

ANALIZA POTREBA NEZAPOSLENIH MLADIH I TRŽIŠTA RADA U 6 OPŠTINA JUŽNE I JUGOZAPADNE SRBIJE

#ZNAM #MOGU #POKREĆEM

SADRŽAJ

UVOD	2
METODOLOGIJA	4
ZAKONODAVNI, STRATEŠKI I INSTITUCIONALNI OKVIR	5
DEO I - ANALIZA STRATEŠKIH DOKUMENATA I TELA KOJI SE BAVE MLADIMA U OPŠTINI BUJANOVAC, PREŠEVO I GRADU VRANJU U ODNOSU NA MERE I PROGRAME ZA ZAPOŠLJIVOST I ZAPOSLENOST MLADIH	6
DEO II - ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA O POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I POLOŽAJ MLADIH NEZAPOSLENIH LICA	24
DEO III - ANALIZA STRATEŠKIH DOKUMENATA I TELA KOJI SE BAVE MLADIMA U GRADU NOVOM PAZARU I OPŠTINAMA TUTIN I SJENICA, U ODNOSU NA MERE I PROGRAME ZA ZAPOŠLJIVOST I ZAPOSLENOST MLADIH	33
DEO IV - POTREBE TRŽIŠTA RADA I POLOŽAJ MLADIH NEZAPOSLENIH LICA - ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA	46
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	53

UVOD

Pred vama se nalazi “Analiza potreba nezaposlenih mladih i tržišta rada u regionu Južne i Jugozapadne Srbije“, odnosno gradovima Vranje i Novi Pazar i opštinama Bujanovac, Preševo, Tutin i Sjenica. Analiza predstavlja jedan od rezultata projekta *Znanjem i proaktivnošću mladih do novih radnih mesta* koji sprovode Građanske Incijative, a finansira Ministarstvo omladine i sporta Republike Srbije. Cilj projekta je pospešivanje zapošljivosti i zaposlenosti mladih iz nerazvijenih regiona Južne i Jugozapadne Srbije, kroz izgradnju kapaciteta i uspostavljanje mehanizma za kontinuiranu podršku u razvoju poslovnih veština i povećanju konkurentnosti mladih na tržištu rada.

Sama analiza ima za cilj da doprinese boljem sagledavanju trenutne situacije kada su u pitanju potrebe nezaposlenih mladih u Južnoj i Jugozapadnoj Srbiji i ukaže na adekvatne korake i aktivnosti koje je potrebno preduzeti kako bi se uticalo na smanjenje velike stope nezaposlenosti mladih u ovim regionima (Prema rezultatima istraživanja navedenim u „*Vodiču kroz socijalno preduzetništvo - USAID područje međuopštinske saradnje: Novi Pazar, Tutin, Sjenica*“ stopa nezaposlenosti u Novom Pazaru je 48,2% što je znatno iznad republičkog proseka, dok je stopa nezaposlenosti u Raškom okrugu 28,3%)

Učešće mladih u inicijativama na lokalnom i regionalnom nivou ključno je za promociju njihovog učešća u procesima odlučivanja uopšte. Učešće mladih u javnom životu predstavlja jedno od ključnih pitanja na kom se radi u različitim institucijama i organizacijama i na nivou Evrope. Poslednjih godina u Evropi su posebno intenzivirane aktivnosti u vezi s aktivnim građanstvom mladih upravo zato što mladi predstavljaju vrlo važan društveni kapital i resurs koji nije dovoljno aktiviran i uključen u planiranje i sprovođenje važnih programa u toj oblasti kako na lokalnom tako i na globalnom nivou. Lokalne i nacionalne vlasti bi, zajedno sa mladima, trebalo da pronađu način da se suprotstave ovom problemu i smanje nezaposlenost. Nezaposlenim mladim ljudima život može biti dodatno otežan jer se suočavaju sa nedostatkom novca, osećajem izolovanosti i izostavljenosti iz života zajednice. Posledica toga je da su nezaposleni mladi manje zainteresovani za omladinske aktivnosti i grupe ili im je teško da se uključe u njih.

U Srbiji se takođe već dugi niz godina, kroz aktivnosti Ministarstva omladine i sporta i organizacija civilnog društva, sprovodi čitav niz programa za mlade. Uprkos tome, veliki broj mladih koji stiču univerzitetsko obrazovanje ipak nema priliku da stekne dodatna znanja i veštine potrebne na tržištu rada, koje se velikom brzinom menja i postavlja nove zahteve pred mlade ljude. U nastojanju da prate potrebe zajednice, ali i pojedinaca, Građanske inicijative su od 2011.godine svoje programe za mlade usmerile na sprovođenje edukativnih programa koji imaju za cilj da pomognu mladim ženama i muškarcima da se što aktivnije uključe u društvene procese u svojim lokalnim zajednicama, a i šire.

U ovoj Analizi, osvrćući se na strateški i zakonodavni okvir, kako na lokalnom tako i na nacionalnom nivou, potrudili smo se da ukažemo na potrebu koordinisane i usmerene akcije svih relevantnih aktera u cilju povećanja zapošljivosti i zaposlenosti mladih.

Pored toga, dokument sadrži analizu stanja i potreba lokalnog tržišta rada, odnosno u prvom planu analizu potreba malih i srednjih preduzeća za radnom snagom koja poseduje znanja i veštine koje u ovom trenutku odgovaraju razvoju njihovog poslovanja.

Svesni činjenice da se u poslednjih nekoliko godina ulažu veliki naponi, kako sa nivoa same države Republike Srbije i njenih nadležnih ministarstava, tako i na lokalnom nivou, da se smanji nezaposlenost i poveća aktivnost mladih na tržištu rada, iskreno se nadamo da će i ova Analiza biti skromni doprinos tom važnom cilju.

U izradi analize aktivno su učestvovali i učesnici/e projekta “Znanjem i proaktivnošću mladih do novih radnih mesta”, kao i predstavnici/ce poslovnog sektora, iz gradova i opština u kojima je projekat realizovan, na čemu im se ovim putem zahvaljujemo.

METODOLOGIJA

Kako je navedeno u uvodnom delu, cilj ove Analize je da obezbedi trenutni uvid i analizu potreba nezaposlenih mladih, kao i potreba lokalnih malih i srednjih preduzeća (MSP), čime bi se stekla jasnija slika u kom pravcu bi se trebao kretati razvoj veština i kompetencija mladih koje odgovoraju aktuelnim potrebama tržišta rada. Tokom izrade Analize, kroz formu upitnika, ispitivani su stavovi, mišljenja i potrebe mladih i tržišta rada u vezi sa prenosivim veštinama kao što su liderstvo, uspešna komunikacija i rad u timu, organizacione i pregovaračke veštine, kao i položaj mladih u društvu i njihovo aktivno učešće u procesima donošenja odluka na lokalnom nivou. Dobijeni rezultati korišćiće se kao osnova za izradu edukativnih materijala i kreiranje plana treninga i obuka za mlade, koje će biti realizovane u okviru aktivnosti Biznis info centara u Bujanovcu i Novom Pazaru.

Za ispitivanje stavova i potreba mladih, korišćena je kvantitativna i kvalitativna istraživačka metoda. Ispitivanje stavova i potreba mladih vršeno je kroz popunjavanje unapred pripremljenih upitnika, kao i kroz direktne razgovore sa mladima u cilju bližeg ispitivanja njihovog razumevanja određenih pitanja, ali i pružanja mogućnosti da iskažu svoje nedoumice i potrebe.

Upitnik za mlade sadržao je 34 pitanja kombinovanog tipa (otvorena i zatvorena pitanja) koja su tematski podeljena u 9 segmenata. Prvi segment upitnika odnosio se na strukturiranje uzorka, pri čemu se vodilo računa o starosnoj strukturi ispitanika/ca, polnoj strukturi, te o tome na kojoj godini studija su ispitanici/ce, odnosno da li su završili fakultet. Izbor uzorka za istraživanje uključio je mlade iz gradova Vranje i Novi Pazar i opština Bujanovac, Preševo, Tutin i Sjenica, pri čemu su mladi ispitani u razgovoru, neposredno posle popunjavanja upitnika. U drugom segmentu upitnika dat je osvrt na osobine potrebne za uspešno obavljanje posla po mišljenju ispitanika. Ostali segmenti upitnika sadrže pitanja o liderstvu i osobinama dobrog lidera, komunikacijskim veštinama, o veštinama potrebnim za zapošljavanje, programima neformalnog obrazovanja i značaju istih pri zapošljavanju i sticanju veština koje čine mlade privlačnim na tržištu rada, doprinosu i preuzimanju inicijative za promene uslova u okruženju, o ispitivanju stavova mladih prema pokretanju privatnog biznisa kao i o njihovim interesima i motivaciji.

Istraživanje koje se bavi potrebama tržišta rada i statusom i položajem mladih lica uključilo je stavove poslodavaca. Upitnik za poslodavce pripremljen je u cilju prikupljanja podataka o njihovim postojećim potrebama u cilju predviđanja potreba na području zapošljavanja, potrebnih kompetencija i budućih kretanja i potreba za veštinama na tržištu rada, kao i kreiranja fleksibilnih obrazovnih programa koji će se prilagoditi potrebama tržišta rada.

ZAKONODAVNI, STRATEŠKI I INSTITUCIONALNI OKVIR

Kada govorimo o zakonodavnom okviru u Republici Srbiji, treba istaći da postoji veiki broj usvojenih zakona i strateških dokumenata koji se bave aktivnim politikama i merama zapošljavanja, ali ćemo se u ovom delu osvrnuti na one koji u potpunosti ili svojim većim delom obuhvataju zapošljavanje mladih.

Republika Srbija ima usvojen Zakon o mladima¹, kojim se uređuju mere i aktivnosti koje preduzimaju nacionalne i lokalne institucije, a koje imaju za cilj unapređenje društvenog položaja mladih i stvaranje uslova za prepoznavanje i ostvarenje potreba i interesa mladih u svim sferama koje su od interesa za mlade.

U Nacionalnoj Strategiji za mlade 2015-2025², koja je usvojena početkom 2015 godine, kao i u Akcionom planu za sprovođenje Strategije za mlade 2015-2017³, jedan od 9 glavnih prioriteta i strateških ciljeva predstavlja zapošljivost i zaposlenost mladih žena i muškaraca. Strategijom i Akcionim planom predviđen je niz mera i aktivnosti koje se pre svega odnose na unapređenje postojećih mera i programa zapošljavanja mladih, odnosno kreiranje novih koji doprinose pospešivanju zapošljivosti mladih. Takođe, prioritet predstavlja usklađivanje znanja, veština i kompetencija koje se stiču u procesu celoživotnog učenja sa trenutnim potrebama tržišta rada.

U Nacionalnom programu zapošljavanja mladih do 2020. godine⁴, kao glavni problemi kod zapošljavanja mladih navode se nedostatak prakse, nedovoljno vladanje poslovnim veštinama, uzak spektar znanja i nemogućnost prilagođavanja novim trendovima u poslovanju, kao i neadekvatan sistem vrednosti i radne etike. Kako je navedeno u ovom programu, a na osnovu sprovedenih istraživanja, čak 43,3% poslodavaca kao glavni problem kod zapošljavanja mladih vide nedostatak poslovnih znanja i veština i nepripremljenost mladih za rad.

U okviru Strategije za podršku razvoju malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti za period od 2015-2020. godine⁵, takođe se kao jedan od uslova za razvoj MSP, a istovremeno i otvaranje novih radnih mesta i zapošljavanja mladih, navode potrebe unapređenja znanja, veština i stavova mladih u skladu sa potrebama savremene privrede koja svoju konkurentnost zasniva na znanju.

¹http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_mladima.html

²http://www.mos.gov.rs/mladisuzakon/attachments/article/389/nacionalna_strategija_za_mlade0101_cyr.pdf

³<http://www.mos.gov.rs/public/ck/uploads/files/Dokumenta/Omladina/zakoni-i-strateska-dokumenta/Akacioni%20plan-NSM-2015-2017.pdf>

⁴http://www.youseefor.me/images/policies/srb/Nacionalni_program_zaposljavanja_mladih_do_2020.pdf

⁵<http://www.privreda.gov.rs/wp-content/uploads/2015/06/Strategija-mala-i-srednja-preduzeca.pdf>

DEO I - ANALIZA STRATEŠKIH DOKUMENATA I TELA KOJI SE BAVE MLADIMA U OPŠTINI BUJANOVAC, PREŠEVO I GRADU VRANJU U ODNOSU NA MERE I PROGRAME ZA ZAPOŠLJIVOST I ZAPOSLENOST MLADIH

Položaj, zapošljivost i zaposlenost mladih sagledan je kroz analizu sledećih dokumenta u Bujanovcu, Preševu i Vranju: Strategije ekonomskog razvoja, lokalne akcione planove za mlade, lokalni akcioni plan za zapošljavanje, postojanje saveta za mlade i aktivnosti Kancelarije za mlade.

GRAD VRANJE

Strategija održivog razvoja grada Vranja za period od 2010-2020.godine⁶ ne bavi se zapošljivošću i zaposlenosti mladih. Jedina mera koja se odnosi na zapošljivost mladih je sprovođenje prekvalifikacije i dokvalifikacije 20% romske omladine od 18-35.godine.

Grad Vranje	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade (2011-2015)	U toku je izrada novog akcionog plana.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje	Predviđa sledeće mere za zapošljivost i zaposlenost mladih: <ul style="list-style-type: none">• Programa Stručne prakse• Obuke za lica na zahtev poslodavaca• Subvencije za zapošljavanje• Subvencije za novootvorena radna mesta
Savet za mlade	Novi Savet za mlade konstituisan je posle izbora 2016.godine.
Aktivnosti Kancelarije za mlade	Aktivnosti Kancelarije za mlade bile su usmerene na zapošljivost i zaposlenost mladih, kroz razne obuke (na temu razvoja preduzetništva pisanje projekta i sl) i saradnju sa OCD).

OPŠTINA BUJANOVAC

Strategijom za razvoj opštine Bujanovac (2007-2017) nisu predviđene mere za zapošljivost i zaposlenost mladih kao posebne kategorije stanovništva (2007-2017).

Opština Bujanovac	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade (2010-2014)	Istekao 2014.godine, nije počela izrada novog.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje	Svake godine opština izdvaja 5 miliona dinara za organizovanje stručnih praksi. Planom nisu predviđene druge mere za zapošljavanje. Za

⁶ http://www.vranje.org.rs/dokumenti/sr/1_858_Vranje.pdf

	2017. godinu opština je povećala budžet sa 5 na 25 miliona dinara za stručnu praksu.
Savet za mlade	Nov Savet za mlade konstituisan je posle izbora 2016.godine.
Aktivnosti Kancelarije za mlade	Aktivnosti Kancelarije za mlade nisu usmerene na zapošljivost i zaposlenost mladih.

Strategija razvoja opštine Bujanovac ističe ove godine. Stoga je potrebno da se u novoj strategiji predvide i jasno definišu konkretne mere za zapošljivost i zaposlenost mladih. Povećanje budžeta za organizovanje stručnih praksi je jedan od prvih koraka koje je preuzela lokalna samouprava u 2017. godini. Međutim, ta mera neće imati veliki uticaj jer većina mladih, koji su svoje školovanje završili na univerzitetima na Kosovu, neće dobiti priliku za praksu zbog nep priznavanje diploma od strane Republike Srbije.

OPŠTINA PREŠEVO

Iz opštine Preševo, već dugi niz godina, mladi odlaze u inostranstvo kako bi unapredili svoj ekonomski položaj, a opština bezuspešno pokušava da promeni stanje u cilju zadržavanja mladih.

Strategija ekonomskog razvoja opštine Preševo 2007-2017 je jedan od dokumenata gde je zapošljavanje mladih definisano kao prioritet. Zbog promene društveno-ekonomske situacije urađena je revizija Strateškog plana kako bi se ciljevi i projekti prilagodili novonastalim okolnostima. Novi Strateški plan razvoja opštine Preševo 2011-2016⁷ obuhvatio je i mere koje se tiču zapošljivosti i zaposlenosti mladih.

Deo koji se bavi unapređenjem okvira za privredni razvoj i novo zapošljavanje predvideo je sledeće mere na temu zapošljivost i zaposlenost mladih:

- Organizovanje edukacija za preduzetnike i one koji planiraju da započnu sopstveni biznis za nezaposlene mlade;
- Analizu potreba i mogućnosti osnivanja biznis inkubatora;
- Usklađivanje karakteristika ponude radne snage sa potrebama privrede - analiza potreba privrede za određenim obrazovnim profilima i vrstama specifičnih znanja i veština koja su potrebna privredi u pravcu njihovog usklađivanja;
- Povezivanje privrednih subjekata sa obrazovnim institucijama radi olakšavanja uključivanja mladih u svet rada;
- Kreiranje programa stimulanja volonterske prakse za nezaposlena lica radi sticanja radnog iskustva (2007-2017);

⁷ <http://www.centarzaregionalizam.org.rs/prilozi/LRS%20Presevo.pdf>

- Podsticaji i programi za zapošljavanje mladih i visokoobrazovanih i naročito stimulisanje njihovog povratka u seoska naselja;
- Podsticaji i programi za zapošljavanje mladih i visokoobrazovanih i naročito stimulisanje njihovog povratka u seoska naselja, koji se odnosio na mlado stanovništvo.

Sve ove mere opština se obavezala da će završiti krajem 2012. godine, međutim sem raspisivanja poziva za program stručne prakse ništa od gore navedenog nije sprovedeno.

U delu koji se bavi društvenim razvojem strategija je predvidela sledeće mere:

- Edukacija mladih za samozapošljavanje uz podršku Kancelarije za mlade opštine Preševo, odeljenja za društvene delatnosti opštine Preševo, stranog donatora.
- Formiranje BIZNIS INFO centra za mlade uz podršku opštine Preševo, Ministarstva sporta i omladine, stranog donatora, Kancelarije za mlade.

Nije započelo sprovođenje nijedne od navedenih mera, niti su postojale inicijative da se to odradi do kraja 2016. godine.

