

UNIVERZITET CRNE GORE
EKONOMSKI FAKULTET PODGORICA

MR. ŽARKO B. BOŽOVIĆ

KADROVI KAO ČINILAC DRUŠTVENO-EKONOMSKOG RAZVOJA CRNE GORE

DOKTORSKA DISERTACIJA

PODGORICA, MAJA 1992. GODINE

Muz. IV 498

MENTOR : Prof. dr Jovo Brečić , Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu i

ČLANOVI KOMISIJE : prof. dr Risto Vukčević, Ekonomski fakultet Podgorica

prof. dr Vesašin Vukotić, Ekonomski fakultet Podgorica

datum odbrane doktorske disertacije

Datum promocije

25. VII - 92

10239

KADROVI KAO ČINILAC DRUŠTVENO-EKONOMSKOG RAZVOJA CRNE GORE

A B S T R A K T

POLAZEĆI OD OSNOVNE HIPOTEZE - MEĐUZAVISNOSTI KADROVSKOG I DRUŠTVENO-EKONOMSKOG RAZVOJA ISTRAŽIVAČKA PAŽNJA PRVENSTVENO JE USMJERENA NA MJESTO I ULOGU KADROVA U RAZVOJU, ANALIZU KADROVSKE PROBLEMATIKE U EKONOMSKOJ STRUKTURI I RAZVOJU TE SAGLEDAVANJU I PROJEKCIJI OSNOVNIH TOKOVA KADROVA, SAGLASNO PRAVCIMA DRUŠTVENO-EKONOMSKOG RAZVOJA CRNE GORE.

RAZMATRANJEM POJEDINIH PROBLEMA, PRVENSTVENO SA TEORIJSKOG STANOVIŠTA, DOŠLI SMO DO ZAKLJUČKA DA SU KADROVI, AKO SVJESNE STVARALAČKE I SLOBODNE LIČNOSTI UJEDNO I GLAVNI ČINIOCI PROIZVODNIH SNAGA I RAZVOJA. RAZUMLJIVO, PROBLEMATIKU SMO POSMATRALI SA ŠIRIH POLAZNIH STANOVIŠTA, KAKO BI SE UTVRDILE BITNE PRAVILNOSTI; UZ UVAŽAVANJE SVIH RELEVANTNIH DETERMINANTI.

ISTRAŽIVANJE AKTUELNIH KADROVSKIH PROBLEMA U RAZVOJU CRNE GORE I NJENE EKONOMSKE STRUKTURE, OMOGUĆILO JE TESTIRANJE TEORIJSKIH STAVOVA I HIPOTEZA KAO I IZVOĐENJE NIZA ZAKLJUČAKA KOJI ČINE U IZVJESNOM SMISLU OSOBENOST KADROVA I NJIHOVOG RAZVOJA U CRNOJ GORI. PRVENSTVENO, EVIDENTAN JE NAPREDAK U RASTU KADROVA I RAZVOJU NJIHOVIH KVALITATIVNIH SVOJSTAVA, ŠTO POKAZUJE I VISOKO UČEŠĆE STRUČNIH KADROVA OKO 70 %. MEDUTIM, U RAZVOJU SU STVORENI I ODREĐENI PROBLEMI. NAROČITO JE NIZAK STEPEN AKTIVNOSTI STANOVNIŠTVA (33 %) I STEPEN ZAPOSLENOSTI, KOJI POTVRĐUJE VISOKA I RASTUĆA NEZAPOSLENOST OD BLIZU 50 HILJADA ŠKOLOVANIH I ZA RAD SPOSOBNIH LICA.

POLAZEĆI OD PRETHODNOG STANJA I UVAŽAVAJUĆI FAKTOR VRIJEME I ČESTE PROMJENE URAĐENA JE I FUTUROLOŠKA PROJEKCIJA RAZVOJA KADROVA DO KRAJA VIJEKA I MILENIJUMA. ISTINA, MOGUĆNOSTI OBIMNIJEG ANGAŽOVANJA KADROVA U CRNOJ GORI SU OGRANIČENE. IZ TOG RAZLOGA DAJE SE ŠE PŘIMAT ANGAŽOVANJU STRUČNIH KADROVA TJ. ZNANJU, KREATIVNOSTI I EFIKASNOSTI.

