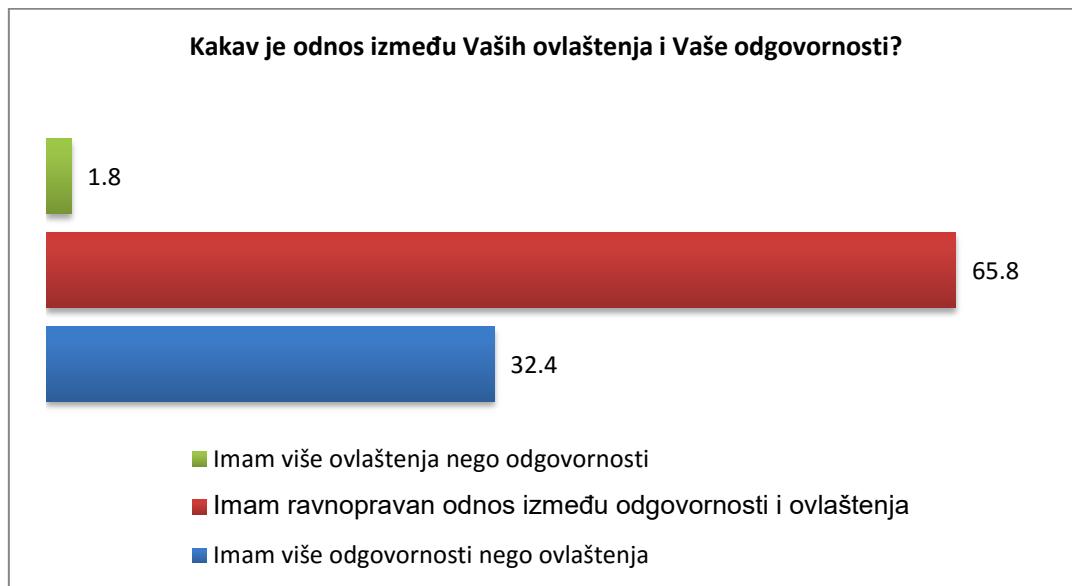
Dvije trećine ispitanih (65,8%) je u bračnom odnosu, dok nešto manje od trećine (29,7%) nije u braku.



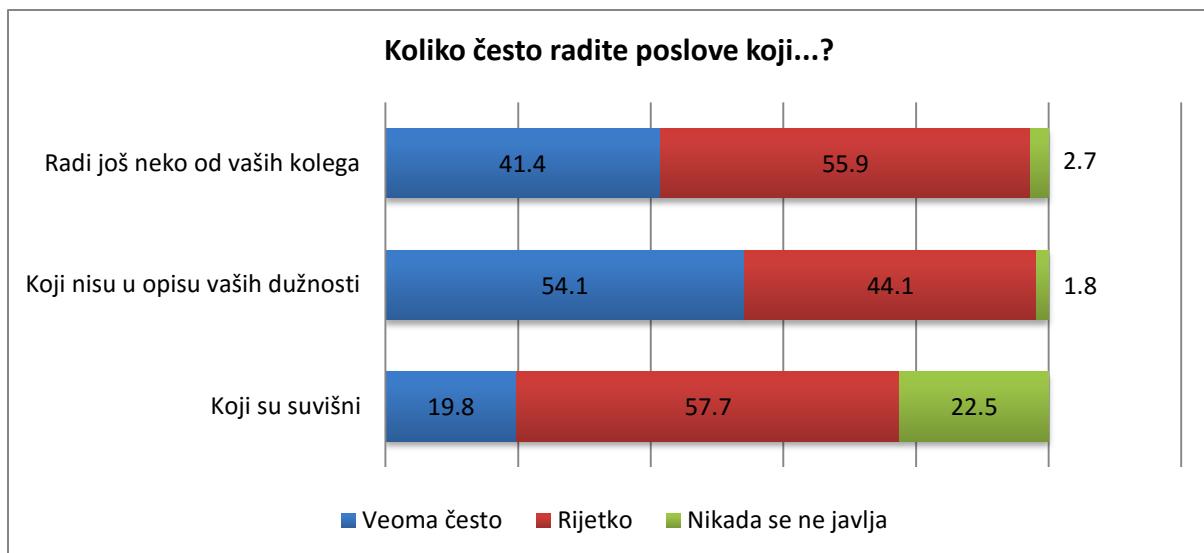
Najčešći zdravstveni problemi kod menadžera u Republici Srpskoj su: problemi sa leđima, visok pritisak, hronični umor i nesanica. Svaki četvrti ispitanik rekao je da ima problema sa leđima (24,3%), dok svaki šesti ispitanik ima probleme sa visokim pritiskom (16,2%). Od

hroničnog umora pati svaki deseti ispitani, a probleme sa nesanicom osjeća njih 6,3%. Posmatrano u širem kontekstu, velika većina menadžera u Republici Srpskoj nema ozbiljnijih zdravstvenih problema i poteškoća.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA



Oko dvije trećine ispitanika (65,8%) odnos između ovlaštenja i odgovornosti percipiraju kao ravnopravan u odnosu na njihov posao i položaj na poslu. Interesantno je da oko trećine ispitanika (32,4%) tvrdi da imaju više odgovornosti nego ovlaštenja u poslu kojim se bave, dok manje od 2% menadžera odnos između ovlaštenja i odgovornosti percipira – u korist prevage ovlaštenja koja imaju u odnosu na odgovornost koju snose u svom radu.

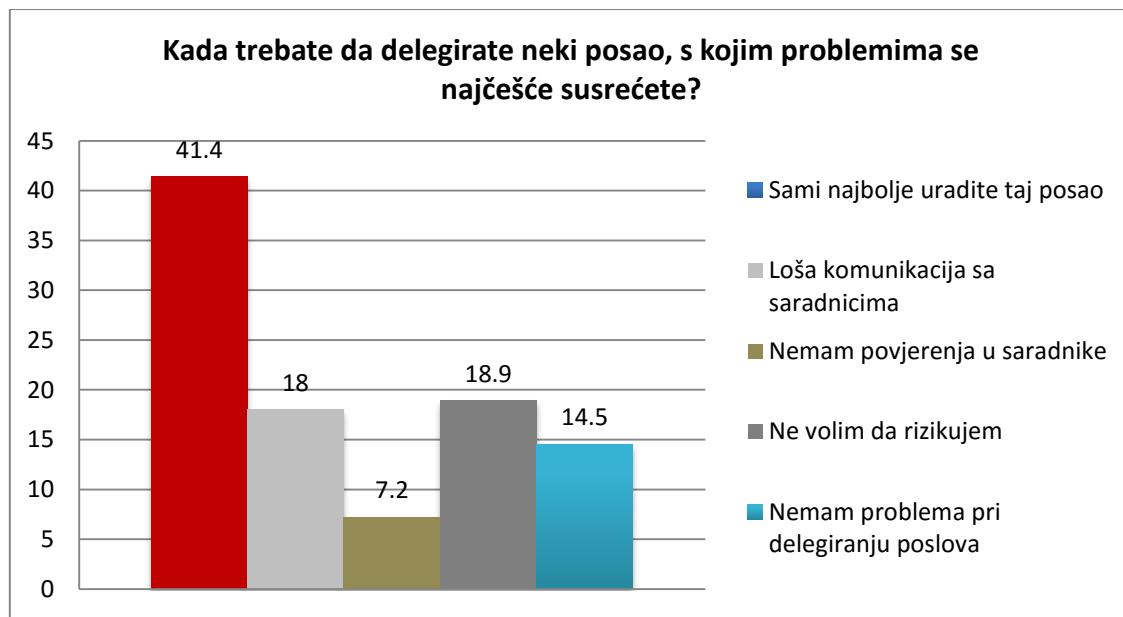


41,4% menadžera veoma često radi poslove koje radi još neko od njihovih kolega, dok se više od polovine njih (55,9%) rijetko nađe u takvoj situaciji, dok kod 2,7% menadžera ove situacije se nikada ne javljaju. Interesantno je da više od pola ispitanika (54,1%) tvrdi da veoma često rade poslove koji nisu u opisu njihovih dužnosti, dok 44,1% rijetko radi ovakvu vrstu poslova. Kod neznatne manjine (1,8%) ovakve situacije se nikada ne javljaju.

Kada su u pitanju suvišni poslovi, svaki peti ispitanik tvrdi da veoma često radi ove poslove (19,8%), dok više od pola ispitanika rijetko radi suvišne poslove. Suvišne poslove nikada ne radi 22,5% menadžera u Republici Srpskoj.