Deo koji se bavi razvojem lokalne samouprave predviđa sledeću meru:

- Jačanje kapaciteta postojeće Kancelarije za mlade u cilju intenzivnog zapošljavanja mladih

Kancelarija za mlade je učestvovala u programima jačanja svojih unutrašnjih kapaciteta, ali ne i u programima za zapošljavanje mladih.

Opština Preševo	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade (2010 - 2014)	Istekao, nije počela izrada novog.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje	Svake godine opština izdvaja sredstva za sprovođenje stručne prakse, planom nisu predviđene druge mere za zapošljavanje.
Savet za mlade	Savet za mlade konstituisan je posle izbora 2016.godine
Aktivnosti kancelarije za mlade	Aktivnosti Kancelarije za mlade su bile u poslednje dve godine usmerene ka pružanju pomoći migrantima (kreiranje baze volontera, obezbeđivanje transporta i hrane i sl.)

U opštini Preševo i pored postojanja jasnih mera u strateškim dokumentima za zapošljivost i zaposlenost mladih, u praksi nisu sprovedene aktivnosti koje bi doprinele poboljšanju položaja mladih.

KOMENTARI I PRIKAZI REZULTATA UPITNIKA I RAZGOVORA

U istraživanju je učestvovalo 95-oro mladih od 15-30 godina iz opština Bujanovac, Preševo i grada Vranja, i to iz opštine Preševa 28, opštine Bujanovac 37 i grada Vranja 30 osoba.

Tabela 1: Broj ispitanika/ca prema mestu

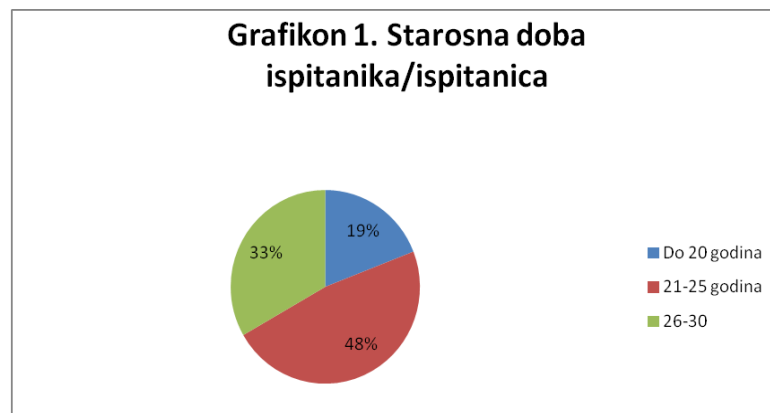
JLS	Broj mladih
Bujanovac	37
Vranje	30
Preševo	28
UKUPNO	95

Od 95 ispitanika/ca, 41 je muškog pola, a 54 ženskog pola. 48% ispitanika/ca (tj. njih 21) je albanske nacionalnosti, 46% (31 žena i 13 muškaraca) je srpske nacionalnosti, dok je 6% ispitanika/ca romske nacionalnosti (2 žene i 4 muškarca).

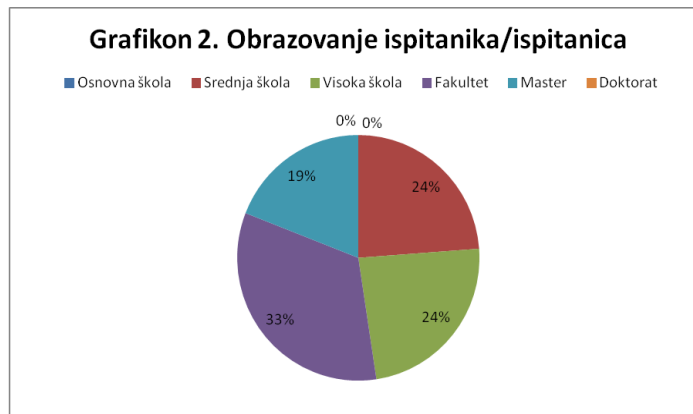
Tabela 2: Broj ispitanika-ca prema etničkoj strukturi i polu

Nacionalnost	Broj	Ž	M
Albanci	45	21	24
Romi	6	2	4
Srbi	44	31	13
Ukupno	95	54	41

Najveći broj ispitanika/ca je dobi između 21 i 25 godina – njih 48% (45 osoba), dok je 33% (32 osobe) dobi od 26 do 30 godina, a samo 19% (18 osoba) do 20 godina.



Od 95 ispitanika/ca, najveći broj ispitanika/ca ima završen fakultet i to 33% (31 osoba), dok 24% (23 osoba) imaju završenu višu školu i isti broj je sa srednjom školom, a samo 19% (18 osobe) ima završene master studije.



USPEŠNO OBAVLJANJE POSLA

Da li smatrate da je za uspešno obavljanje poslova potrebno imati osobu na čelu tima koja zna kako voditi posao?

Oko 90,5% ispitanika/ca (86 osoba) navodi da će se posao uspešnije obaviti ako je na čelu tima osoba koja zna kako da vodi posao.

Na pitanje iz upitnika Zbog čega je važno imati osobu na čelu tima? odgovorilo je 95 ispitanika/ca i ponudili su širok spektar odgovora. S ciljem jasnijeg pregleda odgovori su svrstani u nekoliko grupa, a to su: koordinacija i usmeravanje; organizacija i raspodela zadataka; kompetencije i iskustvo; ostvarivanje ciljeva grupe; te uspostavljanje reda i preuzimanje odgovornosti.

Odgovor	Broj mladih	%
Koordinacija i usmeravanje	41	43.15
Organizacija i raspodela zadataka	41	43.15
Kompetencije i iskustvo	3	3.15
Ostvarivanje ciljeva grupe	6	6.31
Uspostavljanje reda i preuzimanje odgovornosti	4	4.21
Ostalo	-	0
UKUPNO	95	100

Najveći broj ispitanika/ca smatra da je za uspešno obavljanje posla potrebno imati osobu na čelu tima, a da je to važno zbog koordinacije i usmeravanja (41 osoba) i organizacije i raspodela zadataka (41 osoba).

Potom slede ostvarivanje ciljeva grupe (6 osoba), kompetencije i iskustvo (3 osobe) i uspostavljanje reda i preuzimanje odgovornosti (4 osobe).

Da li ste nekada imali priliku da vodite neku aktivnost, posao ili deo posla?

Oko 71% ispitanika/ca (75 osoba) navodi da su imali priliku da vode neku aktivnost, posao ili deo posla, nasuprot 29% njih (25 osoba) koji za to nisu imali priliku.



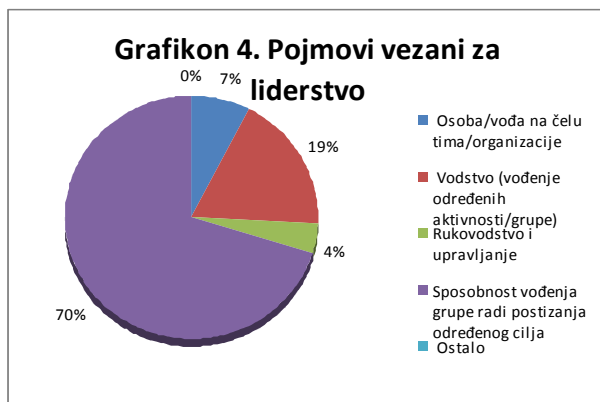
Ispitanici/e koji su pozitivno odgovorili na ovo pitanje navode različite aktivnosti koje su imali priliku da vode, poput: prezentacije u školama i na fakultetu, vođenje aktivnosti u okviru volonterskog angažmana u civilnom sektoru, na poslu, praksi, i sl. Radi jasnijeg pregleda, odgovori su grupisani u nekoliko kategorija: projekti/prezentacija u školi ili na fakultetu, aktivnosti u okviru angažmana u OCD ili volonterskim projektima, na poslu i ostalo.

Vrsta aktivnosti/posla	Broj osoba	%
Projekti/prezentacija u školi ili na fakultetu	59	62
Aktivnosti u okviru angažmana u OCD ili volonterskim projektima	30	32
Na poslu	6	6
Ostalo	0	0
Ukupno	95	100

Najveći broj ispitanika/ca koji su imali priliku da vode neku aktivnost, posao ili deo posla, radili su to u okviru školskih aktivnosti (njih 62%), zatim okviru angažmana u OCD ili volonterskim projektima (32%) a mali broj (6%) i na radnom mestu.

LIDERSTVO I OSOBINE DOBROG LIDERA

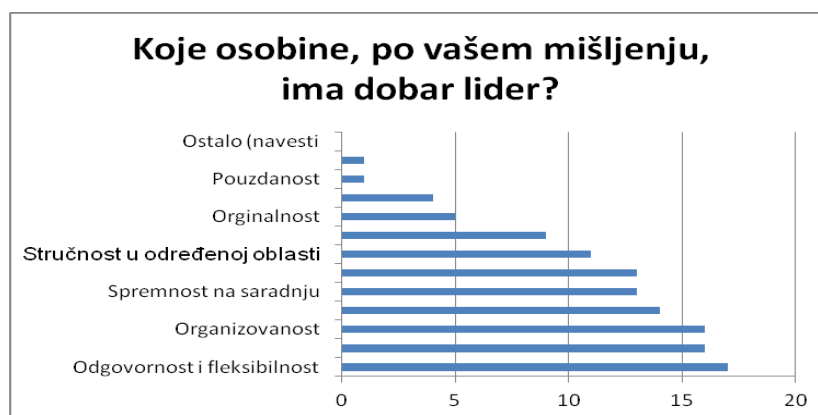
Ispitanike/ce smo pitali da li znaju šta je liderstvo, na šta je oko 95% ispitanika/ca (90 osoba) odgovorilo da znaju, dok ostalih 5% (5 osoba) nije upoznato s pojmom liderstva. Takođe smo ih pitali da objasne pojam liderstva, a od 95 ispitanika/ca koji su potvrdno odgovorili na pitanje, 70% (67 osoba) pojam liderstva su poistovetili s pojmom sposobnosti vođenja grupe radi postizanja određenog cilja, dok je 19% (18 osoba) liderstvo definisalo kao vođstvo (vođenje određenih aktivnosti/grupe), 7% ispitanika/ca (7 osoba) pojam liderstva izjednačilo je s osobom na čelu tima/organizacije, 4% (3 osobe) navelo je da je liderstvo sposobnost, rukovodstvo i upravljanje.



Koje osobine, po vašem mišljenju, ima dobar lider?

Značajan je broj osobina, veština i sposobnosti koje ima jedan lider. Najvažnije među njima su odgovornost, komunikativnost, organizovanost, spremnost na saradnju, kreativnost, motivacija, inicijativa, ambicija, originalnost, pouzdanost, sposobnost prilagođavanja različitim situacijama itd. Ovo su neke od osobina koje daju garanciju da će lider uspešno obavljati posao. Na naše pitanje koje osobine ima dobar lider odgovorili su svi ispitanici/ce, te su skoro svi naveli po nekoliko osobina koje treba imati dobar lider. Stoga je u nastavku dat prikaz odgovora i njihov broj ponavljanja.

Grafikon 5. Koje osobine, po vašem mišljenju, ima dobar lider?



Najpotrebnije osobine koje, prema mišljenju ispitanika/ca, treba da ima dobar lider su: odgovornost, komunikativnost, organizovanost, spremnost na saradnju, kreativnost, motivacija, inicijativa, ambicija, kreativnost, originalnost, pouzdanost, sposobnost prilagođavanja različitim situacijama.

Neke druge osobine dobrog lidera koje ispitanici/ce navode su: objektivnost, otvorenost, pristupačnost, uvažavanje prava i potreba drugih, razumevanje, autoritet, moralne i etičke vrednosti, tolerancija, ambicija, snalažljivost sposobnost rešavanja konfliktnih situacija, tačnost, entuzijazam, predanost poslu, itd.

Da li biste želeli da steknete neke liderske veštine?

Pitali smo mlade da li žele da steknu liderske veštine. U nastavku je dat prikaz odgovora i njihov broj ponavljanja.

Oko 81% ispitanika/ca (77 osoba) odgovorilo je da želi da stekne liderske osobine, dok skoro 19% ispitanika/ca (18 osoba) nije zainteresovano za sticanje novih veština. Svih 18 osoba koje nemaju želju da steknu liderske veštine su iz grupe ispitanika/ca koji nisu pohađali treninge, a jedna grupa od 5-7 osoba smatra da se liderske veštine ne mogu steći, već da se lideri rađaju takvi.

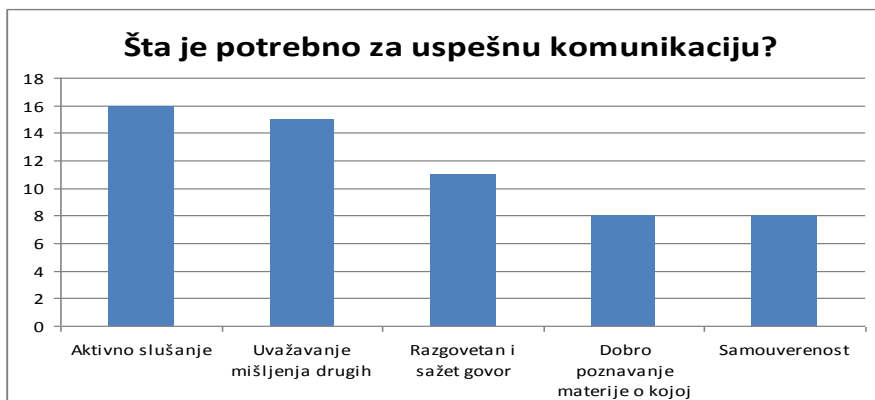


KOMUNIKACIJSKE VEŠTINE

Koliko su bitne komunikacijske sposobnosti i zašto? Šta je potrebno za uspešnu komunikaciju?

Svi ispitanici/ce koji su u upitniku odgovorili na pitanje *Koliko su bitne komunikacijske sposobnosti i zašto?* smatraju da su komunikacijske sposobnosti veoma bitne za uspešno obavljanje poslova. Ispitanici/ce navode da su komunikacijske sposobnosti ključne za ostvarivanje uspešne veze između lidera i tima, za ostvarivanje dobre saradnje s ljudima, uspešno obavljanje poslova, stvaranje dobrih međuljudskih odnosa na radnom mestu i za rešavanje problema unutar tima. Na naše pitanje *Šta je potrebno za uspešnu komunikaciju?* odgovorili su svi ispitanici/ce, i skoro svi su naveli po nekoliko faktora bitnih za uspešnu komunikaciju. Stoga je u nastavku dat prikaz odgovora i njihov broj ponavljanja.

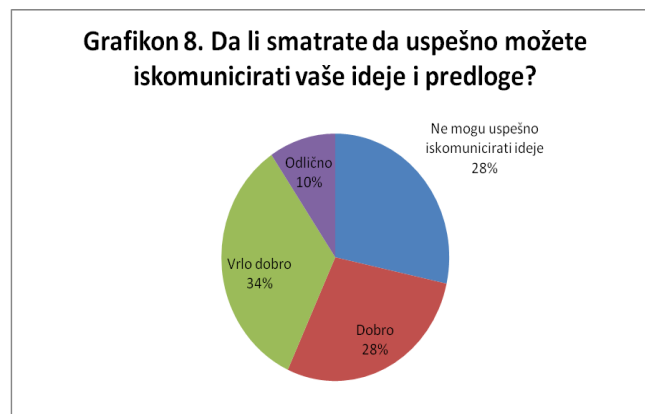
Grafikon 7. Šta je potrebno za uspešnu komunikaciju?



Uspešna komunikacija je pokazatelj uspešnosti u poslovanju, te vodi do ekonomičnosti, fleksibilnosti tj. bržeg obavljanja poslovnih zadataka. Najveći broj ispitanika/ca – 76,2 % (72 osobe) smatra da je za uspešnu komunikaciju potrebno aktivno slušanje, dok 71,4% (68 osoba) smatra da je važno uvažavanje mišljenja drugih. Ispitanici/ce smatraju da su za uspešnu komunikaciju potrebne i sledeće osobine: dobro poznavanje materije o kojoj se govori, samouverenost, razgovetan i sažet govor, tačnost i preciznost.

Da li smatrate da uspešno možete iskomunicirati vaše ideje i predloge?

Oko 34 % ispitanika/ca (32 osobe) je odgovorilo da smatraju da mogu vrlo dobro da iskomuniciraju svoje ideje i predloge. Na pitanje koliko uspešno mogu iskomunicirati svoje ideje, 28 % ispitanika/ca (27 osoba) smatra da to može dobro, a 10% (9 osoba) smatra da može odlično iskomunicirati svoje ideje i predloge. Oko 28 % ispitanika/ca (27 osoba) su odgovorili da ne znaju dobro iskomunicirati svoje ideje i predloge.



Zanimljivo je da veliki broj ispitanika/ca, prema rezultatima odgovora iz upitnika, smatra da ne može uspešno iskomunicirati svoje ideje i predloge i da se plaše javnog nastupa, što je još jedan pokazatelj da treba da se razvijaju komunikacijske veštine mladih.

VEŠTINE POTREBNE ZA ZAPOŠLJAVANJE

Koje dodatne veštine smatrate da je potrebno da usvojite da biste upotpunili vaš obrazovni profil?

U današnje vreme svima su već odavno poznate sve mane i nedostaci sistema formalnog obrazovanja, tako da je celoživotno učenje postalo potreba. Kako bi se stekle različite kompetencije, neophodno je sve više ulagati u sebe. U Srbiji postoje razni programi za sticanje novih kompetencija, koji se uglavnom sprovode kroz aktivnosti i projekte organizacija civilnog društva. Sistem osnovnog i srednjeg obrazovanja još uvek ne pridaje značaj sticanju novih kompetencija, što dodatno otežava ulazak mladih na tržište rada.