KLJUČNE RIJEČI :

- KADROVI
- KADROLOGIJA
- KADROVSKA POLITIKA
- KADROVSKI RAZVOJ
- EFIKASNOST
- PROMOCIJA KADROVA
- INVENTIVNOST
- KREATIVNOST
- NAUČNOTEHNOLOŠKI PROGRES

PERSONNEL AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF MONTENEGRO

Taking into consideration the basic hypotheses - interdependence of personnel and socio-economic development, special attention here is primarily paid to the place and role of personnel in the development, the analysis of personnel problems in the economic structure and development as well as to the exploration and projection of the basic movements of personnel in accordance with the directions of the socio-economic development of Montenegro.

Having examined certain problems, primarily from the theoretical point of view, it has been concluded that personnel, like conscious, creative and free personalities, are at the same time the main factors of production and development. Understandably, this problem has been dealt with from a broader starting point, in order that necessary rules are established, having in mind all relevant determinants.

Exploration in the field of actual personnel problems in the development of Montenegro and its economic structure enable testing of theoretical attitudes and hypotheses as well as drawing a set of conclusions that determine, in a way, the characteristics of personnel and their development in Montenegro. Firstly, there is an evident growth of personnel and their qualitative characteristics, which is shown by the high percentage of expert personnel (around 70%). However, the development created certain problems. The level of population activity is very low (33%) as well as the

level of employment, which is confirmed by the high and constantly growing unemployment of nearly fifty thousand educated persons that are able to work.

Starting with the previous state and taking into consideration time as a factor and frequent changes, the projection of the personnel development by the end of the century and millennium has been made. Of course, the possibilities of a larger engaging of personnel in Montenegro are limited. Out of that reason, the engaging of expert personnel, i.e. knowledge, creativity and efficiency are the priority.

Key words

- personnel
- personnel policy
- personnel development
- efficiency
- promotion of personnel
- resourcefulness
- creativity
- scientific and technological progress

Ni legije, ni sirovine, ni kapital
nijesu više znak i instrument moći.
Pa čak ni tvornička postrojenja
samo su njen spoljni znak. Prava
snaga danas je sposobnost pronalaženja
tj. istraživanje i sposobnost da se
pronalasci uklape u proizvodnju, tj.
tehnologiju. Nalazišta iz kojih treba
crpiti nijesu ni u zemlji, ni u golemim
brojevima, ni u mašinama, ona su u
ljudskom duhu ili tačnije u čovjekovoj
sposobnosti da razmišlja i da stvara.

SERVAN-SCHREIBER

S A D R Ź A J

U V O D

1. TEORIJSKO-METODOLOŠKO ODREĐIVANJE MJESTA I ULOGE KADROVA	6.
1.1. POJAM KADROVA	6.
1.1.1. Različita tumačenja i evolucija pojma kadrova	7.
1.1.2. Osvrt na razvoj kadrova u Crnoj Gori	11.
1.2. STANOVNIŠTVO I KADROVI	18.
1.3. KADROVI KAO ČINIOCI PROIZVODNIH SNAGA I DRUŠTVENIH ODNOSA	24.
1.4. NAUČNO-TEHNIČKI PROGRES I PROMJENE KADROVSKE STRUKTURE	27.
1.5. OBRAZOVANJE KAO ČINILAC RAZVOJA KADROVA	35.
1.6. MEĐUZAVISNOST DRUŠTVENO-EKONOMSKOG I KADROVSKOG RAZVOJA	40.
2. DRUŠTVENO-EKONOMSKI RAZVOJ CRNE GORE KAO ODREDNICA RAZVOJA KADROVA	44.
2.1. FAKTORI RAZVOJA	44.
2.1.1. Prirodni uslovi	44.
2.1.2. Stanovništvo kao faktor razvoja	47.
2.1.3. Sredstva za rad	55.
2.2. KARAKTERISTIKE RAZVOJA I DOSTIGNUTI STEPEN RAZVIJENOSTI	57.
2.3. PRAVCI DRUŠTVENO-EKONOMSKOG RAZVOJA CRNE GORE KAO DETERMINANTE RAZVOJA KADROVA	63.
3. ANALIZA KADROVSKE PROBLEMATIKE U EKONOMSKOJ STRUKTURI I RAZVOJU CRNE GORE	69.
3.1. KADROVSKA POLITIKA I KADROVSKA FUNKCIJA - BITNI ČINIOCI RAZVOJA KADROVA PREDUZEĆA	69.