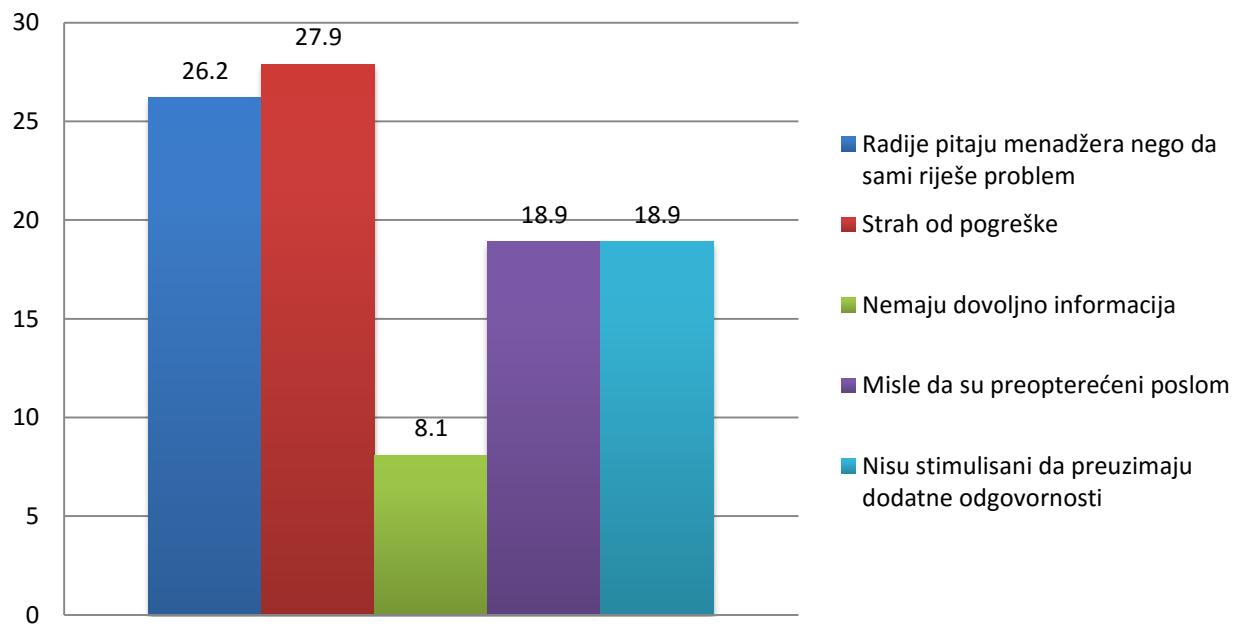


Prilikom donošenja pojedinih odluka, konsultacija sa kolegama iz drugih sektora i nivoa prisutna je veoma često kod 42,3% ispitanika, dok je to rijetkost za 54,9% menadžera. Njih 2,8% odgovorilo je da se ova situacija kod njih nikada ne javlja, što bi značilo da oni sve odluke uglavnom donose samostalno.



Najčešći problemi s kojima se susreću menadžeri u Republici Srpskoj, prilikom delegiranja nekog posla su: nedovoljna kompetencija kolega i saradnika (41,4% tvrde da sami najbolje urade taj posao), zatim, sklonost da ne rizikuju (vrlo vjerovatno iz istog razloga) navelo je njih 18,9%. Lošu komunikaciju sa saradnicima kao problem pri delegiranjem poslova navelo je 18% menadžera, dok 7,2% ispitanika nema povjerenja u svoje saradnike. Probleme sa saradnicima i delegiranjem poslova nema 14,5% menadžera u Republici Srpskoj.

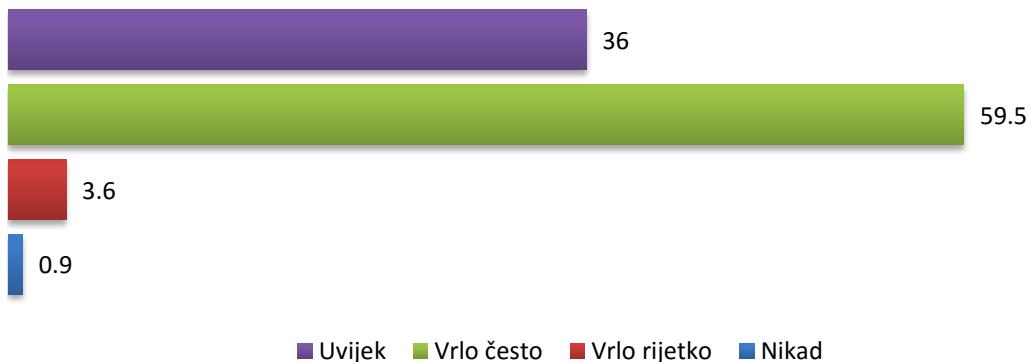
Kada govorimo o vašim saradnicima, s kojim problemima se najčešće susrećete?