Na pitanje u upitniku *Koje dodatne veštine smatrate da je potrebno da usvojite da biste upotpunili vaš obrazovni profil?* odgovorilo je svih 95 ispitanika/ca, a većina njih je navela i veštine koje žele da steknu. Među najčešćim odgovorima koji se odnose na veštine koje ispitanici/ce žele da usvoje su opšte veštine komunikacije (62), strani jezici (10), praksa, odnosno veštine koje se stiču praktičnim radom u struci (9), rad na računaru (8), pisanje projekata (4), pisanje biznis plana (2) i druge veštine.

Što se tiče drugih vještina koje ispitanici/ce žele steći, oni navode da žele znati više o javnom nastupu, preduzetničke vještine, rešavanje konfliktnih situacija, lobiranje kod lokalne samouprave, upravljanje finansijama, upravljanje ljudskim resursima i sl.

Dodatne vještine	Frekvencija
Komunikacije	62
Strani jezici	10
Rad na računaru	8
Praktični rad u struci	9
Pisanje projekata	4
Pisanje biznis plana	2

Koje vještine su, po vašem mišljenju, potrebne mladim ljudima da bi se zaposlili?

Sposobnosti koje se traže na tržištu rada mladi bi trebalo da dobiju kroz formalno obrazovanje i kroz dodatno usavršavanje. U današnje vreme poslodavci su ti koji treba da pružaju mladima informacije o potrebama tržišta rada, kako bi se mladi unapred pripremili za dalji profesionalni razvoj. S obzirom da je u malim sredinama to retkost, mladi bi trebali da svoje vještine usavrše kroz različite radionice, treninge i obuke.

Kada su u pitanju vještine koje su potrebne mladim ljudima da bi se zaposlili, prema odgovorima ispitanika/ca na prvom mestu su komunikacijske vještine, s obzirom da je 63 ispitanika/ca navelo ovu vještinu. Poznavanje rada na računaru i nekoliko stranih jezika, pisanje projekata, pregovaračke vještine takođe zauzimaju visoko mesto kad je reč o vještinama potrebnim mladim ljudima da bi upotpunili svoj obrazovni profil i našli odgovarajuće radno mesto.

Kao što je već navedeno u prethodnom pitanju, ispitanici/ce su kako u upitnicima, tako i prilikom grupnih razgovora, kao najveći problem naveli nedostatak prakse prilikom obrazovanja, što dovodi do velikih problema prilikom zapošljavanja. Oni smatraju da je mladim ljudima potrebno više praktičnih vještina i znanja kako bi lakše došli do zaposlenja. U te vještine i znanja ubrajaju se poznavanje stranih jezika, praksa u struci, rad na računaru, pisanje projekata, poznavanje psihologije ličnosti i socijalne psihologije, menadžment ljudskih resursa, prevazilaženje konfliktnih situacija usklađivanje različitih potreba članova tima, kako lobirati medije i donatore, poznavanje osnova ljudskih prava. Pored toga, potrebno je što češće učestvovati na različitim edukacijama vezanim za liderstvo, obogatiti svoj vokabular i prevladati strah od javnog nastupa, steći vještine vođenja organizacije i prezentacijske vještine.

PROGRAMI NEFORMALNOG OBRAZOVANJA

Kada biste imali priliku da učestvujete na nekom programu neformalnog obrazovanja (radionica, seminar, kurs, letna škola, praksa) koju oblast biste odabrali?

Najčešći odgovori koje su ispitanici/ce naveli povodom pitanja o učešću u programima neformalnog obrazovanja tiču se usavršavanja u oblasti sa kojim nisu imali dodir. Tako su izlistali razne vrste istraživanja u području nauke i umetnosti, napredni kurs pisanja projekata, komunikativnost i kurs stranih jezika.

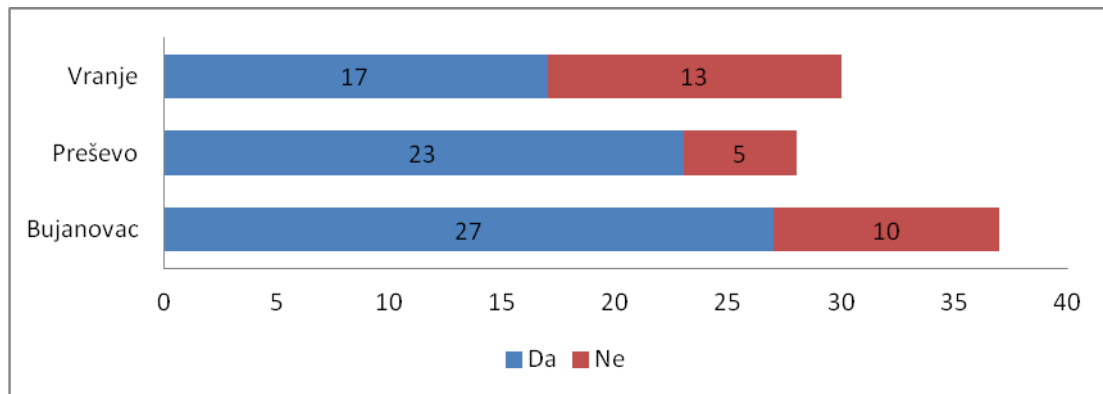
Kada biste imali priliku da učestvujete na nekom programu neformalnog obrazovanja, koju oblast biste odabrali?	Ekologija, zaštita ljudskih prava, izgradnja tolerancije, ženska prava, napredni kurs pisanja projekata, radionice i seminari o radu s decom i socijalno-ugroženim osobama, ljudska prava, humanitarno pravo, aktivizam mladih, pisanje projekata, unapređenje položaja mladih, istraživanja u području nauke i umetnosti, oblasti brzog učenja i čitanja, komunikativnost, liderstvo održivi razvoj, kurs engleskog i nemačkog jezika, informatika, radna praksa.
--	--

DOPRINOS I PREUZIMANJE INICIJATIVE ZA PROMENE USLOVA U OKRUŽENJU

Da li smatrate da vi lično možete doprineti i/ili promeniti uslove u svom okruženju?

Kada je u pitanju stav mladih prema njihovom ličnom doprinosu promeni uslova u okruženju u kojem žive, 71% ispitanika/ca, odnosno njih 67, smatra da može doprineti i/ili promeniti uslove u svom okruženju, dok je 29% njih (28 osoba) dalo negativan odgovor.

Grafikon 9. Da li smatrate da Vi lično možete doprineti i/ili promeniti uslove u svom okruženju?

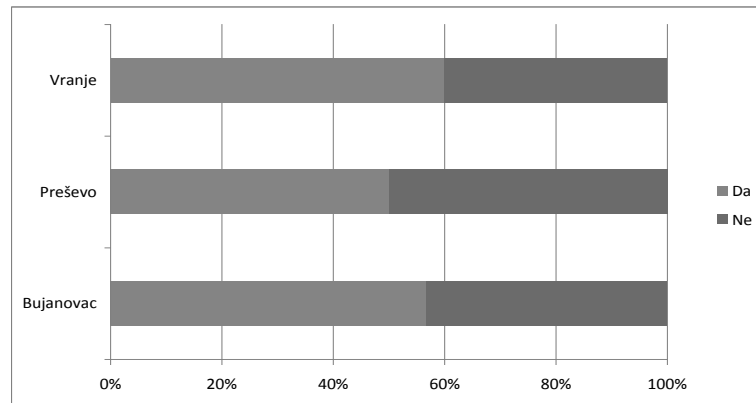


73% ispitanika/ca iz Bujanovca (27 osobe) smatra da može promeniti uslove u svom okruženju, dok 27% njih (10 osoba) smatra da ne može. U grupi ispitanika/ca iz Preševa čak 82% (23 osobe) smatra da mogu doprineti promeni uslova u svom okruženju, nasuprot 18% (5 osoba) koji smatraju da ne mogu. U grupi ispitanika/ca iz Vranja, 57% njih smatra da može promeniti uslove u svom okruženju, dok 43% smatra da ne može (u brojkama je to 17 naspram 13 osoba).

Da li ste skloni preuzimanju inicijative u svom okruženju?

Na ovo pitanje odgovorilo je 95 osoba. 57,1 % njih (54 osobe) je odgovorilo da je sklono preuzimanju inicijative u svom okruženju, dok je 42,9% ispitanika/ca (41 osoba) odgovorilo da nije.

Grafikon 10. Da li ste skloni preuzimanju inicijative u svom okruženju?



Određeni broj ispitanika/ca koji su skloni preuzimanju inicijative, takođe su naveli dodatne veštine koje bi im pomogle da ih uspešno sprovedu, a najčešće su to: snalažljivost, nepostojanje treme prilikom javnog nastupa, unapređene komunikacijske veštine, razvijene pregovaračke veštine, dobar govor, hrabar nastup, brzo razmišljanje i jasno izražavanje, organizacijske sposobnosti, timski rad sl.

Ispitanici/ce koji nisu skloni preuzimanju inicijative u svom okruženju kao osnovne razloge naveli/e su nedostatak potrebnih veština i motivacije, ali i nedovoljno vremena za bavljenje društveno korisnim aktivnostima .

Neki od odgovora navedeni su u nastavku:

Nemam volje, ubili su je.

Potrebno je mnogo energije, truda i volje da bi se organizovale aktivnosti.

Jer imam problema sa samouverenjem.

Iz straha kako će da se završi.

Nedovoljno slobodnog vremena.

Okolina koja ne motiviše i ne poklanja dovoljno pažnje određenim pitanjima.

Jer smatram da sam još mlad.

Propadaju mi inicijative.

Nisam društven.

Iz odgovora iz drugog dela možemo zaključiti da se mladi plaše svoje okoline, da njihove inicijative ne nailaze na podršku. Da ne bi odustali na samom početku mladima je potrebno ponuditi više različitih sadržaja, više obuka i radionica kako bi stekli što više znanja, iskustva i veština potrebnih za njihov dalji profesionalni i društveni razvoj. Mladima je potrebno podići samopouzdanje i uveriti ih da su oni pokretači društva. Takođe, oni treba da shvate da ne smeju čekati da drugi reše njihove probleme, već i oni sami treba da pokažu zainteresovanost i sami doprinesu ličnom razvoju.

VOLONTIRANJE I RAD U ORGANIZACIJAMA CIVILNOG DRUŠTVA

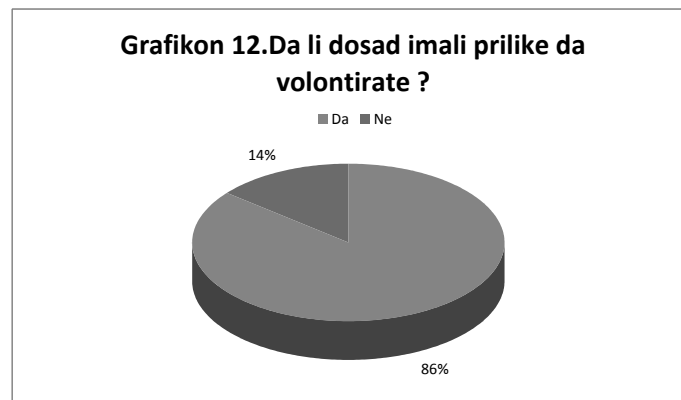
Vreme koje volonteri ulože u društveno korisni rad i angažman za zajednicu se ne može novčano proceniti niti nadoknaditi. Kako definicija o volontiranju po *Youth Build Priručniku za trenere/ce* kaže da volontiranje kao oblik građanskog aktivizma ističe ono najbolje u čoveku, utiče na stav ljudi, poboljšava kvalitet života, razvija toleranciju i pospešuje filantropiju. Ključne stavke volonterizma su

njom obuhvaćene, a prema rezultatima ispitivanja mladi ljudi prepoznaju značaj i ulogu volonterizma u savremenom društvu.

Da li biste bili spremni da volontirate, odnosno, da se jedno vreme angažujete bez finansijske naknade u cilju poboljšanja stanja u svom okruženju?

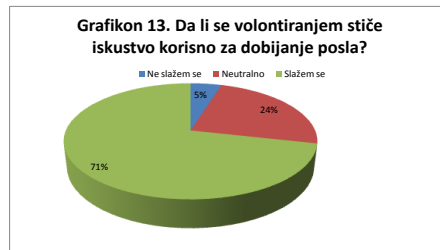


Rezultati upitnika pokazali su da su ispitanici/ce svesni koristi koje mladi ljudi imaju od volontiranja. Od 95 osoba koje su odgovorile na pitanje o spremnosti da volontiraju u cilju poboljšanja stanja u svom okruženju, 86% (82 osobe) je odgovorilo pozitivno, 9% (9 osoba) je odgovorilo da ne bi volontiralo, dok je 5% njih (4 osobe) neutralne.



Rezultat upitnika pokazuje da je najveći broj mladih 86% (82 osobe) imao priliku da volontira, uglavnom u oblasti pomaganja drugim ljudima, pogotovo tokom nastale krize sa migrantima u 2015. i 2016. godini. Manji broj mladih, oko 14% (13 osoba), nisu imali priliku da volontiraju, većina njih nije bila u mogućnosti zbog školskih obaveza, dok mali broj ne želi da volontira.

Pitali smo mlade da li smatraju da se volontiranjem stiče iskustvo korisno za dobijanje posla. Na pitanje je odgovorilo svih 95 ispitanika/ca.

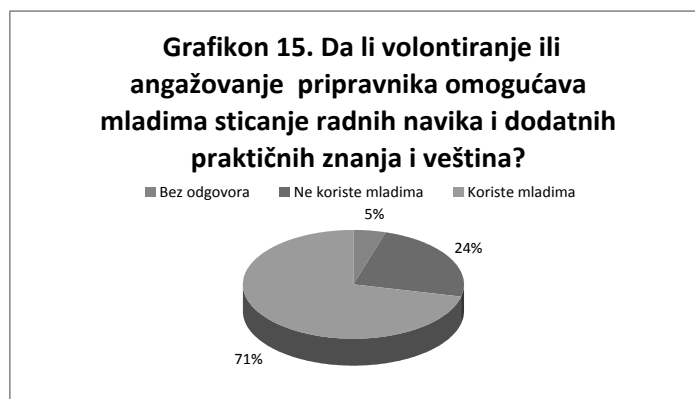


Praksa je pokazala da je mnogo lakše preći iz aktivnog stanja u stanje zaposlenosti, nego iz stanja neaktivnosti/nezaposlenosti u stanje zaposlenosti. Isto pokazuju i rezultati naše ankete gde 71% ispitanika/ca (67 osoba) smatra da je volontiranje korisno za sticanje iskustva i novog posla, 24% njih (23 osobe) je neutralno, dok 5% (5 osoba) smatra da volontiranje nije korisno za sticanje iskustva.

Mladima kojima su učestvovali u anketi je bilo ponuđeno i pitanje *Da li okolina ceni volonterski rad?*



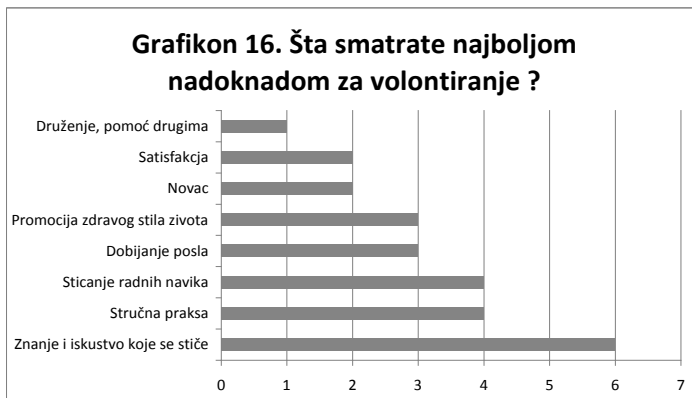
Od 95 osoba koje su odgovorile na pitanje, 48% (46 osoba) je odgovorilo da okolina delimično ceni volonterski rad, 43% (41) smatra da se volontiranje ne ceni, dok je 9% (8 osoba) odgovorilo da se volontiranje ceni u njihovoj okolini.



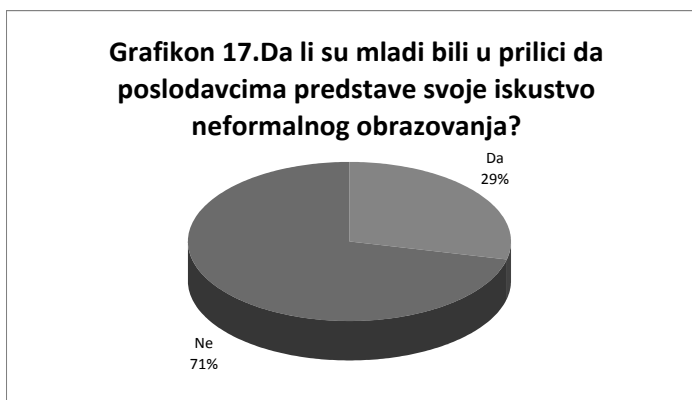
Na pitanje da li volontiranje ili angažovanje pripravnika omogućava mladima sticanje radnih navika i dodatnih praktičnih znanja i veština odgovorile su 95 osobe. 71% njih (67 osoba) je odgovorilo da to koristi mladima, 24% (23 osoba) smatra da angažovanje pripravnika omogućava mladima sticanje radnih navika, dok su 5% (5 osoba) nemaju odgovor.

Grafikon 16. Šta smatrate najboljom nadoknadom za volontiranje

Najveći broj ispitanika/ca koji su odgovorili na ovo pitanje najboljom nadokandom za volontiranje smatraju znanje i iskustvo koje su stekli - 24% , stručnu praksu i sticanje radnih navika - 16%, dobijanje posla i promocija zdravog stila života - 12%, novac i satisfakcija - 8% i druženje sa ostalima -4%.



Prema rezultatima upitnika većina mladih 71% (67 osoba) nije imalo priliku da predstavi poslodavcima iskustvo stečeno tokom neformalnog obrazovanja, dok je njih 29% (24 osoba) imalo priliku da predstave svoje znanje i iskustva poslodavcima.