3.1.1.	Kadrovska politika podsystem poslovne politike i razvoja kadrova	69.
3.1.2.	Kadrovska funkcija značajan faktor izgradnje ljudskog činioca preduzeća	72.
3.1.2.1.	Preduzeće kao sistem i njegovo funkcionisanje	72.
3.1.2.1.	Organizovanost i značaj kadrovske funkcije	75.
3.2.	ZAPOSLENOST (KADROVI U FUNKCJI) I NEZAPOSLENI	78.
3.2.1.	Zaposlenost i zapošljavanje	78.
3.2.2.	Nezaposlenost	91.
3.2.3.	Mogućnosti većeg angažovanja i efikasnijeg korišćenja kadrova	97.
3.3.	MOTIVACIJA KADROVA U PROCESU RADA	99.
3.4.	RADNA DISCIPLINA I ODNOS PREMA RADU	105.
3.5.	PROBLEMATIKA FLUKTUACIJE KADROVA	107.
3.6.	ZASTITA NA RADU	109.
3.7.	EFIKASNOST ANGAŽOVANJA KADROVA	111.
4.	PLANIRANJE KADROVA U DRUŠTVENO-EKONOMSKOM RAZVOJU	118.
4.1.	PRISTUP PLANIRANJU KADROVA	118.
4.2.	ANALIZA PLANIRANJA KADROVA U CRNOJ GORI	121.
4.3.	METODE PLANIRANJA KADROVA	122.
4.4.	INFORMACIJE KAO OSNOV PLANIRANJA KADROVA	125.
4.4.1.	Informacioni sistem	126.
4.4.2.	Kadrovske informacije kao podsystem informacionog sistema	128.
5.	PRAVCI RAZVOJA KADROVA CRNE GORE DO 2001. GODINE	130.

5.1.	OSNOVNE DETERMINANTE KADROVSKOG RAZVOJA	130.
5.2.	PROJEKCIJA RAZVOJA KADROVA PREMA DJELATNOSTIMA DO 2001. GODINE	134
5.3	OSNOVNI TOKOVI RAZVOJA KADROVA PREMA STEPENU STRUČNOG OBRAZOVANJA DO 2001. GODINE	138.

6.	ZAKLJUČAK	141.
----	------------------	-------------

7.	PRILOZI	149.
----	----------------	-------------

	LITERATURA	157.
--	-------------------	-------------

U V O D

Bitan uslov dinamičkog i stabilnog razvoja je adekvatno kombinovanje raspoloživih čnilaca (kadrova, sredstava i predmeta rada) Ostvarivanje optimalne kombinacije navedenih čnilaca podrazumijeva proučavanje kvaliteta i raspoloživosti pojedinog faktora, kao i objektivno valorizovanje njihove uloge u razvoju . Ne umanjujući značaj ostalih u radu, polazimo od pretpostavke da su kadrovi odlučujući čnilac i motorna snaga razvoja, jer su glavni elemenat proizvodnih snaga i društvenih odnosa.

U razmatranju kadrovske problematike i projekcije budućih kretanja nužno je imati u vidu glavne odredbnice kadrovskog razvoja. Riječ je o uticaju naučno-tehničkog progresa i društveno-ekonomskih odnosa. I jedna i druga determinanta iziskuju od kadrova više znanja i sposobnosti, odnosno zalaganje za razvoj i rezultate, stvaranjem organizacijskih, motivacionih i drugih preduslova. U svijetlu naučno-tehničkog progresa posebno se potencira uloga stručnog i kreativnog kadra, uz stalno inoviranje i proširivanje znanja i veoma brzo nestajanje pojedinih zanimanja i profila kadrova i pojavu novih. Naučno-tehnički progres dovodi do izmjene uloge pojedinih sektora privredjivanja primarni, pa i sekundarni gubi dominaciju , a težšte aktivnosti se prenosi na tercijarni, odnosno kvartalni sektor.