Problem koji je kod menadžera najdominantniji, kada je riječ o poslovnom odnosu sa njihovim saradnicima, je strah od pogreške koji saradnici menadžera osjećaju, a kojeg je identificiralo njih 27,9%. Nešto više od četvrtine ispitanika (26,2%) navelo je kao problem koji se javlja kod saradnika – da radije pitaju menadžera, nego da sami riješe problem koji se nađe pred njima. Dakle, u oba slučaja možemo konstatovati da se radi o nedostatku samopouzdanja, kao i postojanju sumnje u sopstvene kompetencije kod saradnika menadžera u firmama/institucijama u Republici Srbiji.

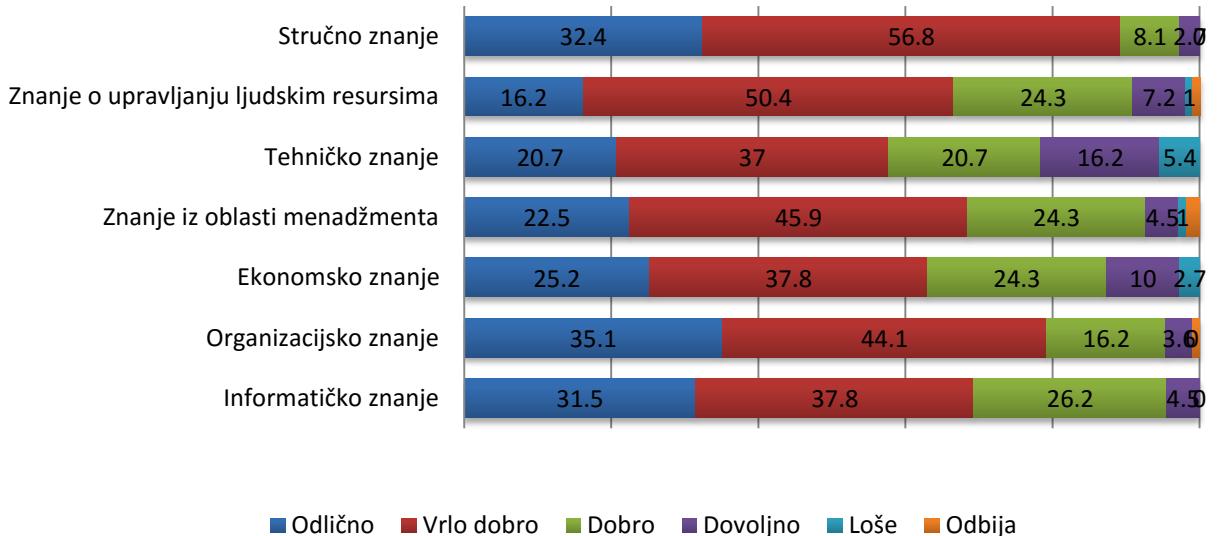
Kao jedan od problema kod saradnika menadžera su i percepcija preopterećenosti saradnika poslom (18,9%), dok je identičan procenat menadžera naveo i to da njihovi saradnici nisu dovoljno stimulisani da bi preuzeli dodatne odgovornosti. Nedovoljnu informisanost saradnika kao problem navelo je tek 8,1% ispitanika.

Kada u svom radu nađete na neki od problema, u kojoj mjeri podstičete vaše saradnike da daju ideje za rješenje tih problema?