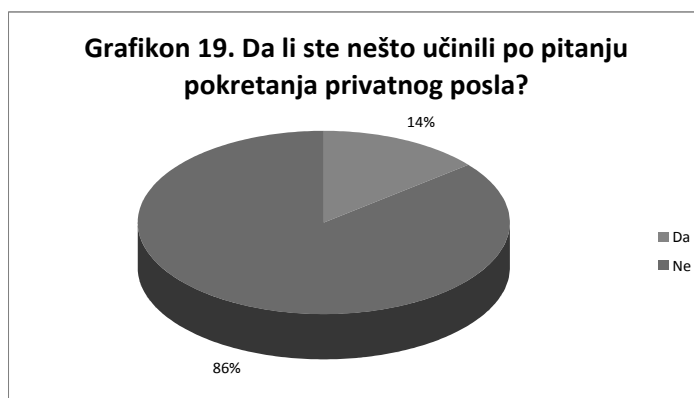
Na pitanje **Kakva su iskustva mladih sa praksom u kompanijama?** odgovorilo je 35 ispitanika/ca, od toga pozitivno iskustvo je imalo njih 28% (10 osoba), loše iskustvo je imali 45% ispitanika/ca (16 osoba), dok je 27% ispitanika/ca (9 osoba) dalo neutralan odgovor. Znanje koje su stekli mladi je bilo uglavnom znanje iz oblasti ekonomije i komunikacije sa ljudima. Većina njih je praksu obavljala u javnim ustanovama preko programa stručnih praksi u njihovim opštinama.

ZAPOČINJANJE PRIVATNOG POSLA

Većina mladih na jugu Srbije razmišlja da započne sopstveni posao. Naime, 57% mladih planira da započne privatni posao, 29% ne planira, a 14% ispitanika/ca nisu sigurni da li bi hteli da započnu sopstveni posao.



Bez obzira na to što mladi žele da započnu sopstveni biznis, nedostaje im inicijativa i znanje. Mladima iz opština Bujanovac, Preševo i grada Vranja postavili smo pitanje **Da li ste nešto učinili po pitanju pokretanja privatnog posla?**



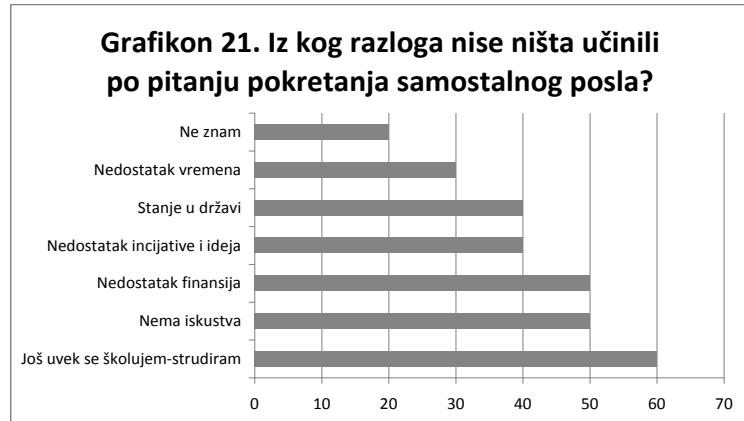
86% (30 osoba) mladih nije ništa učinilo po pitanju pokretanja samostalnog posla, samo 14% (5 osoba) su radili po tom pitanju.

Na pitanje **Kakva su Vaša iskustva sa pokretanjem privatnog posla?** odgovorilo je 21 ispitanik/ca.



Prema rezultatima ankete, 71% ispitanika/ca (15 osoba) smatra da nemaju ni dobro ni loše iskustvo, 24% njih (5 osoba) je imalo loše iskustvo, dok je samo jedna osoba imala pozitivno iskustvo.

Kako bi prepoznali razloge zašto nisu ništa učinili, pitali smo ispitanike/ce da navedu razloge zašto je to tako. Na ovo pitanje su odgovorili svi ispitanici/ce. Razvrstali smo razloge u 7 kategorija i predstavili na sledećem grafikonu.



Za većinu mladih - 63% (60 osoba) ključni faktor za započinjanje privatnog posla predstavlja nedostatak finansija. Osim toga, mladi najčešće navode i kao razlog dalje školovanje ili studiranje, nedostatak iskustva - 53% (50 osoba), nedostatak inicijative i ideja, stanje u državi 42% (40 osoba), nedostatak vremena 32% (30).

INTERESOVANJA I MOTIVACIJA

Šta vas najviše interesuje? Šta vas motiviše?

Za mlade uvek postoje teme i sadržaji koji ih više ili manje zanimaju u odnosu na njihova interesovanja. Nešto sa čime se mlada osoba danas često susreće, u svetu punom kontradiktornosti i promena, u svim sferama života, svakako jeste nedostatak motivacije. Stoga je veoma važno razviti motivaciju u mladim ljudima i podstaći ih da istražuju i interesuju se za različite oblasti i teme.

Mladi ispitanici/ce pronalaze motivaciju u društvenim promenama koje se neprestano dešavaju u društvu, kao i ulozi samog pojedinca u društvu. Kao neke od motiva koji ih pokreću naveli su: odlazak u inostranstvo, politika, umetnost i ljudski duh, industrijski dizajn, novac, čitanje knjiga, proizvodnja, konsalting, odnosi među ljudima sl.

Šta vas najviše interesuje?	Zanimaju me društvene promene koje se neprestano dešavaju u društvu, kao i sama uloga pojedinca u društvu; Motivise me odlazak u inostranstvo; Politika, samo o tome čitam. Umetnost i ljudski duh, industrijski dizajn, novac, čitanje knjiga, proizvodnja, konsalting.
Šta vas motiviše?	Motivišem se kad vidim da me neko ceni zbog veština i vrlina koje posedujem; Interesuje me moj poziv – socijalni rad i motiviše me to što ću možda nekada pomoći ugroženim članovima ovog društva; U poslu me motiviše dobro druženje i novac; Motivise me činjenica da sve što radim u životu sama ostvarujem; Interesuju me odnosi među ljudima.

MERE ZA OSNAŽIVANJE MLADIH

Koje mere/aktivnosti, po vašem mišljenju, treba preduzeti radi osnaživanja mladih u vašoj opštini?

Pored toga što postoje strategije za mlade na nacionalnom i lokalnom nivou i akcioni planovi za realizaciju strategija, dešava se da na lokalnom nivou mladi imaju druge prioritete u odnosu na one navedene u strateškim dokumentima. Potrebno je osnažiti mlade, stvoriti bolje uslove u ostvarivanju njihovih prava i zadovoljavanju njihovih potreba, pružiti priliku mladima da se organizuju i postepeno preuzimaju odgovornost za aktivnosti, događaje i projekte.

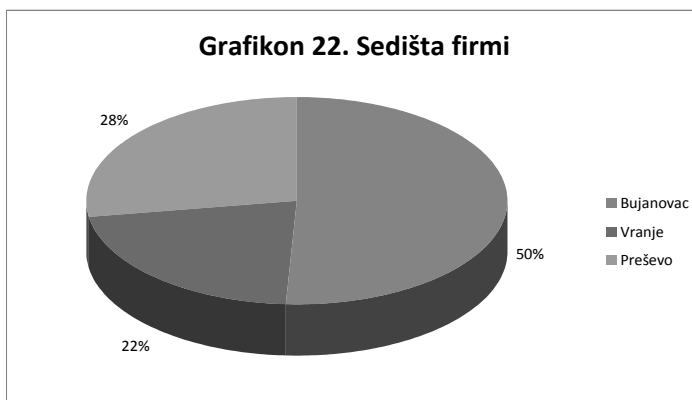
Najčešći odgovori koje su ispitanici/ce dali na pitanje o potrebnim merama za osnaživanje mladih u Srbiji odnose se na uvođenje više prakse u obrazovni sistem, više programa koji direktno pokreću mlade na organizovanje aktivnosti, prakse za mlade koji su završili školovanje, bolju politiku zapošljavanja, kreiranje centra za obuke, ohrabrenje i omogućavanje mladima da volontiraju, stalna edukacija, izrada novih strateških dokumenata za mlade, reforma omladinske politike na lokalnom nivou. Prema odgovorima iz upitnika, može se zaključiti da su ispitanici/ce svesni svojih potreba, znaju da treba da se aktivno uključe u rešavanje društvenih problema i da je to jedini način da sami sebi obezbede budućnost. Svakako iz njihovih komentara se vidi da nisu zadovoljni omladinskom politikom na lokalnom nivou i da treba sami da se aktiviraju da bi promenili stanje u svom okruženju.

DEO II - ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA O POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I POLOŽAJ MLADIH NEZAPOSLENIH LICA

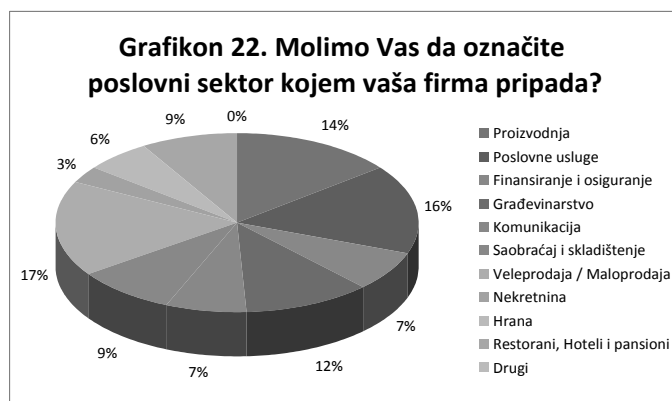
Deo o analizi podataka i rezultatima istraživanja sprovedenog među poslodavcima, tj. predstavnicima poslovnog sektora predstavlja ključni deo izveštaja. Takođe, ovaj deo se sastoji od više tabelarnih prikaza podataka, kao i sažetih objašnjenja osnovnih rezultata istraživanja. U njemu su date i preporuke za unapređenje trenutnog stanja i predložene aktivnosti koje bi trebalo da uslede nakon sprovedenog istraživanja.

OSNOVNI PODACI O POSLODAVCIMA OBUHVAĆENIH ISTRAŽIVANJEM

Najveći broj anketiranih poslodavaca bio je iz Bujanovca (35 firmi, odnosno 51,18% ukupnog uzorka), zatim iz Preševa (19 firmi, tj. 27% ukupnog uzorka) i iz Vranja (15 firmi, odnosno 22% ukupnog uzorka).



Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, njih 17% je iz sektora veleprodaje-maloprodaje, 16% iz sektora poslovnih usluga, 14% iz proizvodnje, 12% iz građevinarstva, po 9% iz saobraćaja, skladištenja i ugostiteljskih usluga, po 7% iz finansiranja, osiguranja i komunikacija, 6% iz sektora nekretnina i 3% prehrambenog sektora.



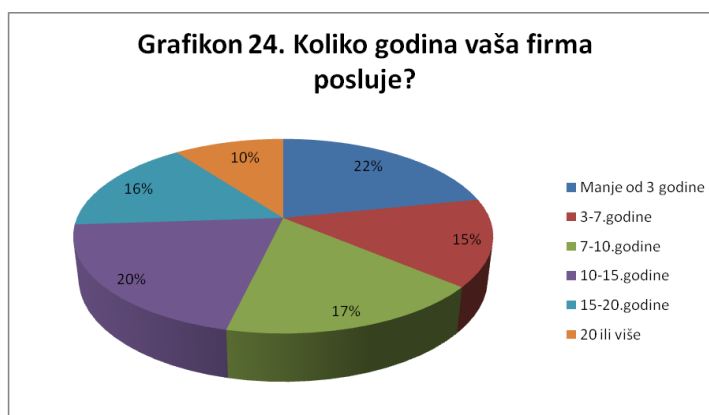
U tabeli koja sledi prikazana je i veličina privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem (38 mikro-preduzeća, 25 malih i 6 srednjih preduzeća). Kao što se vidi iz tabele najveći udeo u uzorku predstavljaju mirko preduzeća.

Poslovni sektor	Mikro	Mala	Srednja	Velika	Ukupno
Proizvodnja	1	4	5		10
Poslovne usluge	1	10			11
Finansiranje i osiguranje	4	1			5
Konstrukcija	4	4			8
Komunikacija	5				5
Saobraćaj i skladištenje	6				6
Veleprodaja / Maloprodaja	11	1			12
Nekretnina	1	3			4
Hrana	2				2
Restorani, Hoteli i pansioni	3	2	1		6
Drugi	/	/	/		
Ukupno	38	25	6		69

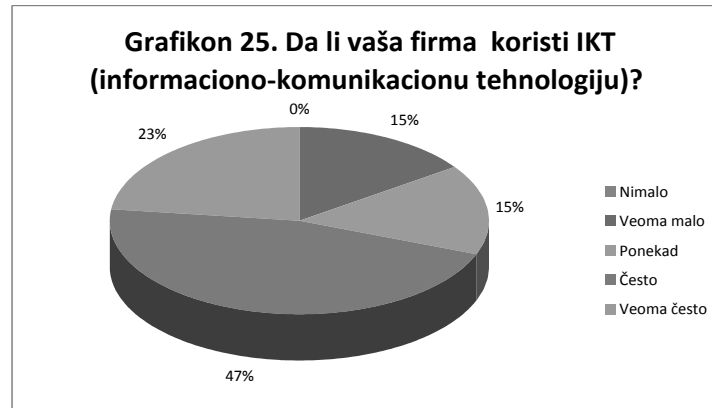
Većina privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem, prema broju zaposlenih, predstavljaju mikro preduzeća - 55%, 36% mala preduzeća i 9% srednja preduzeća; uzorkom nisu obuhvaćene velika preduzeća



Najveći broj anketiranih firmi posluje manje od 3 godine (22%), 20% njih od 10 do 15 godina, 17% od 7 do 10 godina, 16% od 15 do 20godina), 15% između 3 i 7 godina i 10% više od 20 godina.



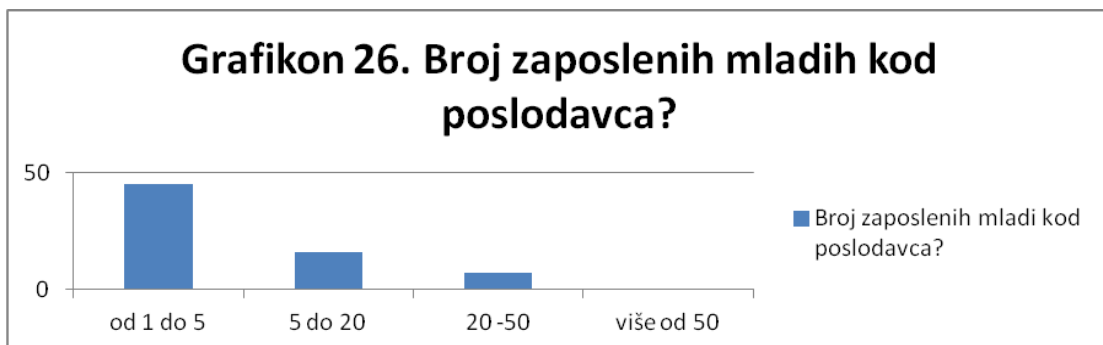
Odgovori na pitanja iz upitnika pokazali su da najveći broj firmi (46%) često koristi tehnologiju, 23% veoma često, 16% veoma retko i 15% ponekad.



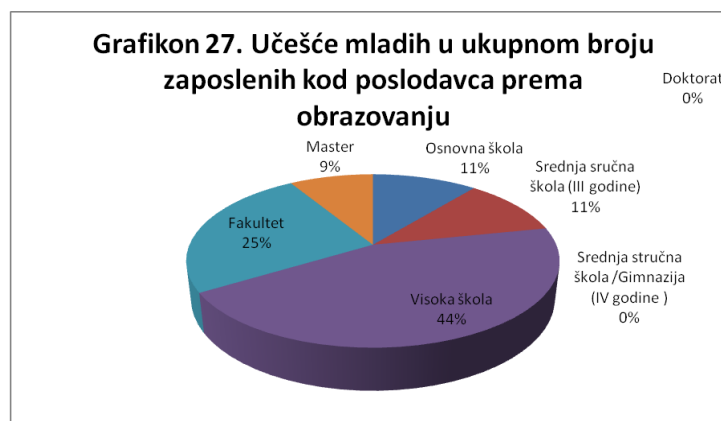
ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

U ovom delu pitanja su bila usmerena ka zapošljavanu mladih kod poslodavaca.

U većini firmi obuhvaćenih uzorkom 65% (45 firmi) radi od 1 do 5 mladih, 23% (16 firmi) zapošljava od 5 do 20 mladih, dok u 12% (8 firmi) radi od 20 do 50 mladih.



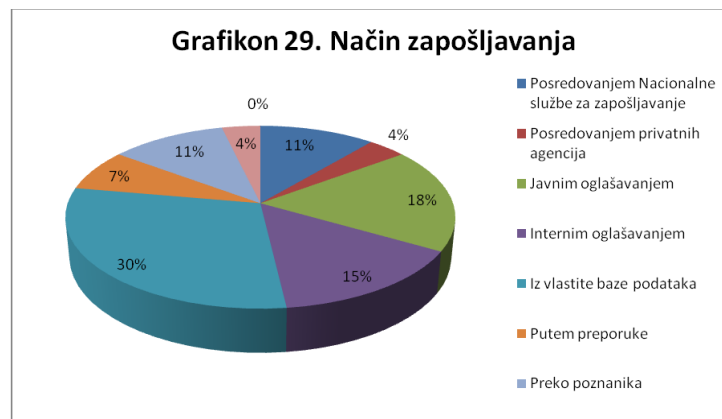
Najveći broj mladih zaposlenih (44%) ima završenu visoku školu, 25% njih fakultet, po 11% ima završenu srednju stručnu i osnovnu školu, dok 9% mladih koji rade imaju završene master studije



Naredna pitanja u anketnom upitniku imala su za cilj da se dođe do odgovora koji bi pružili jasniju sliku o tome da li poslodavci organizuju obuke i usavršavanja za zaposlene, za koja zanimanja i za sticanje kojih posebnih veština i znanja se te obuke realizuju. Odgovori ispitanika ukazuju na to da samo 3% poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem organizuje obuke i usavršavanja. Najveći procenat poslodavaca pažnju poklanja obuci i usavršavanju zaposlenih u oblasti finansija. Čak 97% poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem ne organizuje obuke i usavršavanja zaposlenih.