Aktuelna reforma političkog i privrednog sistema, uvođenje tržišta i konkurencije sa pluralizmom vlasništva unosi brojne izmjene u oblasti kadrova. Naime, u Crnoj Gori se prilično sporo uvodi konkurencija znanja i sposobnosti, demopolizacija radnog mjesta, promocija kadrova na osnovu uspješnosti, a ne na osnovu "moralno političke podobnosti", funkcionalne pameti, odnosno zaduženosti.

Uvođenjem tržišnog načina privredjivanja ne isključuje se primjena planiranja. Naprotiv, ova dva mehanizma su nužna. Dužna pripreme kadrova za funkciju (često i do dvadeset godina), dinamičnost procesa koji ne "čekaju" nameće potrebu pripreme unaprijed, planskom, smišljenom aktivnošću. Istina, svjedoci smo, nerijetko, neplanskog razvoja kadrova što se najčešće manifestuje izraženim neskladom ponude i tražnja

(nesinhronizovani planovi obrazovanja i zapošljavanja), uz nedovoljno angažovanje (nezaposlenost), a time se produkuju i drugi negativni "efekti". Umjesto dinamiziranja javlja se usporavanje razvoja.

Neposredan motiv ovog istraživanja i opredjeljenja za područje Crne Gore jeste dokaz da je kadrovska problematika nedovoljno proučena i neadekvatno tretirana u tokovima dosadašnjeg razvoja. Treba reći da su vršena odredjena istraživanja mada su kadrovi u njima djelimično obradjeni, bez razmatranja cjeline problema i medjuzavisnosti sa drugim ģniocima, pojavama i procesima. Logično je da u okviru jednog istraživanja, pa i ovog rada, nije moguće dati odgovore na brojna pitanja iz domena kadrova, jer je riječ o području veoma kompleksnom, a kao uvijek kada je u pitanju ĉovjek višedimenzionalnom i interdisciplinarnom.

S obzirom na cilj rada i ovo što je već rečeno istraživačka pažnja biće usmjerena na sagledavanje onih pitanja koja daju odgovore na mjesto i ulogu kadrova u razvoju i projekciji osnovnih tokova kadrova, saglasno pravcima društveno-ekonomskog razvoja Crne Gore. Istraživanjem treba utvrditi gdje su rezerve i koje su smetnje za bolji raspored kadrova, u skladu sa principom kadrovske politike "pravi ĉovjek na pravom mjestu". Koje su barijere obimnijeg angažovanja kvalitetnog i izdašnjog ljudskog potencijala Crne Gore? U ĉemu je smetnja da vanredno povoljna kvalifikaciona struktura zaposlenih (makar nominalno), ne daje adekvatan, očekivani efekat u privredjivanju? Istraživanjem uzroka i kritičnom analizom kadrovske problematike, prvenstveno u oblasti subjekata, privreda daju se mogući pravci kadrovske razvoja Crne Gore do 2001 godine.

Polazeći od medjuzavisnosti kadrovske i društvenoekonomskog razvoja u futurološkoj projekciji kadrova koja doseže do kraja vijeka, predviđa se više učešće stručnih kadrova, sa savremenim i specifičnim znanjima (informatičkim, biotehnološkim, organizacionim, tehničko-tehnološkim, marketinškim i dr.) uz reformske, bolje reći revolucionarne promjene u kadrovskoj politici. Savremeni, tržišno orijentisani razvoj nameće i nov koncept razvoja i promocije kadrova na bazi konkurentnosti i ocjene stručnosti i sposobnosti. Razumljivo je da su nužne i organizacione promjene privrednih subjekata i same kadrovske funkcije radi veće efikasnosti i odgovarajuće stručne ekipiranosti.

Izrada razvojne vizije kadrova Crne Gore do 2001 godine nužno je nametala potrebu da se u analizi pojava i procesa razmatra duži vremenski period kako bi izvedeni dokazi i zaključci bili relevantni. Zbog ovog razloga, obuhvaćene su duže vremenske serije osnovnih velična u nekim slučajevima i od 1952. godine.

Shodno predmetu istraživanja, svrsi, domenu i obuhvatu rada koncipiran je sadržaj koji pored uvoda obuhvata šest djelova.