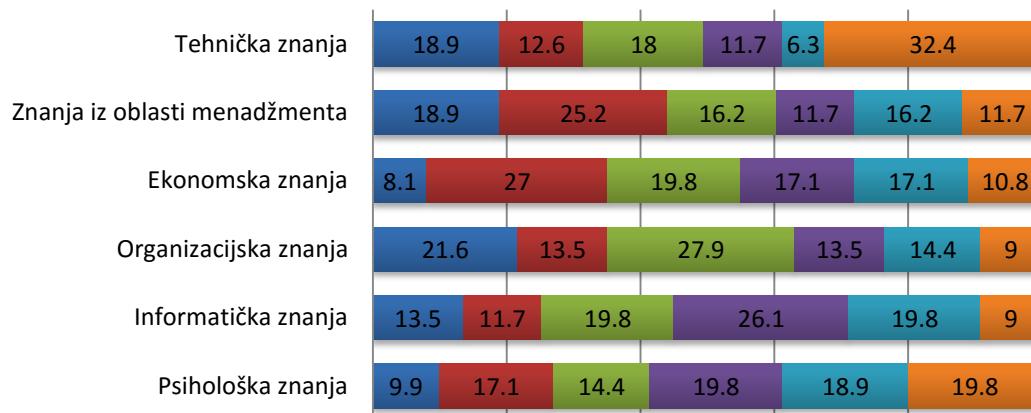
Svaki treći menadžer (36%) prilikom nailaska na određene probleme, uvijek podstiče svoje saradnike da učestvuju u rješavanju istih, svojim idejama i prijedlozima, dok nešto manje od dvije trećine (59,5%) menadžera vrlo često podstiče saradnike da učestvuju u rješavanju problema koji se javle na poslu. Samo 3,6% menadžera vrlo rijetko podstiče saradnike na proaktivnu ulogu u iznalaženju rješenja po pitanju problema koji se javljaju, dok njih 1% to ne čini nikad.

Na skali od 1 do 5, ocijenite svoje...?



Kada je u pitanju znanje menadžera, vezano za poslove koje obavljaju, dominantno visoko sopstveno znanje ocijenili su: stručno znanje (odlično/vrlo dobro odgovorilo je blizu 90% ispitanika); organizacijsko znanje na drugom je mjestu vrlo pozitivno opisanih menadžerskih znanja. Informatičko znanje takođe preovladava kao solidno prisutno kod menadžera u Republici Srpskoj. Naime, nešto manje od trećine (31,5%) ocijenilo je svoje informatičko znanje kao odlično, nešto više od trećine (37,8%) kao vrlo dobro, dok je 26,2% njih reklo da dobro vladaju informatičkim znanjem. Znanje o upravljanju ljudskim resursima takođe je ocijenjeno relativno visoko, kao i znanje iz oblasti menadžmenta. Tehničko znanje u ovom kontekstu ocijenjeno je nešto slabije, obzirom na to da je oko 22% ispitanika ovo znanje ocijenila ocjenom 2, odnosno 1.

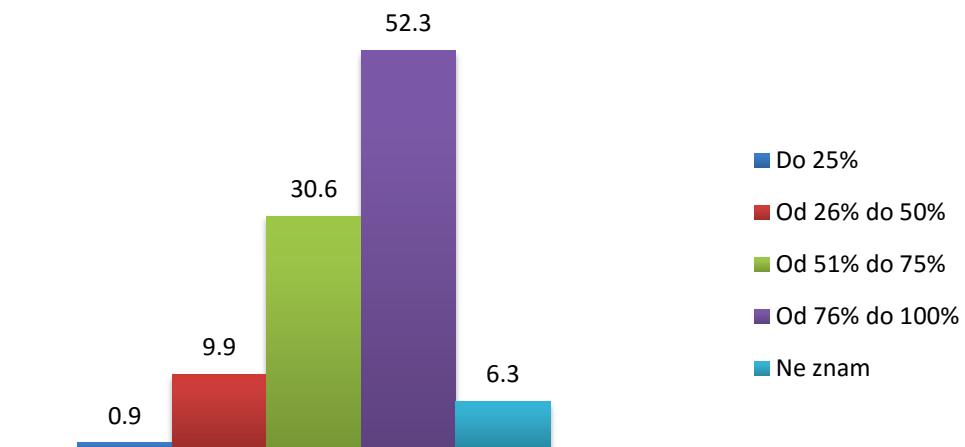
Poređajte po važnosti od 1 (najvažnije) do 6 (najmanje važno) koja znanja su najvažnija u vašem svakodnevnom obavljanju posla