Grafikon koji sledi prikazuje načine na koje su anketirani poslodavci tražili radnike koje bi zaposlili. Vlastita baza podataka je najčešći način koji poslodavci koriste za zapošljavanje - 30% (20 firmi), javno oglašavanje koristi 18% (12 firmi), interno oglašavanje 15% (10 firmi). Interesantan je podatak da se zapošljavanje vrši i preko Nacionalne službe za zapošljavanje i preko poznanika u 11% (8 firmi), a najmanje putem preporuke 7% (5 firmi), posredovanjem privatnih agencija i saradnje sa obrazovanim ustanovama 3% (2 firme).



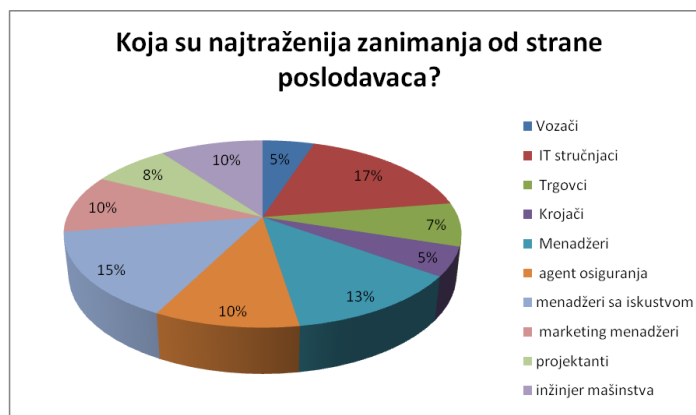
Poslovi koje obavljaju novozaposleni

Među poslovima (zanimanjima) gde je zaposleno najviše mladih izdvajaju se poslovi kasirke 18%, magacioneri 13%, IT stručnjaci 13%, vozači 11%, radnici/e na administrativni poslovima 11%, referenti prodaje 7%, prodavci 9%, krojači 4%, komercijalisti 4%, mašinski inženjeri 4%, dnevni portiri 4%, agenti 4%, web dizajner 4%, proizvodnji i prodaji 2%,

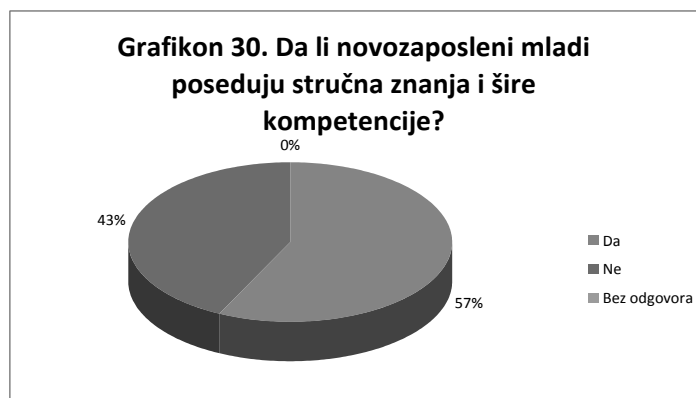


Koja su najtraženija zanimanja od strane poslodavaca?

Među najtraženija zanimanja od strane poslodavaca spadaju: vozači 8%, IT stručnjaci 17%, menadžeri sa iskustvom 15%, menadžeri 13%, marketing menadžeri 10%, inženjeri mašinstva 10%, projektanti 8%, trgovci 8%, krojači 5%, agenti osiguranja 5%.



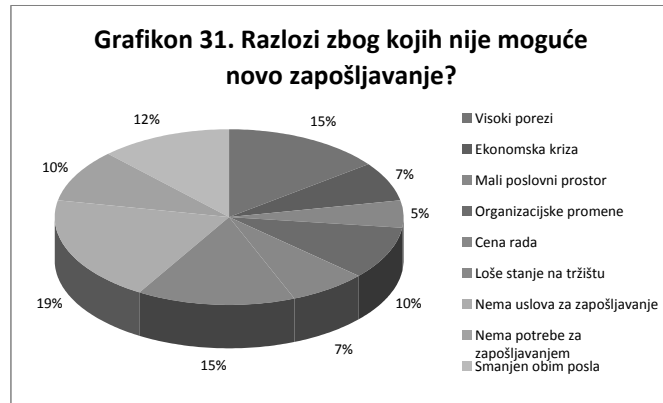
Da li novozaposlena mlada lica (do 30 godina) poseduju stručna znanja i šire kompetencije pokazuju odgovori na naredno pitanje iz upitnika. Da mladi poseduju stručna znanja i šire kompetencije potvrdilo je 57% ispitanih poslodavaca, a njih 43% tvrdi da ne poseduju.



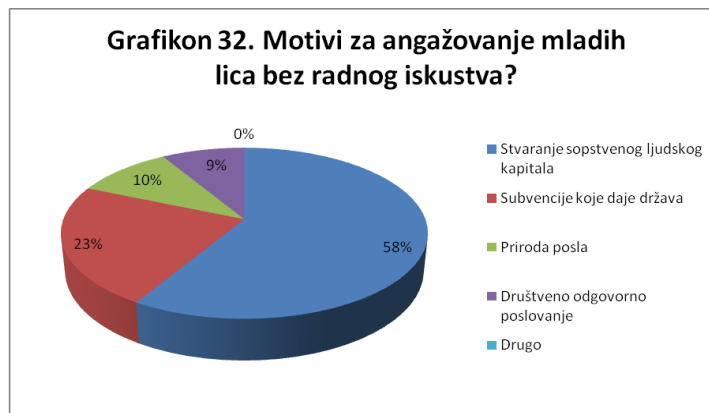
Poslodavci koji su odgovorili da novozaposlena mlada lica ne poseduju stručna znanja i šire kompetencije su ukazali i na to koja su nedostajuća stručna znanja i šire kometencije njima neophodna:

znanja i šire kompetencije u trgovini i finansijama, poznavanje rada na računaru, pismenost, veštine ophođenja sa klijentima, znanje stranog jezika, odgovornost, iskustvo i sl.

Razlozi zbog kojih se ne planira novo zapošljavanje se uglavnom odnose na nepostojanje uslova za zapošljavanje (19% slučajeva), loše stanje na tržištu (15%), visoke poreze (15%), nedostatak potrebe za zapošljavanjem (10%), organizacijske promene (10%). Razlozi zbog kojih nije moguće novo zapošljavanje prikazani su na narednom grafikonu.



Među poslovnim motivima zbog kojih bi poslodavci angažovali mlada lica bez radnog iskustva dominiraju: želja da se stvori sopstveni ljudski kapital i korišćenje subvencija koje daje država. Procentualno učešće pojedinih motiva poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem za angažovanje mladih lica bez radnog iskustva dato je na grafikonu, a njihov raspored prema delatnostima u narednoj tabeli.



U pogledu potreba poslodavaca za tražene kompetencije u oglasima za posao, u odgovorima poslodavaca dominiraju šire kompetencije i lične karakteristike, prenosiva posebna znanja i veštine, a najslabije su zastupljena stručna posebna znanja i veštine. Najveći broj odgovora poslodavaca se vezuje za očekivanja za dodatnim znanjima i veštinama.

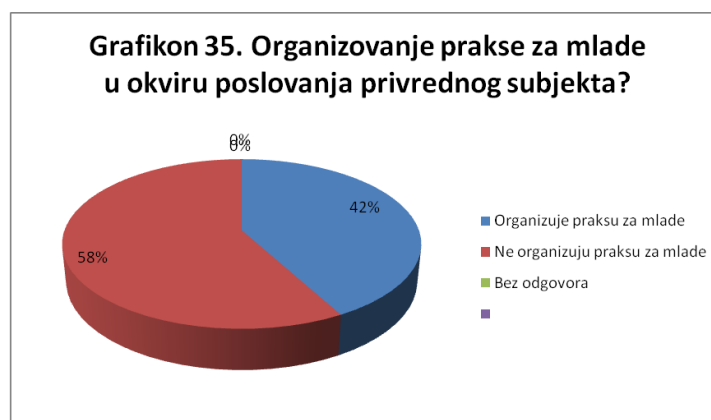


Od širih kompetencija i ličnih karakteristika, kod potreba poslodavaca za posebnim znanjima i veštinama kod planiranog zapošljavanja, najzastupljenije su sledeće karakteristike: usmerenost na klijenta, odgovornost, preciznost, spremnost na učenje, komunikacijske veštine, timski rad/saradnja, lična organizovanost usmerenost na rezultat, inicijativnost, analitičnost, posvećenost.

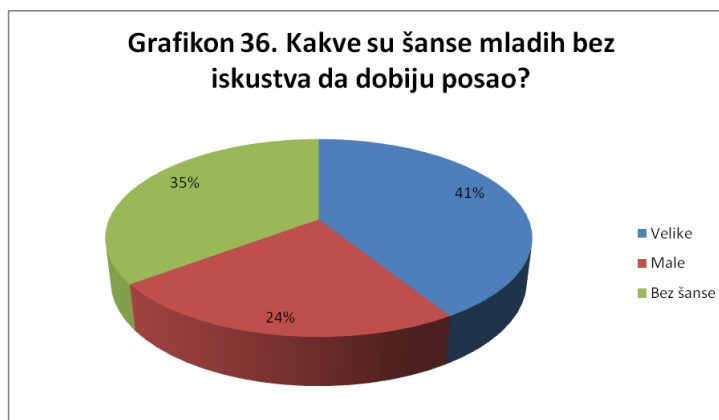
Da volontiranje predstavlja dobru startnu poziciju za mlade i da poslodavcima daje priliku da ih bolje procene i tako lakše radno angažuju smatra preko 80% anketiranih poslodavaca, dok nešto manje od 20% tvrdi da volontiranje mladih ne daje priliku poslodavcu za bolju procenu i angažovanje.



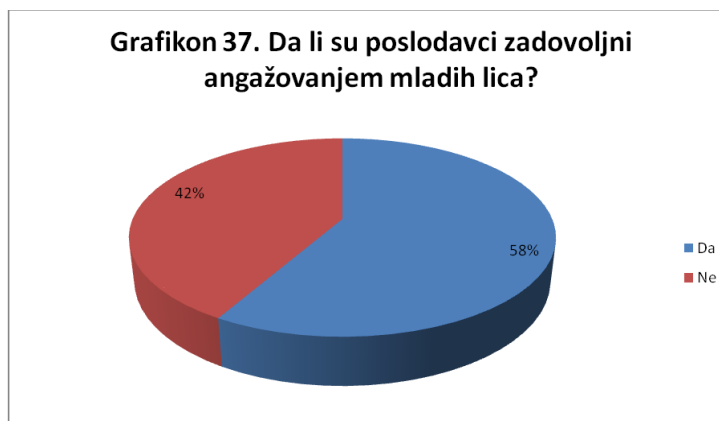
Praksu za mlade u okviru svog poslovanja organizuje 42% anketiranih poslodavaca, dok 58% takvu praksu ne organizuje.



Da mladi bez iskustva nisu bez šanse pokazuju rezultati ankete, gde je 41% (28) poslodavaca reklo da su šanse velike da se mladi bez iskustva zaposle kod njih, 35% (24) poslodavaca je izjavilo da su mladi koji nemaju iskustva bez šansi jer su njihova radne pozicije zahtevne, dok 24% (17) njih smatra da su šanse male, ali da postoji mogućnost za pojedine pozicije koje nisu mnogo zahtevne.

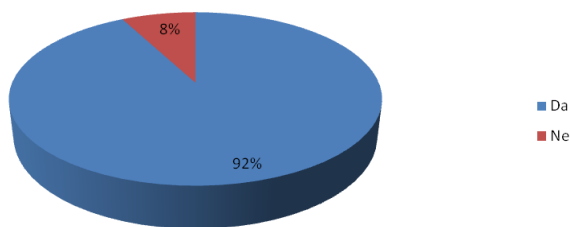


Više od polovine ispitanika/ca (58%, tj. 40 poslodavaca) zadovoljni su angažovanjem mladih. Prema odgovorima poslodavaca mladi su uglavnom fleksibilni i lako mogu da im prenesu vrednosti kompanije, procedure i sama pravila obavljanja posla, pa su samim tim i zadovoljni. Poslodavci koji nisu nezadovoljni kao razloge navode da mladi napuštaju posao, nezainresovani su, slabo napreduju



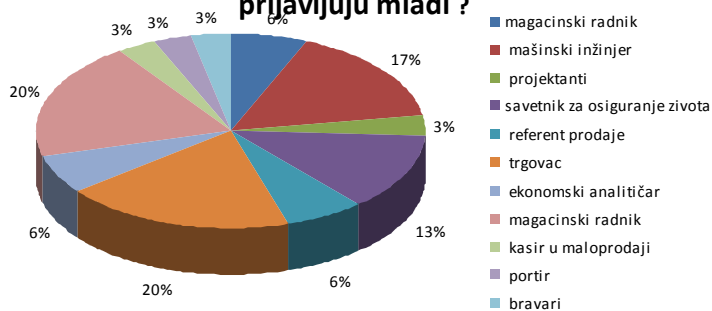
Većina poslodavaca koji su odgovorili na naše pitanje (92 tj. 63 osobe) nije se susrela sa situacijom da se niko ne prijavljuje na konkurse. Tokom razgovora su istakli da povremeno ima konkursa na koje je slab odaziv kandidata, a to se dešava kad je radna pozicija izuzetno stručna i zahtevna. Mali broj poslodavaca - oko 8% (6 osoba), su odgovorili da su imali konkurs na koji se niko nije prijavio; iz razgovora smo saznali da su u pitanju radne pozicije koje nisu mnogo zahtevne ali se malo plaćene, pa se zbog toga izbegavaju.

Grafikon 38. Da li je bilo konkursa od strane poslodavaca, a da nije bilo prijavljenih kandidata?



Mladi se najmanje prijavljuju na sledeće zanimanja: magacinski radnik 19%, trgovac 19%, mašinski inženjer 16 %, savetnik za osiguranje života 13%, referent prodaje 7%, ekonomski analitičar 7%, kasir u maloprodaji 3%, portir 3%, bravari 3%, projektanti 3%

Grafikon 39. Za koja zanimanja se najmanje prijavljuju mladi ?



DEO III - ANALIZA STRATEŠKIH DOKUMENATA I TELA KOJI SE BAVE MLADIMA U GRADU NOVOM PAZARU I OPŠTINAMA TUTIN I SJENICA, U ODNOSU NA MERE I PROGRAME ZA ZAPOSŁJIVOST I ZAPOSLENOST MLADIH

Prema podacima Nacionalne agencije za regionalni razvoj za 2014. godinu⁸, grad Novi Pazar spada u kategoriju izuzetno nerazvijenih gradova, dok opštine Tutin i Sjenica spadaju u devastirana područja. Visoka stopa nezaposlenosti (28.3%), znatno iznad republičkog proseka, nizak stepen privrednog razvoja i loša infrastruktura predstavljaju loše predušlove za investicije u razvoj poslovanja, što predstavlja dodatni izazov za otvaranje novih radnih mesta i zapošljavanje mladih u ovom regionu.

Analiza strateških lokalnih dokumenata odnosi se na prikaz trenutnog stanja po pitanju usvojenih strategija i akcionih planova u gradu Novom Pazaru i opštinama Tutin i Sjenica, sa fokusom na aktivne mere i programe zapošljavanja mladih.

GRAD NOVI PAZAR

Novi Pazar se nalazi na jugozapadu Srbije i prema poslednjem popisu stanovništva iz 2011.godine⁹ ima oko 110.000 stanovnika od čega je oko 50% stanovništva mladih od 30 godina. Stanovništvo je etnički pomešano i na teritoriji grada i okoline žive pripadnici srpskog i bošnjačkog naroda, uz mali broj Roma i Albanaca. Grad i okolina predstavljaju ekonomski nerazvijeno područje uz slabo razvijenu infrastrukturu odnosno loše uslove za razvoj lokalne ekonomije.

Sve je evidentniji trend odlaska mladih iz Novog Pazara u zemlje Evropske Unije, što je najvećim delom uzrokovano nedostatkom posla i lošeg ekonomskog položaj mladih u ovom gradu.

Lokalni akcioni plan zapošljavanja grada Novog Pazara za 2017. godinu¹⁰, koji je usvojen krajem januara 2017. godine, prepoznaje veliku stopu nezaposlenosti mladih kao jedan od najvećih izazova.

Tabelarni prikaz stanja zaposlenosti u Novom Pazaru:

	Zaposleni		Zaposleni u priv.druš., ustanovama, zadrugama i organizacijama ³⁾	Preduzetnici, lica koja samostalno obavljaju delatnost i zaposleni kod njih	Broj zaposlenih na 1000 stanovnika	
	ukupno	Od toga žene %			ukupno	Zaposleni u privred.dr ušt., ustan., zadrug.i dr.org.
Novi Pazar	19.100	30,14	13.973	5.127	190	140

Međutim, ono što je evidentno je da sam Akcioni plan sadrži isključivo jednu meru, odnosno predlog za povećanje zaposlenosti mladih kroz subvencionisanje i dodelu jednokratne pomoći poslodavcima za

⁸ <http://www.icr.rs/tag/nacionalna-agencija-za-regionalni-razvoj/>

⁹ <http://sandzakpress.net/sjeverni-sandzak-na-popisu-2011demografaska-analiza>

¹⁰ <http://www.novipazar.rs/dokumenti#strategije-grada>

zapošljavanje lica iz teže zapošljivih kategorija. Svako novo radno mesto grad podržava subvencijama u iznosu od 200.000 dinara, a ukupan budžet opredeljen za ovu meru zapošljavanja iznosi 10 miliona dinara.

Grad Novi Pazar	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade	LAP za mlade Novog Pazara je istekao pre 5 godina i odnosio se na period 2010 - 2012 godine. Još uvek nije počela izrada novog LAPa.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje.	Usvojen krajem januara 2017. godine i obuhvata period za 2017. godinu
Savet za mlade	Još uvek nije konstituisan.
Aktivnosti Kancelarije za mlade	Aktivnosti Kancelarije za mlade su bile usmerene najvećim delom na informisanje i prosleđivanje informacija o konkursima i prilikama za angažman mladih.