Uvažavajući odabrani metodološki postupak, u prvom dijelu sa teorijskog stanovišta obrađuje se fenomen kadrova, sa posebnim osvrtom na njihov razvoj u Crnoj Gori. Određenje mjesta i uloge kadrova nije moguće bez njihovog posmatranja sa širih polaznih stanovišta, prvenstveno stanovništva kao baze kadrova i kao činioca razvoja. Takođe, u okviru teorijskih razmatranja kadrovi se posmatraju i u okviru jedinstva sa ostalim činiocima proizvodnih snaga i društvenih odnosa i njihovoj međuzavisnosti.

U okviru ovog dijela bilo je nužno obuhvatiti naučno-tehnički progres, kao stalni pratilac kadrovskog i ukupnog razvoja, sa snažnim uticajem na promjene osnovnih struktura kadrova, uz uvažavanje povratne sprege koju vrše kadrovi na naučno-tehnički progres.

Imajući u vidu predmet našeg istraživanja i njegov obuhvat (kadrovi u ekonomskoj strukturi i razvoju) to je razumljivo šire razmatranje društveno ekonomskog razvoja Crne Gore, što je predmet istraživanja u drugom dijelu rada. S tim u vezi naše opredjeljenje se svodi na izučavanje faktora razvoja Crne Gore, prvenstveno stanovništva, a takođe materijalnih i materijalizovanih pretpostavki razvoja.

Utvrđivanje osnovnih pravilnosti u razvoju Crne Gore i identifikacija ključnih problema, omogućili su definisanje budućih pravaca, kao bitne determinante razvoja kadrova Crne Gore.

Praktički, jezgro rada čini treći dio. Obradeni problemi u prethodna dva dijela omogućili su da se postavljena tema obradi uz uvažavanje svih osobnosti kadrovske problematike u Crnoj Gori. Smatrajući da je suština kadrovske problematike u brojnim pitanjima, od pripreme, izbora, rasporeda, promocije i nagrađivanja kadrova kao osnove efikasnog angažovanja, to smo u ovom poglavlju obuhvatili pitanja kadrovske politike i kadrovske funkcije, zaposlenosti i nezaposlenosti, do problema motivacije, efikasnosti zaštite na radu i radne discipline. Svakako, pored teorijskog saznanja bilo je neophodno proučiti i mnoštvo informacija, zvaničnih statističkih, tako isto i informacija dobivenih neposredni istraživanjem u preduzećima.

Uvažavajući tržišni način privređivanja prestrukturiranje subjekata u tom smjeru, uz drugačiju kadrovsku filozofiju i zahtjeve za više znanja, stručnosti, kreativnosti i odgovornosti, četvrti dio je posvećen planiranju kadrova. Sistem planiranja, zakonski neobavezan, ali praktički neophodan posmatra se kao komparativan mehanizam tržišnog sistema.

Razvijanje adekvatnog planiranja kadrova je nužnost s obzirom na

specifičnosti njihovog razvoja, prvenstveno dužNU pripreme kadrova za funkciju, koja je po pravilu višestruko duža od pripreme i izgradnje ostalih činilaca procesa reprodukcije. Shvatajući značaj planiranja uopšte i planiranja kadrova to su u ovom dijelu i obrađene metode planiranja, kao neophodan instrumentarij, a i kadrovske i druge informacije kao bitna karika u lancu politike, planiranja i odlučivanja.

Dosjedno usvojenom metodološkom postupku u petom dijelu dajemo moguće pravce razvoja kadrova, kako je to već saopšteno do kraja vijeka. Mogući razvoj kadrova nije dat autonomno, već u međuzavisnosti sa promjenom ostalih struktura (stanovništva, društveno ekonomskog razvoja idr.). U izradi projekcije razvoja kadrova, prema osnovnim obilježjima pošli smo od osnovne hipoteze da budući, savremeni razvoj iziskuje sve više znanja i sposobnosti kadrova uz sve više učešće stručnih kadrova, a u okviru njih visoko stručnih i naučno-istraživačkih uz smanjenje učešća kadrova bez kvalifikacija ili sa nižim stepenima.