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

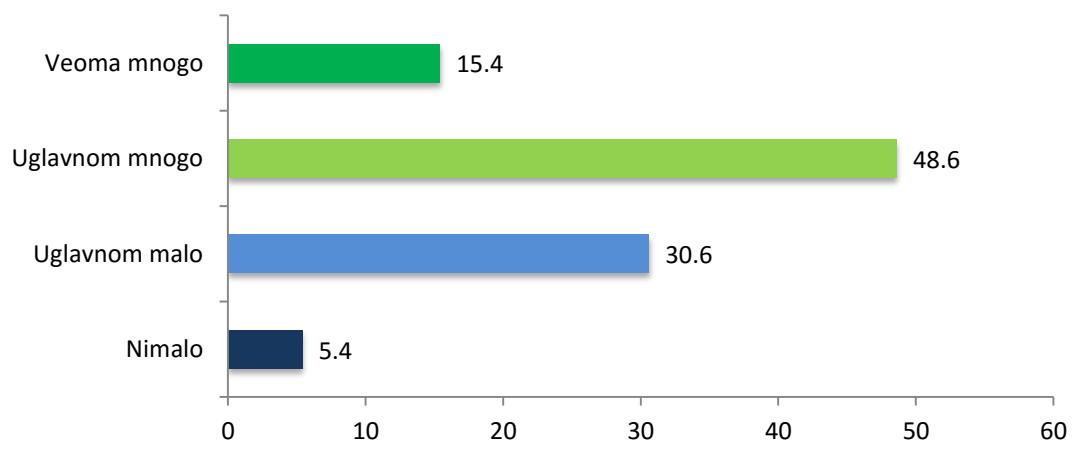
Tokom svakodnevnog obavljanja poslova, menadžeri su kao najvažnija ocijenili organizacijska znanja, znanja iz oblasti menadžmenta i ekonomski znanja, dok je najveća disproporcija kod tehničkih znanja koja su polovini veoma bitna/uglavnom bitna, dok su drugoj polovini ispitanika manje bitna ili potpuno nebitna. Informatička i psihološka znanja percipirana su uglavnom kao manje bitna u odnosu na ostala navedena znanja menadžera, potrena za svakodnevno obavljanje poslova. Psihološka znanja su u prosjeku najmanje važna za menadžere, dok su organizacijska znanja ocijenjena kao najvažnija.

Prilikom obavljanja svakodnevnih poslovnih aktivnosti, koliko koristite svoja znanja, sposobnosti i vještine?



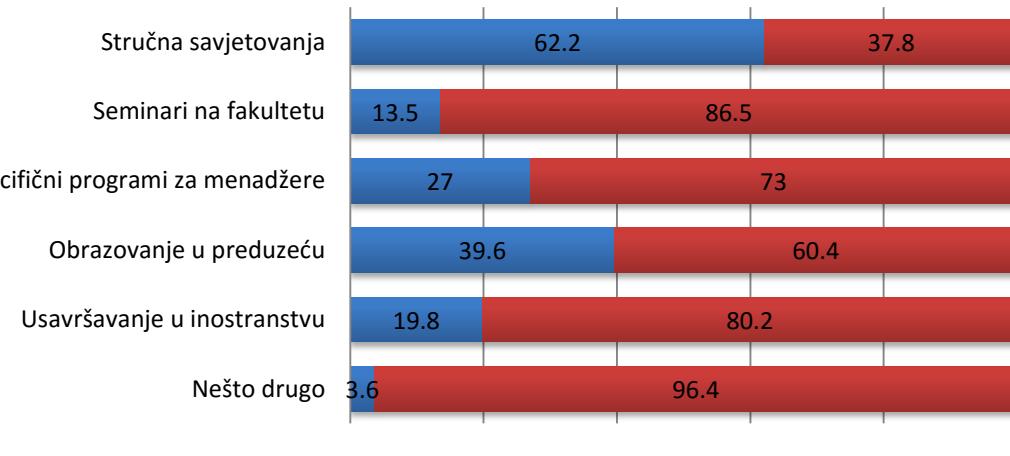
Po pitanju korištenja sopstvenih znanja i vještina prilikom obavljanja svakodnevnih poslovnih aktivnosti, nešto više od pola (52,3%) ispitanika reklo je da koristi natprosječno svoja znanja i vještine (76% do 100%), dok je oko trećine (30,6%) reklo da koristi između 50% i 75% svojih sposobnosti i znanja radi obavljanja svakodnevnih poslova. Svaki deseti ispitanik koristi svoje vještine i znanja ispod prosjeka (26% do 50%), dok 1% koristi svoj minimum. 6,3% menadžera nije moglo da valorizuje odnos upotrebe svojih kompetencija tokom obavljanja svakodnevnih poslovnih aktivnosti.

Po Vašem mišljenju, koliko organizacija u kojoj radite ulaže u vaše usavršavanje?



Kada je u pitanju ulaganje u usavršavanje menadžera preduzeća/institucija u kojima su zaposleni, 15,4% ispitanika reklo je da organizacija u kojoj rade ulaže veoma mnogo u njihovo obrazovanje, dok je gotovo polovina ispitanika (48,6%) reklo da se uglavnom mnogo ulaže u njihovo usavršavanje. Uglavnom malo ili nimalo ulaganja u usavršavanje u okviru organizacije u kojoj su zaposleni reklo je nešto više od trećine ispitanika, ukupno njih 36%.