Grad Novi Pazar je imao i Lokalni akcioni plan za razvoj omladinskog preduzetništva u gradu Novom Pazaru 2011. - 2013. godine koji istekao pre 4 godine i Strategiju održivog razvoja Grada, koja je istekla 2016. godine. Novi dokumenti još uvek nisu usvojeni.

OPŠTINA TUTIN

Opština Tutin ima usvojenu Strategiju održivog razvoja za period od 2013 – 2020.¹¹ u okviru koje nisu jasno definisane mere zapošljavanja i zapošljivosti mladih. Jedina mera koja se može izdvojiti odnosi se na programe uspostavljanja sistema obrazovanja usklađenog sa potrebama privrede, koji se prvenstveno odnosi na poboljšanje uslova nastave i obrazovanje komisija za usaglašavanje broja obrazovnog kadra iz srednjih škola sa potrebama privrede.

Opština Tutin	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade	Istekao 2012.godine, nije počela izrada novog.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje	Opština nema usvojen LAP za zapošljavanje.
Savet za mlade	Savet za mlade konstituisan, ali neefikasan. Za poslednje 2 godine Savet se sastao samo jednom.

¹¹ <http://www.tutin.rs/dokumenta/strategija/STRATESKI%20PLAN%20ODRZIVOG%20RAZVOJA%20-%202013%20-%202020.pdf>

Kancelarija za mlade	Kancelarija za mlade formalno ne postoji. Određena sredstva za mlade odvajaju se kroz Ustanovu za sport i omladinu.
-----------------------------	---

OPŠTINA SJENICA

Prema stepenu razvijenosti jedinica lokalnih samouprava za 2014. godinu, opština Sjenica spada u četvrtu grupu koju čini 44 izrazito nedovoljno razvijenih jedinica lokalnih samouprava čiji je stepen razvijenosti ispod 60% republičkog proseka¹².

Opština trenutno nema dostupnih usvojenih strateških dokumenata i mera aktivnog zapošljavanja.

Opština Sjenica	Komentar
Lokalni akcioni plan za mlade	Istekao 2012. Još uvek se čeka na izradu novog.
Lokalni akcioni plan za zapošljavanje	Istekao 2013. Novi nije donet.
Savet za mlade	Konstituisan 2015. Aktivnosti Saveta se najviše odnose na planiranje i realizaciju lokalnih akcija, što ne spada u sam mandat Saveta.
Aktivnosti Kancelarije za mlade	Kancelarija za mlade Sjenica koja postoji od 2009. godine povremeno organizuje edukativne radionice za mlade koje se odnose na podršku pisanju biznis planova, CV-a, kurseve jezika i slično.

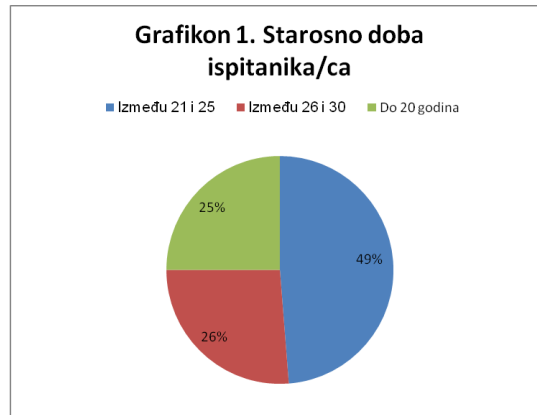
KOMENTARI I PRIKAZI REZULTATA ANKETE I RAZGOVORA

U istraživanju je učestvovalo 82 ispitanika starosti od 15-30. godina iz opština Sjenice i Tutina i grada Novog Pazara, pri čemu je 19 ispitanika iz Sjenice, 25 iz Tutina i 38 iz Novog Pazara.

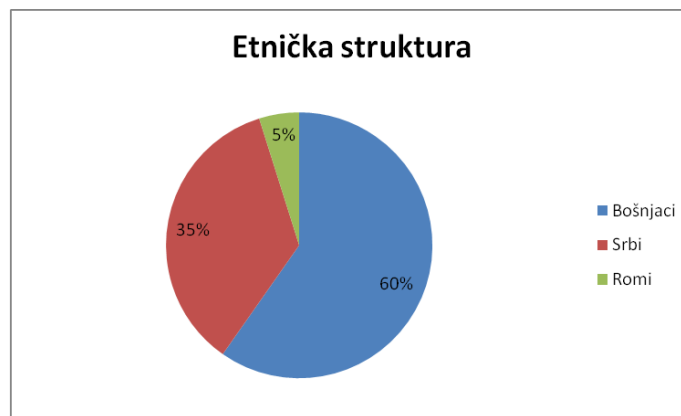
JLS	Broj mladih
Novi Pazar	38
Sjenica	19
Tutin	25

¹² Podaci sa zvanične internet prezentacije www.sjenica.rs

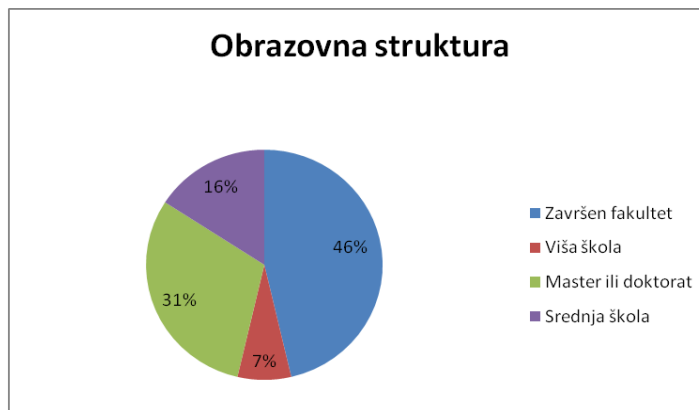
Od ukupno 82 ispitanika/ca ispitano je 39 pripadnika muškog pola i 43 pripadnice ženskog pola. Najveći broj ispitanika/ca je starosne dobi između 21 i 25 godina, (52 osoba), 17 ispitanika je starosne dobi između 26-30 dok je 13 ispitanika starosne dobi do 20 godina.



Najveći broj ispitanika/ca je bošnjačke (49 ispitanika), 29 ispitanika srpske i 4 ispitanika romske nacionalnosti.



Najveći broj ispitanika/ca poseduje fakultetsko obrazovanje (38 ispitanika/ca), 25 ispitanika/ca je završilo master studije, 6 ispitanika/ca ima završenu visoku školu i 13 ispitanika/ca ima završenu srednju školu.



USPEŠNO OBAVLJANJE POSLA

Da li smatrate da je za uspešno obavljanje poslova potrebno imati osobu na čelu tima koja zna kako voditi posao ?

80 ispitanika/ca je na ovo pitanje dalo odgovor „DA“, što ukazuje da mladi ljudi shvataju značaj dobrog lidera i dobrog menadžera koji stoji na čelu tima. Uspeh tima svakako zavisi od svih zaposlenih, međutim od ključnog je značaja imati osobu koja poseduje menadžerske veštine pri obavljanju posla.

Samo dva ispitanika/ce je dalo negativan odgovor na ovo pitanje, smatrajući da je moguće da timovi funkcionišu bez nužnog postavljanja i određivanja menadžera. Dobra komunikacija u timu je sasvim izvodljiva ukoliko su svi članovi odgovorni i poštuju vreme svojih kolega, i u takvim situacijama postojanje menadžera nije nužno, po mišljenju ova dva ispitanika.

Zbog čega je važno imati osobu na čelu tima?

Najveći broj ispitanika/ca smatra da je važno imati osobu na čelu tima zbog bolje organizacije i raspodele zadataka (68 ispitanika/ce). Kroz razgovor ovi mladi ljudi su izneli svoj stav koji glasi da mora postojati jasna podela posla/uloga u timu i dobra organizacija kako ne bi došlo do rasipanja grupe i prenošenja odgovornosti između članova tima. 7 ispitanika/ca je dalo odgovor da je važno imati osobu na čelu tima zbog bolje koordinacije i usmeravanja. 7 ispitanika/ca smatra da je menadžer potreban zbog uspostavljanja reda i preuzimanja odgovornosti. Menadžer/ka je taj koji preuzima odgovornost za rad celog tima, i ukoliko nešto pođe po zlu ili se ne uradi kako treba i na vreme, menadžer je taj koji treba da snosi punu odgovornost.

Odgovor	Broj mladih
Organizacija i raspodela zadataka	68
Bolja koordinacija i usmeravanje	7
Uspostavljanje reda i preuzimanje odgovornosti	7

Da li ste nekada imali priliku da vodite neku aktivnost, posao ili deo posla ?

Od 82 ispitanika/ce njih 63 navodi da su imali priliku da vode neku aktivnost, posao ili deo posla, dok 19 ispitanika/ca nisu imali priliku da vode neku aktivnost.

Od 63 ispitanika/ca koji su imali priliku da se oprobaju u vođenju aktivnosti, njih 27 je to radilo u okviru angažmana u OCD ili volonterskim projektima sprovedenim na teritoriji Novog Pazara ili u okviru volonterskih akcija pomoći izbeglicama na teritoriji Tutina. 30 ispitanika/ca su vodili projekte/prezentacije u školi ili na fakultetu, dok 6 ispitanika/ca vode aktivnosti na poslu.

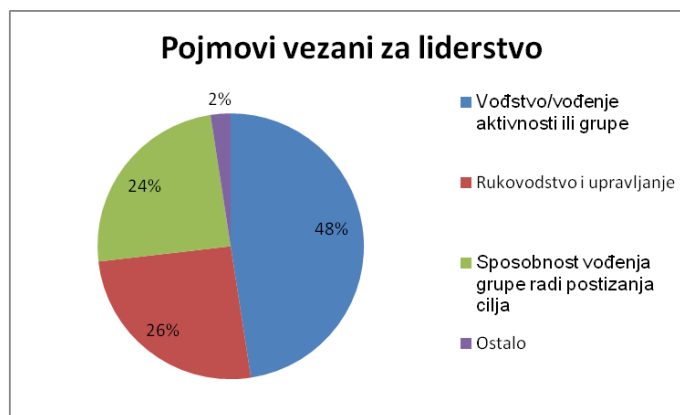
Vrsta aktivnosti/posla	Broj ispitanika
Aktivnosti u okviru angažmana u OCD ili	27

volonterskim projektima	
Na poslu	30
Projekti/prezentacije u školi ili na fakultetu	6

LIDERSTVO I OSOBINE DOBROG LIDERA

Pojam liderstva se najprije pojavio u neekonomskim društvenim teorijama, te je po tim teorijama „lider/ica osoba koja svojim riječima i djelima, odnosno osobnim primjerom, ima značajan utjecaj na ponašanje, razmišljanje i/ili emocije određenog broja ljudi (sljedbenika/ca ili opće populacije). Liderstvo zapravo započinje s akcijom, odnosno inicijativom, a osoba koja je na samom čelu, tj. lider/ica je ta koja pokreće inicijativu i ne čeka da se stvari riješe same od sebe. Ono što je potrebno naglasiti je da se liderom ne rađa, nego se postaje obrazovanjem, uz određene predispozicije.¹³

Na pitanje da li znaju šta je liderstvo svi ispitanici/ce su odgovorili pozitivno. Kada su upitani o pojmovima koje vežu za liderstvo najveći broj ispitanika/ca (39) liderstvo shvata kao vođstvo (vođenje određenih aktivnosti/grupe). 21 ispitanik/ca smatraju da je liderstvo rukovodstvo i upravljanje, dok 20 ispitanika/ca liderstvo poistovećuje sa sposobnosti vođenja grupe radi postizanja određenog cija, a dva ispitanika/ca zaokružuju odgovor „ostalo“.



Osobine lidera/liderke	Broj mladih
Komunikativnost/interakcija sa drugima	53
Visok stupanj obrazovanja	27
Organizovanost	70
Stručnost u određenoj oblasti	6

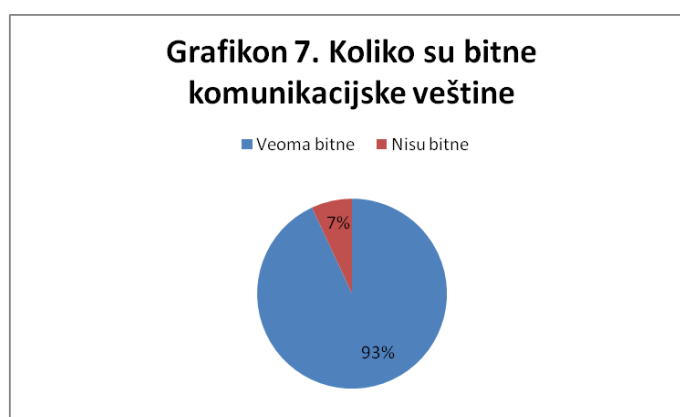
¹³ LIDERSTVO: Jačanje liderskih vještina u radu u lokalnoj zajednici (2012), TPO Fondacija, str. 22

Odgovornost i fleksibilnost	66
Spremnost na saradnju	19
Kreativnost	24
Pravednost	7
Pouzdanost	11
Motivacija	33
Originalnost	12
Inicijativa	45
Ostalo	-

Prema zahtevima tržišta od izuzetne je važnosti da mladi ljudi poseduju leaderske osobine kao i motivaciju da takvim i postanu. Ispitanike/ce smo pitali da li žele da steknu leaderske veštine, na šta je većina ispitanika/ca dala pozitivan odgovor (65). 17 ispitanika/ca koji nemaju tendencije ka sticanju leaderskih veština u razgovoru naglašavaju da leaderski posao smatraju previše stresnim, da ne vole previše obaveza ili smatraju da njihovo obrazovanje nije kompetentno uložiti koju lider treba da ima. Shodno upitnicima i razgovorima sa ispitanicima/cama, najbolji načini za sticanje leaderskih veština između ostalih su učenje po modelu, treninzi, rad sa ljudima, neformalno obrazovanje, rad u grupi, kao i raznolike obuke.

KOMUNIKACIJSKE VEŠTINE

Koliko su bitne komunikacijske sposobnosti i zašto ?

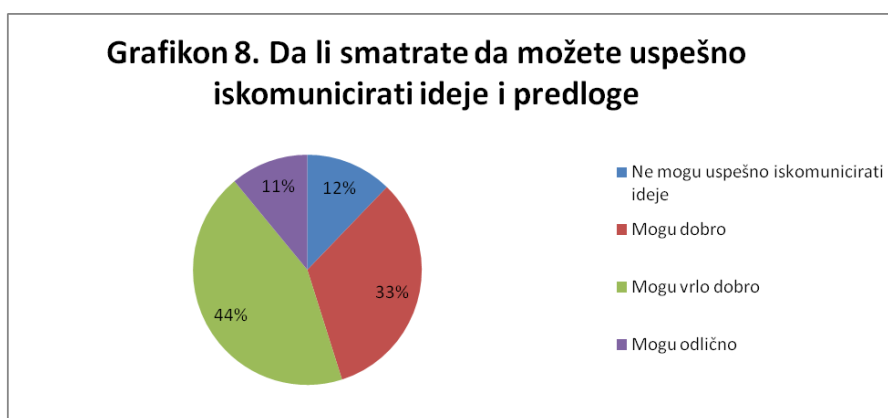


Uspešna komunikacija je najbolji pokazatelj uspešnosti u poslovanju, te je neophodna kako u svakodnevnom životu tako i na poslovnom planu. Ukoliko nismo u stanju da uspešno drugima predstavimo naše ideje i zamisli, a sa druge strane aktivno slušati zasigurno je da neće doći do uspešnog sklapanja posla. Na pitanje šta je potrebno za uspešnu komunikaciju učesnici su dali više odgovora, a u nastavku sledi prikaz odgovora

Šta je potrebno za uspešnu komunikaciju	Broj ispitanika/ca
Dobro poznavanje materije o kojoj se govori	55
Uvažavanje mišljenja drugih	31
Samouverenost	69
Razgovetan i sažet govor	12
Aktivno slušanje	48
Tačnost i preciznost	18

Odgovori pokazuju da ispitanici/ce shvataju značaj i važnost uspešne komunikacije kao i njene sastavne delove u cilju postizanja veze između lidera i tima.

Na pitanje da li smatraju da mogu uspešno predstaviti svoje ideje i predloge, većina ispitanika/ca je dala odgovor da mogu vrlo dobro (36), mogu dobro (27), mogu odlično (9) i 10 ispitanika/ca smatra da ne mogu uspešno predstaviti svoje ideje i predloge.



VEŠTINE POTREBNE ZA ZAPOŠLJAVANJE

U okolnostima visokog stepena nezaposlenosti ljudi i slabog ekonomskog razvoja vrlo je teško doći do odgovarajućeg radnog mesta. Zbog toga je od ključnog značaja posedovati veštine koje će doprineti zapošljavanju i izdvojiti pojedince/ke kao sposobne i ambiciozne zaposlene. Sledi prikaz odgovora ispitanika/ca o dodatnim veštinama koje je potrebno usvojiti da bi upotpunili svoje obrazovne profile.