U šestom, završnom dijelu, izvedeno je nekoliko bitnih zaključaka i konstatacija u vezi stanja i razvoja kadrova u Crnoj Gori. Pored ovog, na izvjestan nađn, daje se u formi predloga i "filozofija" kadrovskog razvoja, što je donekle implicate sadržano i u prethodnom poglavljima.

Odgovorom na navedena pitanja vršimo i testiranje pojedinih hipoteza od kojih polazimo u radu. Navodimo ih sljedećim redoslijedom: (1) kadrovi su osnovni činioci društvenoekonomskog razvoja Crne Gore, (2) visok stepen međuzavisnosti kadrovskog i ukupnog razvoja, (3) stručnost i sposobnost kadrova kao osnovna poluga naučno-tehničkog progressa i efikasnosti razvoja.

Utvrđivanje pravilnosti razvoja kadrova (ljudskog činioca) i nužnost korelacionih odnosa prema sredstvima, predmetima rada, naukom i organizacijom iziskuje primjenu naučnog metoda. U obradi naslovljene teme korišćen je, kao osnovni, dielektrički metod. S obzirom na toda je predmet istraživanja kadrovska problematika u Crnoj Gori, na različitim nivoima od preduzeća do Republike, u izvodjenju zaključaka korišćen je sistemski pristup, metoda indukcije i dedukcije. Razumljivo, radi kompleksnosti analize bilo je nužno poslužiti se istorijsko komparativnim metodom i vršiti poredjenja prema bližem i daljem okruženju.

Izrada projekcije kadrovskog razvoja i sagledavanja mogućih pravaca nametnula je obavezu primjene metoda verifikovanih u kadrologiji, posebno, indeksno-korelacione i modela kadrovske strukture, kao i odredjenih matematičko statističkih

metoda.

Jasnija i realnija predstava o kadrovskoj problematici u Crnoj Gori zahtijevala je da se ostvari neposredan uvid i "snimanje" u većim preduzećima, nosiocima razvoja, a dijelom i u subjektima društvenih djelatnosti.

Riječu poglavlja koja slijede baziraju se na razmatranju teorijskih stavova (domaćih i stranih), o ljudskom činiocu i kadrovima, te provjeri ovih pitanja u ekonomskoj strukturi i razvoju Crne Gore.

1. TEORIJSKO-METODOLOŠKO ODREĐENJE MJESTA I ULOGE KADROVA

1.1. Pojam kadrova

Termin "kadrovi" je stranog porijekla, potiče od latinskog naziva "sguadre" - označavajući okvir. Kasnije, ovaj termin se upotrebljava i u drugim jezicima. U francuskom, kadar (cadre) označava zaposleno osoblje. Termin kadar ili kadrovi se upotrebljava i u drugim jezicima, označavajući, najčešće, zaposleno osoblje, a posebno stručne i rukovodeće kadrove. Kadar, kao termin, koristi se i u armiji, što je s obzirom na predmet i sadržaj ovoga rada irelevantno, odnoseći se na stalni sastav i sastav vojnika koji dolaze na odsluženje vojne obaveze.

Iz predhodnog, etimološkog tumačenja kadrova, može se reći da se pod pojmom kadrova podrazumijeva osnovni sastav radnika preduzeća profesionalne ili političke organizacije, odnosno radnici na određenom području različitog stepena kvalifikacije¹. Slična ovom su i sažeta enciklopedijska tumačenja. U Ekonomskom leksikonu kadrovi su zajednički naziv za stručno osposobljenje nosioca radnih procesa.

Međutim, sadržina pojma kadrova veoma je različita i dugo vremena bila uslovljena, umnogome karakterom društveno-ekonomskih odnosa. Uvažavanjem osnovnih atributa kao što su: znanje, sposobnost, kreativnost, efikasnost, ovaj elemenat gubi na značaju. U zemljama sa kapitalističkim društvenim sistemom kadrovi su dio zaposlenih, elitni sloj, čiji je položaj određen funkcijom, obrazovanjem ili visinom zarade.