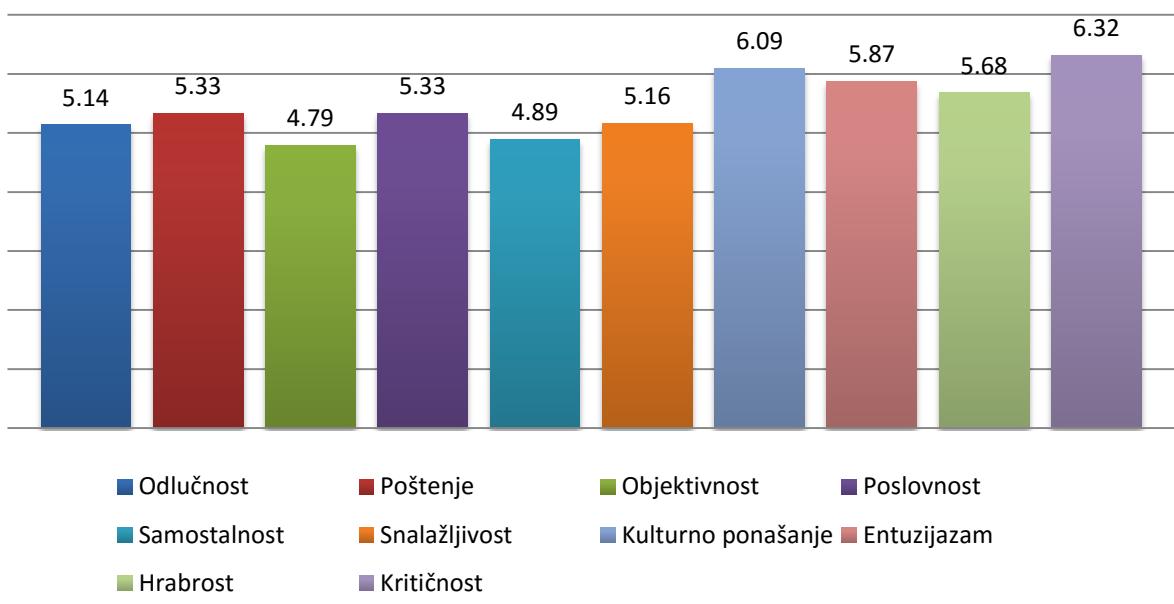
Da li ste u posljednjih godinu dana prisustvovali nekom od programa koji se tiču obrazovanja i usavršavanja?