Veštine	Broj ispitanika/ca
Komunikacijske veštine	22
Strani jezici	58
Praksa u struci	7
Rad na računaru	33
Pisanje projekta	78
Psihologija ličnosti	56
Socijalna psihologija i menadžment ljudskih resursa	22
Naučiti kako najlakše prevazići konfliktne situacije	41

Kako na najbolji način uskladiti potrebe ljudi u timu	40
Kako lobirati medije i donatore	6
Bolje se upoznati sa ljudskim pravima	19
Učestvovati na različitim edukacijama vezanim za liderstvo	63
Obogatiti svoj rečnik i prevladati strah od javnog nastupa	69
Steci veštine vođenja organizacije i upravljanja	82
Steci/unaprediti prezentacijske veštine	7
Ostalo	-

PROGRAMI NEFORMALNOG OBRAZOVANJA

Pored redovnog školskog obrazovanja postaje neophodno znanje i veštine proširiti i obogatiti programima koje nudi neformalno obrazovanje. Programi neformalnog obrazovanja daju ljudima priliku da pristupe svim onim sadržajima kojih ili nema u formalnom obrazovanju, ili nisu zastupljeni u onoj meri u kojoj bi trebalo da budu. Neadekvatnost školskih nastavnih planova rezultira nekompetentnošću mladih ljudi za rad za koji bi trebalo da su obučeni. Pri takvim okolnostima neformalno obrazovanje ima značajnu ulogu pri zapošljavanju. Ako osoba ne može pronaći adekvatno zaposlenje, neformalno obrazovanje je način da poradi na sebi i svojim kvalifikacijama, te tako poveća šansu za zaposlenje. To uključuje razne seminare (obuke, treninge, radionice) na kojima se usavršavaju komunikacijske veštine, veštine pisanja projekata, rada u timu, pisanje CV-a i motivacionog pisma, priprema za intervju, te različite kurseve stranih jezika, rada na računaru, itd. Učenje i usavršavanje su glavni putevi do zaposlenja.

Na pitanje **Kada biste imali priliku da učestvujete na nekom programu neformalnog obrazovanja koju oblast biste izabrali**, odgovori su sledeći:

Oblasti	Broj ispitanika/ca
Ekologija	15
Zaštita ljudskih prava	15
Izgradnja tolerancije	12
Ženska prava	33
Napredni kurs pisanja projekata	54
Radionice i seminari o radu sa decom i socijalno ugroženim osobama	17
Ljudska prava	21

Humanitarno pravo	26
Aktivizam mladih	39
Učešće na radionici pisanja projekata	54
Radionice koje se tiču poboljšanja položaja mladih	18
Razne vrste istraživanja u području nauke i umetnosti	27
Oblasti brzog učenja i čitanja	8
Komunikativnost	42
Liderstvo	34
Održivi razvoj	5
Kurs engleskog i nemačkog jezika	73
Informatika	41
Radna praksa	30

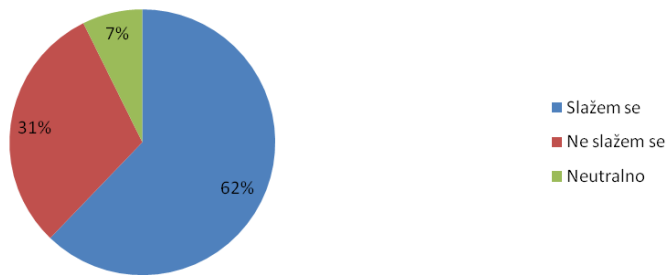
DOPRINOS I PREUZIMANJE INICIJATIVE ZA PROMENE USLOVA U OKRUŽENJU

Kada se radi o mišljenju mladih o tome da li mogu ili ne doprineti ili promeniti uslove u njihovom okruženju, 48 ispitanika/ca smatra da mogu promeniti uslove u okruženju, dok je njih 34 dalo negativan odgovor. Na pitanje da li su skloni preuzimanju inicijative veliki broj ispitanika/ca su odgovorili pozitivno (62), dok je 20 ispitanika/ca dalio negativan odgovor.

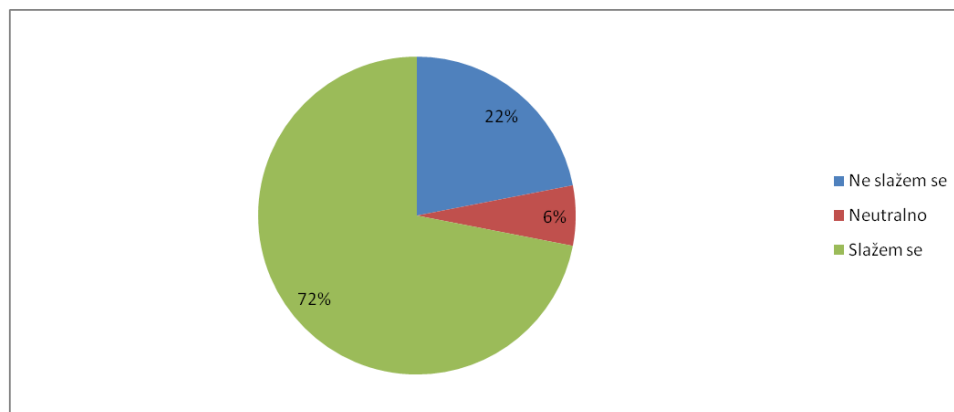
VOLONTIRANJE

Vreme koje volonteri ulože u društveno korisni rad i angažman za zajednicu se ne može novčano proceniti niti nadoknaditi. Kako definicija o volontiranju po *Youth Build Priručniku za trenere/ice* kaže da volontiranje kao oblik građanskog aktivizma ističe ono najbolje u čoveku, utiče na stav ljudi, poboljšava kvalitet života, razvija toleranciju i pospešuje filantropiju. Ključne stavke volonterizma su njom obuhvaćene, a prema rezultatima ispitivanja mladi ljudi prepoznaju značaj i ulogu volonterizma u savremenom društvu. Na pitanje **Da li su volonterske aktivnosti korisne za mlade ljude?** 51 ispitanik/ca su dali pozitivan odgovor. 25 ispitanika/ca misli suprotno, dok je 6 ispitanika/ca neutralno.

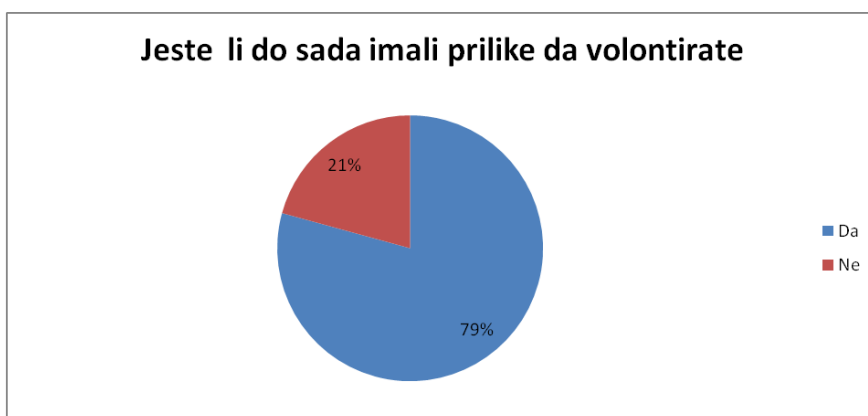
Volonterske aktivnosti su korisne za mlade



Potrebno je da se mladi u većoj meri uključe u društvene aktivnosti volontiranjem ?



Jeste li do sada imali prilike da volontirate?

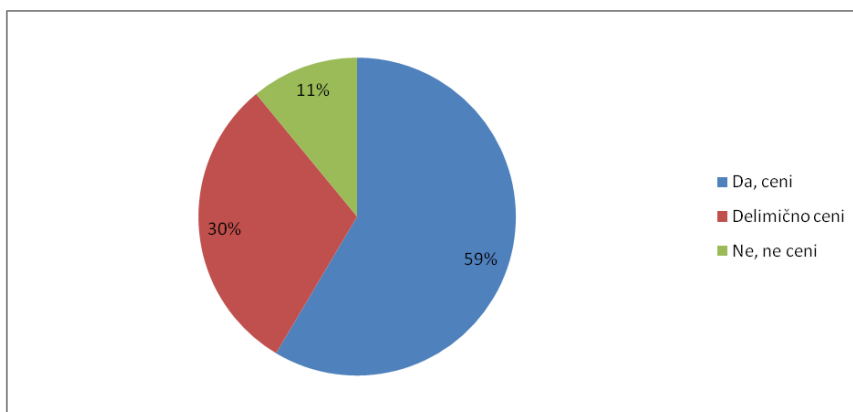


Volontiranjem se stiče iskustvo korisno za dobijanje posla ?

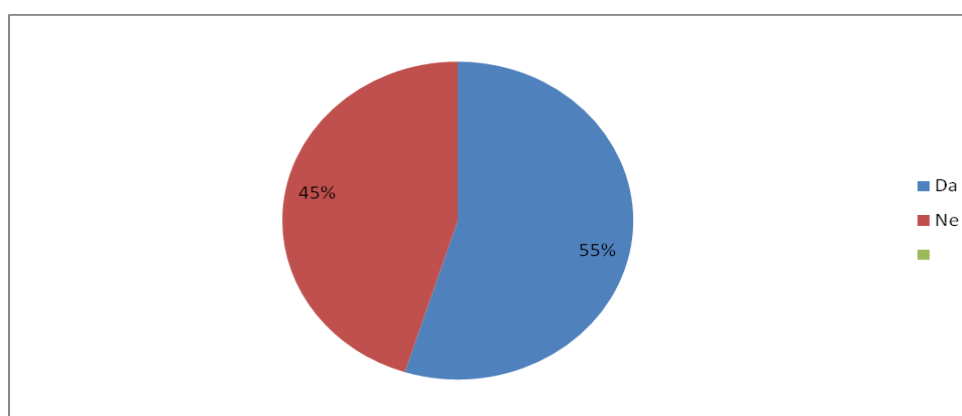
Prikupljeni podaci pokazuju da mladi shvataju koristi volonterskog rada i da vrlo često mogu biti zamena za radno iskustvo.



Smatrate li da okolina ceni volonterski rad ?



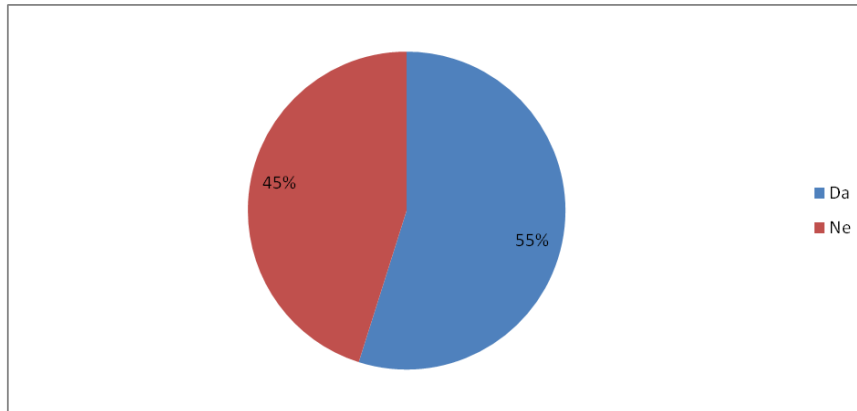
Da li volontiranje ili angažovanje pripravnika omogućava mladima sticanje radnih navika i dodatnih praktičnih znanja i veština ?



Šta smatrate najboljom nadoknadom za volontiranje ?

Ispitanici/ce dali su sledeće odgovore: javna pohvala, nema nadoknade, prilika za usavršavanjem, nova poznanstva, kursevi i seminari, iskustvo koje stičem, osećaj zadovoljstva, ljudi, osećaj pripadnosti, nove kulture, znanja, motivacija za rad, putovanja, prilike za rad, osećaj korisnosti.

Da li su mladi bili u prilici da poslodavcima predstave svoje iskustvo neformalnog obrazovanja?



Na pitanja da li su do sada učestvovali u programu stručnih praksi 51 ispitanik/ca dali su potvrđan odgovor, dok 31 ispitanik/ca nisu imali priliku da odrade stručne prakse. Ispitanici /ce koji su pohađali stručnu praku su stekli znanja iz oblasti tekstilne industije, ekonomije i prava, prehrambene industrije kao i iz domena rada u prosveti.

POKRETANJE PRIVATNOG POSLA/SAMOZAPOŠLJAVANJE

Uzimajući u obzir lošu ekonomsku situaciju i slab razvoj regiona, veoma je teško odlučiti se na pokretanje sopstvenog posla. Međutim, istraživanje je pokazalo da veliki broj ispitanika/ca ima želju da otpočne samostalni posao (68 ispitanika/ca) dok 14 ispitanika/ca nisu izrazili želju za pokretanjem samostalnog biznisa. Poražavajuća činjenica je da od 68 ispitanika koji su izrazili želju za pokretanjem posla, samo njih 32 je preduzelo nešto po tom pitanju, dok preostalih 36 ispitanika/ca nisu preduzeli ništa.

Od ispitanika koji su pokrenuli sopstvene poslove većina ima dobra iskustva (25 ispitanika/ce) dok 7 ispitanika/ca ima loša iskustva. Kao razloge zbog kojih nisu ništa učinili ispitanici/ce su naveli više odgovora. Sledi prikaz tih odgovora

Još uvek se školujem/studiram	22
Nedostatak finansija	53
Nemam iskustva	19
Stanje u državi	47
Nedostatak inicijative i ideja	8
Ne znam	2
Nedostatak vremena	14

INTERESOVANJA I MOTIVACIJA

Život u manjim mestima često može biti otežan mladim ljudima zbog nepostojanja prilika kako za ekonomskim tako i intelektualnim razvojem. U takvim prilikama nije lako naći motivaciju ili se baviti produktivnim radom. Kao predmete svog interesovanja i motivacije ispitanici/ce navode uspeh, ljubav, učenje, obrazovanje, usavršavanje, dobre ljude, prikupljanje sredstava (fundrejzing), PR, dizajn, umetnost, marketing. Iz individualnih razgovora da se zaključiti da mladi smatraju da u svojim zajednicama ne dobijaju dovoljno prilika za usavršavanje na poljima koja ih zanimaju. Na prvom mestu je potrebno osnažiti mlade ljude i raditi na poboljšanju njihovih kapaciteta, a onda raditi na stvaranju boljih uslova za ostvarivanje njihovih prava i zadovoljavanju njihovih potreba.

DEO IV - POTREBE TRŽIŠTA RADA I POLOŽAJ MLADIH NEZAPOSLENIH LICA - ANALIZA REZULTATA SPROVEDENOG ISTRAŽIVANJA

Jedan od ključnih elemenata ovog istraživanja predstavlja analiza potreba poslodavaca u opštinama Tutin, Sjenica i gradu Novom Pazaru, koja je, putem anketa i pitanja na koja su poslodavci davali odgovore, imala za cilj utvrđivanje realnih potreba poslodavaca za tipom radne snage, odnosno veštinama i kompetencijama mladih ljudi koje odgovaraju zahtevima poslodavaca, tj. trenutnim potrebama tržištu rada.

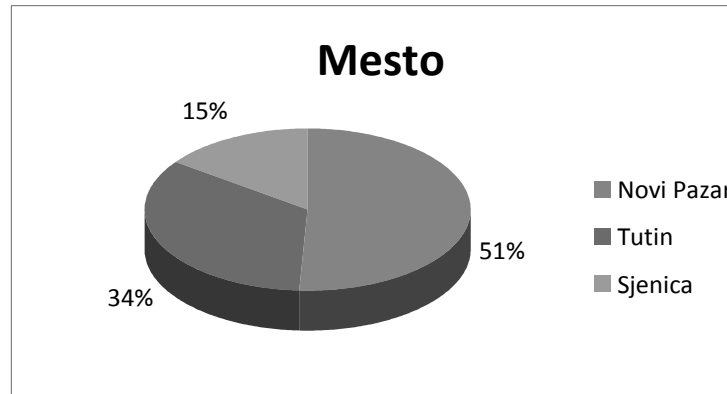
Pored toga ovaj deo analize je značajan iz razloga što pruža jasan uvid u trenutno stanje privrednog sektora u opštinama obuhvaćenim istraživanjem, odnosno daje smernice u kom pravcu bi trebala ići dalja podrška razvoju malih i srednjih preduzeća u ovom regionu, a samim tim i većem zapošljavanju mladih.

S obzirom na izraženu zastupljenost tekstilne, drvoprerađivačke i industrije proizvodnje nameštaja u opštinama obuhvaćenim istraživanjem, deo poslodavaca navodi da postoji problem sa prekvalifikovanom radnom snagom, dok određeni deo smatra da mladima nedostaju veštine i kompetencije koje se odnose na podršku marketingu i plasiranju proizvoda na regionalno i inostrano tržište.

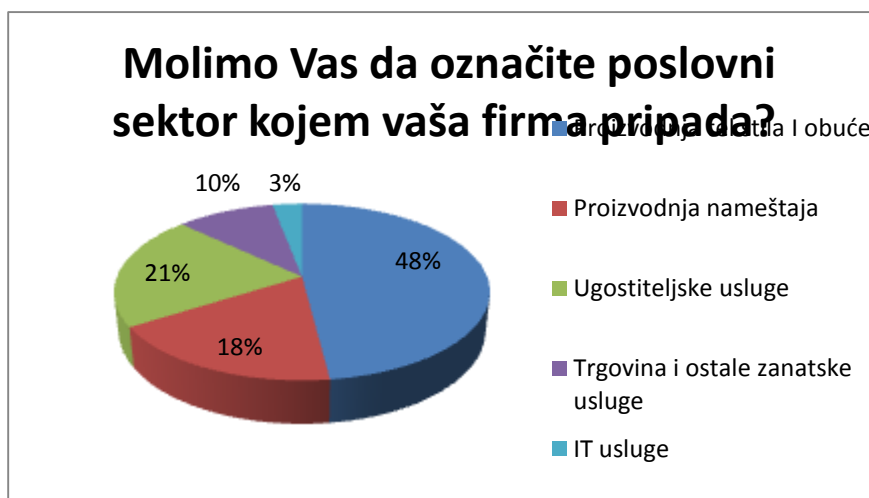
U nastavku je detaljniji pregled istraživanja sa određenim statističkim podacima i tabelarnim prikazom analize upitnika za poslodavce.

OSNOVNI PODACI O POSLODAVCIMA OBUHVAĆENIH ISTRAŽIVANJEM

Kao što je navedeno upitnikom koji je bio anonimne prirode targetirani su poslodavci, odnosno mala i srednja preduzeća u opštinama Tutin i Sjenica i gradu Novom Pazaru. U skladu sa razvijenošću i veličinom ciljanih opština, upitnikom je obuhvaćeno ukupno 67 poslodavaca, od čega 34 iz Novog Pazara, 23 iz Tutina i 10 iz Sjenice.