■ Da ■ Ne

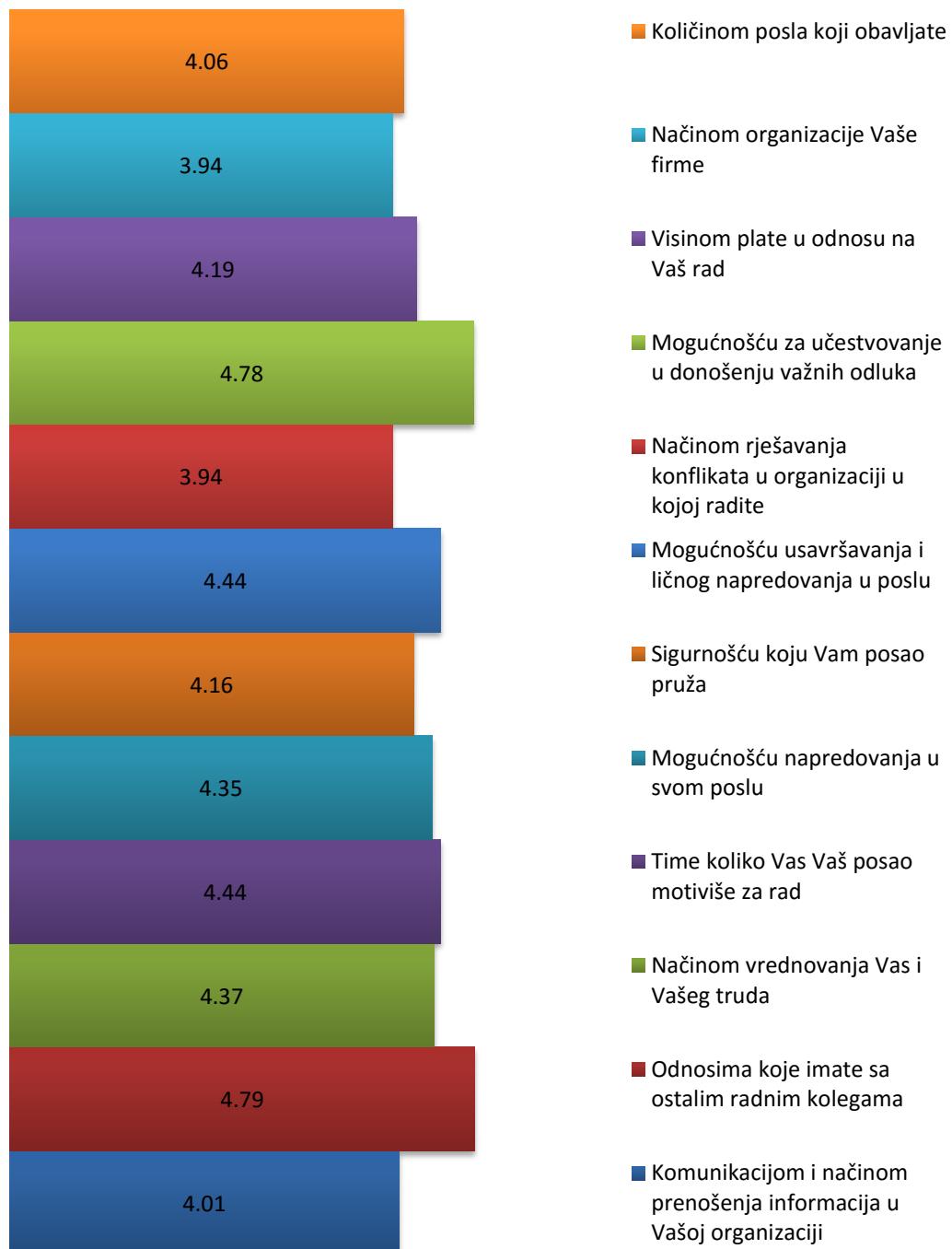
U posljednjih godinu dana oko dvije trećine menadžera (62,2%) prisustvovali su stručnim savjetovanjima, dok nešto više od jedne trećine (37,8%) nije prisustvovalo istim. Svaki četvrti ispitanici (27%) u proteklih godinu dana prisustvovao je specifičnim programima za menadžere, dok je svaki peti (19,8%) u ovom periodu imao usavršavanje u inostranstvu. Obrazovanje u okviru preduzeća imalo je oko 40% ispitanika, u posljednjih godinu dana. Stručnja savjetovanja su, kao što je evidentno, u ovom kontekstu najčešći oblik obrazovanja i usavršavanja menadžera u Republici Srpskoj.

Poređajte po važnosti od 1 (najvažnije) do 10 (najmanje važno) osobine najvažnije za uspješan rad jednog menadžera?



Samostalnost, objektivnost, snalažljivost, i odlučnost su po ispitanicima dominantno najvažnije osobine za uspješan rad jednog menadžera. Najmanje važne osobine su kritičnost, zatim, vrlo interesantno – kulturno ponašanje, entuzijazam i hrabrost. Najveća podijeljenost kod važnosti osobina preovladava kod osobina poslovnosti i poštenja, gdje su ispitanici jednakо podijeljeni kod percepcije da li je više ili manje važno biti poslovan, pa i pošten (srednja ocjena im je 5,33 – što spada u neku srednju važnost).

Stepen zadovoljstva aspektima posla (1 - u potpunosti nezadovoljan/na; 6 - u potpunosti zadovoljan/na)



Stepen zadovoljstva poslom najveći je po pitanju odnosa sa radnim kolegama (srednja ocjena je 4,79), zatim mogućnošću učestvovanja u donošenju odluka (4,78), što odgovara ocjeni *veoma zadovoljan*. Menadžeri su uglavnom zadovoljni motivacijom za rad samog posla koji obavljaju, načinom na koji su njihov rad i trud vrednovani, mogućnošću usavršavanja i ličnog napredovanja na poslu, mogućnošću napredovanja u svom poslu, visinom plate i sigurnošću koju im posao pruža. Menadžeri u Republici Srpskoj su u prosjeku uglavnom zadovoljni i količinom posla koji obavljaju kao i komunikacijom u njihovoj firmi/organizaciji.

Menadžeri su i zadovoljni i nezadovoljni načinom rješavanja konflikata u organizaciji u kojoj rade, kako i načinom na koji je njihova firma organizovana.