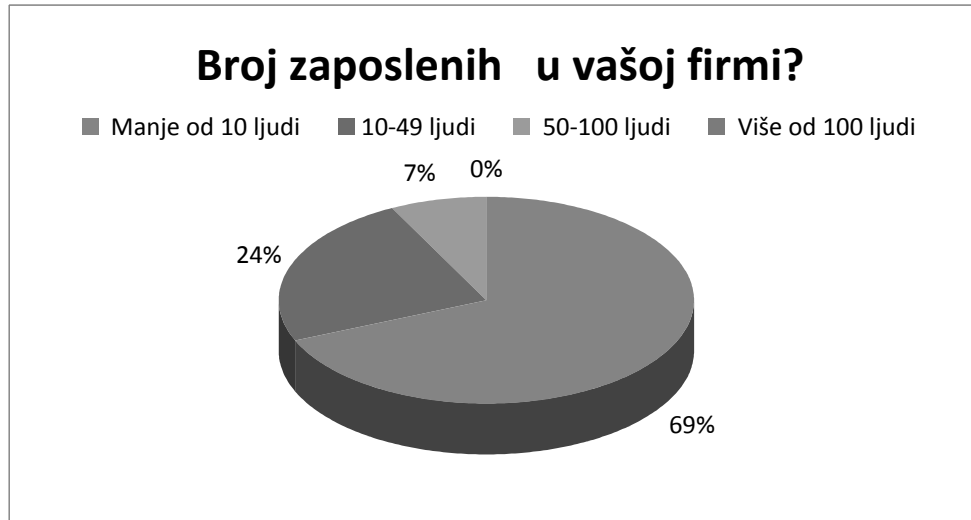
S obzirom na nisku razvijenost i uzak spektar privrednih delatnosti unutar ovih opština, od ukupnog broja anketiranih, najveći broj poslodavaca dolazi iz sektora tekstilstva i kožarstva, odnosno proizvodnje odeće i obuće, njih 48%, zatim proizvodnja nameštaja 18%, uslužnih delatnosti (ugostiteljske usluge) 21%, trgovina i zanatske usluge 10% i pružanja usluga u oblasti informacionih tehnologija (IT) 3%.



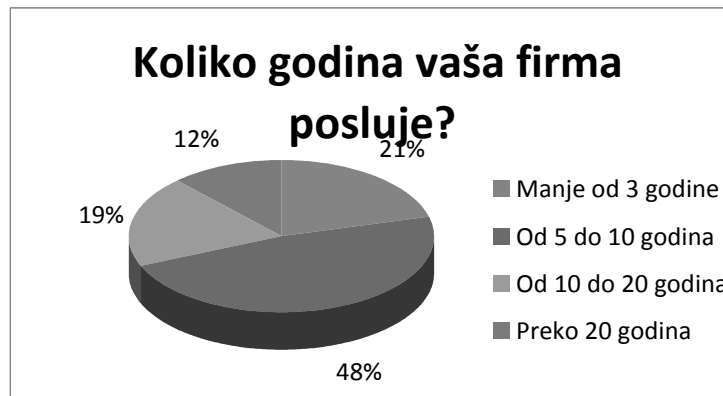
U tabeli koja u nastavku tabelarno je prikazana veličina privrednih subjekata obuhvaćenih istraživanjem. Od ukupno broja 67 anketiranih privrednih subjekata, njih 23 čine mala, a 44 mikro preduzeća.

	Mikro	Mala	Ukupno
Ukupno	44	23	67
Proizvodnja tekstila i obuće	24	8	32
Ugostiteljske usluge	3	11	14
Proizvodnja nameštaja	9	3	12
Trgovina i zanatske usluge	6	1	7
IT usluge	2	0	2

Kao što se iz tabele zaključuje, najveći broj poslodavaca čine mikro i mala preduzeća, a kriterijum za utvrđivanje veličine preduzeća odnosio se pre svega na broj zaposlenih unutar privrednih subjekata. S tim u vezi, u gornjem grafikonu prikazani su podaci vezani za broj zaposlenih u okviru anketiranih poslodavaca.

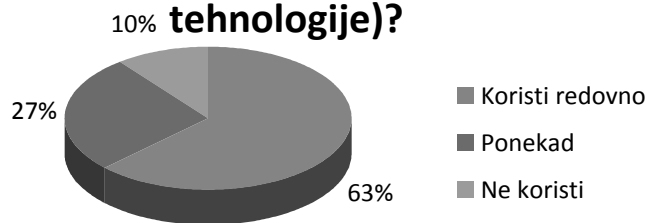


U nastavku je u procentima prikazano koliko dugo anketirani poslodavci rade i postoje. S tim u vezi 21% postoji i radi manje od 3 godine, 48% od 5 do 10 godina, 19% (od 10 do 20 godina), 12% preko 20 godina.



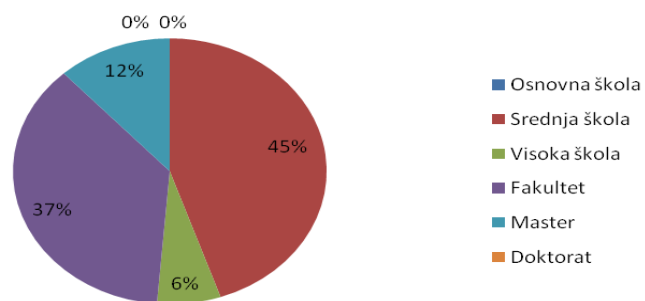
Odgovori na pitanje **Da li vaša firma koristi IKT tehnologije?** ukazuju na pozitivan trend rasta upotrebe informaciono-komunikacionih tehnologija u razvoju poslovanja preduzeća. Kao što se na grafikonu u nastavku može videti, najveći broj anketiranih firmi, njih 63% redovno koristi IKT tehnologije u nekom od procesa svog poslovanja, njih 27% IKT tehnologije koristi ponekad, dok čak 10% ne koristi IT tehnologije u okviru svog poslovanja.

Da li vaša firma koristi IKT (informaciono-komunikacione tehnologije)?



Obrazovanje mladih zaposlenih kod poslodavaca?

Obrazovanje mladih zaposlenih

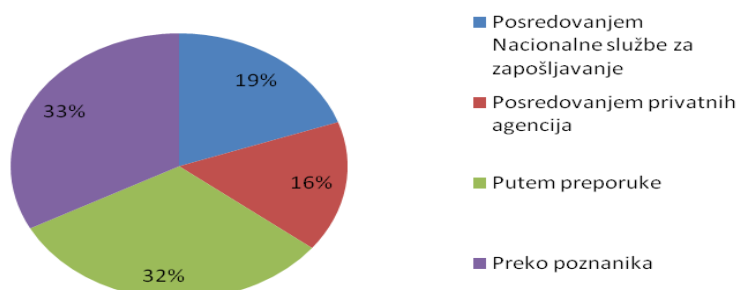


Organizovanje obuka i usavršavanje zaposlenih?

Podaci pokazuju da jedino firme koje se bave pružanjem usluga u oblasti informacionih tehnologija organizuju obuke i usavršavanja za svoje zaposlene, a od firmi koje se bave tekstilnom industrijom samo 8 organizuju obuke za usavršavanje svojih zaposlenih.

Zapošljavanje novih radnika/ca se najvećim broju slučajeva vrše na osnovu preporuke ili ličnih poznanstava, dok manji broj do zaposlenih dolazi preko privatnih agencija ili posredovanjem Nacionalne službe za zapošljavanje

Načini zapošljavanja



Poslovi koje obavljaju novozaposleni ?

Novozaposleni, jer još uvek nemaju poverenje poslodavca, ne dobijaju poslove u kojima imaju veliku odgovornost. Svi poslodavci imaju probni period za novozaposlene u kojima ih vodi neko od starijih zaposlenih, učeći ih poslu.

Koja su najtraženija zanimanja od strane poslodavaca ?

Programeri
Menadžeri prodaje
Grafički dizajneri
Krojači
PR služba
Modelari
Vez šivači
Ljudi za ručnu obradu drveta

Posedovanje stručnih znanja i širih kompetencija novozaposlenih mladih lica ?



Veliki broj mladih sa završenim fakultetom se zapošljava na radna mesta koja nisu ni široko vezana za njihovu struku. Sve je veći problem mladih sa završenim fakultetskim obrazovanjem koji su primorani da rade poslove koji su daleko od njihove struke

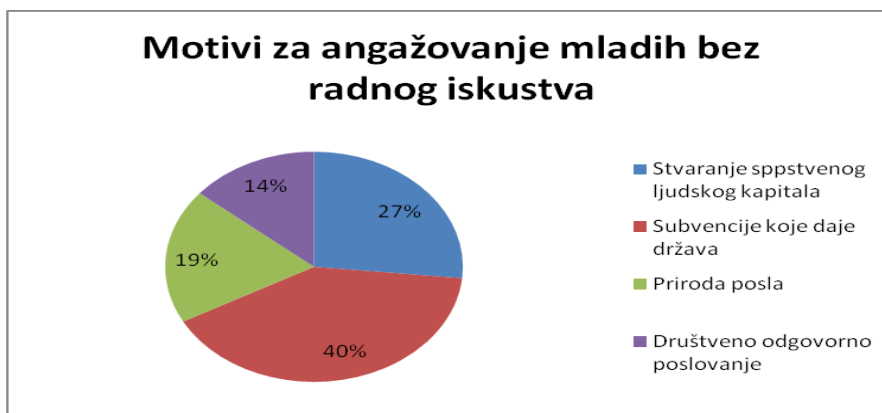
Razlozi zbog kojih nije moguće novo zapošljavanje ?

Poslodavci na ovo pitanje daju više različitih odgovora. Sledi prikaz.

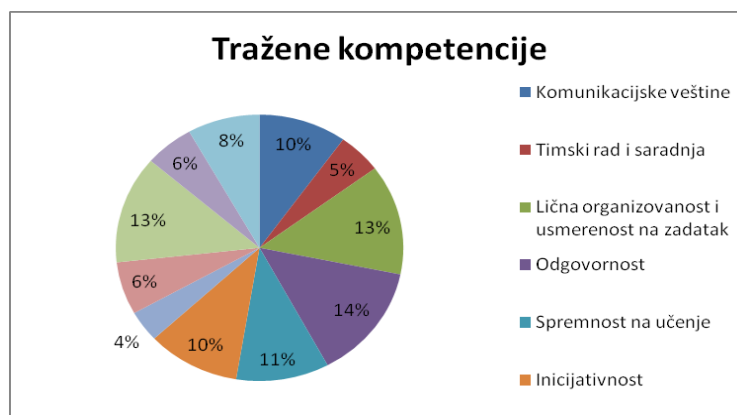
Razlozi zbog kojih nije moguće novo zapošljavanje	Broj poslodavaca
Visoki porezi	34
Ekonomska kriza	49
Mali poslovni prostor	17
Organizacione promene	2

Cena rada	36
Loše stanje na tržištu	41
Nema potrebe za zapošljavanjem	6

Motivi za angažovanje mladih lica bez radnog iskustva ?



Tražene kompetencije u oglasima za posao ?



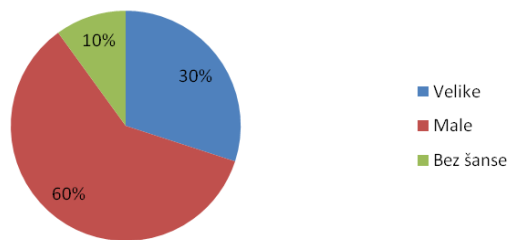
Da li volontiranje daje priliku poslodavcima da mlade bolje procene i tako lakše radno angažuju?

Poslodavci su veoma otvoreni kada se radi o volontiranju i pozitivno su naklonjeni ka mladima koji odluče da volontiraju u njihovim firmama. Nakon volontiranja poslodavci nude šansu mladim ljudima za zaposlenje ukoliko procene da su njihova znanja i veštine zadovoljavajuće. Pored toga, veliki broj daje šansu za obavljanje prakse koje takođe može rezultirati zaposlenjem.

Kakve su šanse da mladi bez iskustva dobiju posao ?

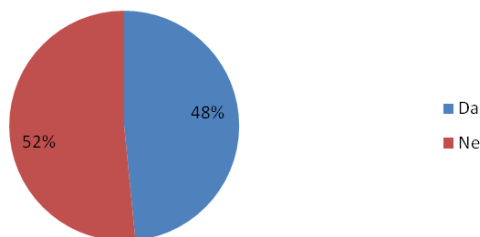
Dobijanje posla bez iskustva i nemogućnost sticanja iskustva jer poslodavci nisu naklonjeni mladima bez iskustva se čini kao začarani krug iz kog je mladima veoma teško da izađu. U takvim okolnostima realna i efikasna rešenja su prakse ili volontiranje kod poslodavaca pri čemu mladi imaju priliku da pokažu svoja znanja i umeća, ali i da steknu nova znanja i veštine.

Kakve su šanse mladih bez iskustva da dobiju posao ?



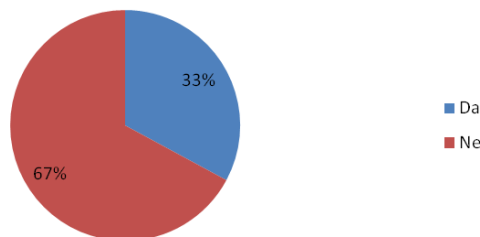
Da li su poslodavci zadovoljni angažovanjem mladih lica ?

Da li su poslodavci zadovoljni angažovanjem mladih lica ?

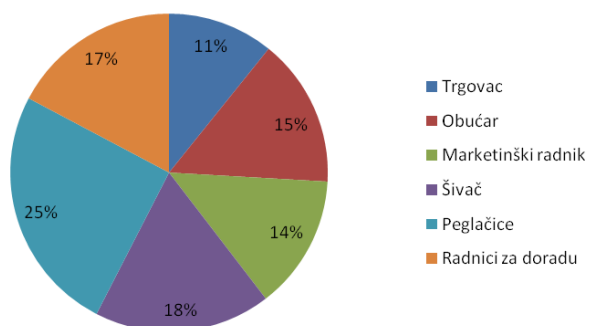


Da li je bilo konkursa od strane poslodavaca, a da nije bilo prijavljenih kandidata ?

Da li je bilo konkursa a da nije bilo prijavljenih



Za koja zanimanja se najmanje prijavljuju mladi?



ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Podaci ove analize potvrđuju da je stopa nezaposlenosti među mladima izuzetno visoka. Opštine Preševo i Bujanovac spadaju među 46 nerazvijenih opština u Srbiji sa veoma visokom stopom nezaposlenosti koja se kreće između 50 i 60 odsto. Nezaposlenost, pored toga što izaziva brojne socijalne probleme, prouzrokuje i sve veće iseljavanje mladih Srba, Albanaca i Roma, koji bolji život traže u zemljama Evropske Unije. Oni koji ostaju, oslanjaju se na pomoć rođaka iz dijaspore, koja više nije tako izdašna kao nekada. Većina mladih radi u neformalnoj ekonomiji, prosečno čekaju za prvi posao 2-3 godine. Stopa nezaposlenosti je posebno izražena i znatno iznad proseka u regionu jugozapadne Srbije, odnosno opštinama Tutin, Sjenica i gradu Novom Pazaru. Stopa nezaposlenosti mladih žena je znatno izraženija; kada su mladi u pitanju ona se procentualno kreće oko 34% kod žena, naspram 26% kod muškaraca, što se najvećim delom poklapa i sa prosekom na nacionalnom nivou.

Analize upitnika i direktni razgovori sa poslodavcima govore u prilog činjenici da postoji veliki disbalans između potreba tržišta rada i znanja i veština sa kojima mladi izlaze iz procesa formalnog obrazovanja. Takođe, s obzirom na izražene migracije mladih ljudi iz ovih regiona prema zemljama Evropske Unije, poslodavci kao najveći problem ističu nedostatak kvalifikovane radne snage za obavljanje poslova iz oblasti tekstilstva i kožarstva, odnosno da postoji veliki broj prekvalifikovanih mladih ljudi, koji nažalost ne poseduju znanja koja su u ovoj oblasti u ovom trenutku potrebna.

Iako prikupljeni podaci govore o tome da su mladi upoznati sa značajem neformalnog obrazovanja kada je u pitanju sticanje neophodnih znanja kojima se lakše dolazi do zaposlenja, i dalje u praksi imamo situaciju da su mladi neaktivni po pitanju aktivnog traženja posla i dodatnog usavršavanja svojih veština i kompetencija. Iz tog razloga veliki broj mladih ljudi po nekoliko godina provede na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, pre nego što dođe do svog prvog zaposlenja.

Primetno je interesovanje mladih za otpočinjanje privatnog posla, međutim činjenica je da je mladima potrebna dodatna podrška kada su u pitanju početna finansijska sredstva, mentorska podrška i poreske olakšice za početnike u pokretanju sopstvenog posla. Pored ovoga, neophodno je ustanoviti mehanizme kontinuiranog rada na jačanju kapaciteta, odnosno unapređivanju znanja i veština kod mladih.

Neophodno je unutar sistema formalnog obrazovanja pronaći način za rano uvođenje mladih u programe preduzetničkog obrazovanja, a jedan od najboljih primera za to su učeničke kompanije. Potrebno je pospešiti međusektorsku saradnju, a posebno saradnju srednjih škola i poslodavaca na lokalnom nivou. Analiza strateškog okvira na lokalnom nivou po pitanju mera zapošljavanja mladih u ovim regionima ukazuje da je neophodno raditi na izradi novih strategija i akcionih planova zasnovanih na realnom sagledavanju trenutnog stanju u privredi i realnim potrebama tržišta rada.

Na samom kraju, potrebno je omogućiti mladima da imaju pristup što većem broju programa neformalnog obrazovanja koji se odnose na razvoj njihovih veština i kompetencija i pružiti priliku mladim ljudima da kroz programe stručnih praksi i dodatnog usavršavanja steknu znanja neophodna za dolazak do adekvatnih poslova ili samozaposlenja.