¹ Dr JOVO BRIKIĆ, *Kadrovska teorija i praksa*, Informator, Zagreb, 1983. str. 46

² *Ekonomski leksikon, Odrednica o kadrovima, Savremena administracija, Beograd, 1975. str. 521*

No, bez obzira na prethodno iznesenu činjenicu, za shvatanje suštine kadrova neophodno ih je promatrati u okviru jedinstva sa materijalnim činiocima, odnosno u okviru proizvodnih snaga društva. Nesumnjivo je, da su ova dva činioca, materijalni i kadrovski, međusobno zavisna. Ovim se želi reći da u okviru dijakritičkog jedinstva proizvodnih snaga, kadrovi imaju dominantan uticaj na tempo društveno-ekonomskog razvoja kao proizvođač, a i korisnici dobara i usluga, dok je, s druge strane, kadrovski razvoj determinisan dostignutim razvojem, odnosno privrednim, socijalnim i demografskim faktorima.

Saglasno rečenom, u pogledu tumačenja suštine pojma kadrova, smatramo da je zbog obuhvata prihvatljivo određene prof. dr J. Brekića: "Pod kadrovima valja razumijevati sve subjektivne snage - sve zaposlene (kao i one u pripremi) jer u demokratskim odnosima svi predstavljaju kadrovsku bazu za napredovanje ¹.

Kao što se vidi, riječ je o cjelovitom posmatranju kadrovskog potencijala, bez obzira na funkciju, znanje i visinu ličnih dohodaka, što je u skladu sa ciljem i sadržajem našeg istraživanja. S tim u vezi, problematiku kadrova razmatraćemo kao jedinstvo koje čine tri komponente:

- radno aktivni, kadrovi uključeni u rad,
- kadrovi u pripremi, procesu obrazovanja, koji se osposobljavaju za rad,
- radno neaktivirani, nezaposleni kadrovi.

1.1.1. RAZLIČITA TUMAČENJA I EVOLUCIJA POJMA KADROVA

Sadržina pojma kadrova bitno se mijenjala, prvenstveno u skladu sa razvojem proizvodnih snaga i društvenih odnosa. Istina, osnovna je karakteristika tumačenja kadrova, u prošlosti, u drugom planu, sa izučavanjem drugih pojava i procesa. Ovakav pristup snažno je uticao i uzrokovao necjelovito posmatranje kadrovske problematike, često van konteksta društvenih zbivanja. S druge strane, ovakav pristup, a posebno neuzimanje u obzir društvenih odnosa uslovalo je i pojavu teorije faktora proizvodnje, gdje se svima činiocima pridaje istovjetan tretman. Nasuprot ovom, cjelovito proučavanje obuhvata činioce proizvodnje u okviru jedinstva proizvodnih snaga i produkcionih odnosa.

¹ Dr JOVO BRIKIĆ, Isto, str. 48

U zavisnosti od društveno-ekonomskog razvoja određivani su položaj pojedinca i njegova sloboda i samostalnost, prvenstveno od prirode. Za nerazvijene proizvodne snage karakterističan je veliki stepen zavisnosti, bolje reći, potčinjenosti čovjeka prirodi i prirodnim zakonitostima. S druge strane, razvoj, makar u rudimentalnom obliku, dovodi do društvene podjele rada i viška proizvoda, kao uslova i pojave privatne svojine, a na njoj zasnovane robne proizvodnje.

Svi ovi procesi koji su doveli i do otuđenosti čovjeka imali su uticaj i na teoriju stanovišta odnosno ljudskog činioca koji nije dobio adekvatan tretman. Pošto je srednji vijek bio po mnogo čemu period mračnjaštva i retrogradacije, ova konstatacija važ i za područje rada i kadrova.

Pojavom kapitalizma i robne proizvodnje, u punom smislu i radna snaga kao prirodno svojstvo ljudske jedinice, dobija karakter robe. Ova učenja dolaze do punog izražaja u radovima predstavnika klasične političke škole, koja počinje sa Petijem, Adamom Smitom, do Rikarda. Zajednička karakteristika ovog učenja je da je rad osnovni činitelj i stvaralac vrijednosti, istine tretiran kao roba bez uzimanja u obzir društvenih odnosa, kao veoma bitnog činioca za razumijevanje suštine kapitalizma kao načina proizvodnje.

Iako ne cjelovito, učenje klasične političke škole nije bez značaja već se doprinos razvoju naučne misli, a, kao što je poznato, i razvoja marksizma kao jednom od njegovih izvora. No, tumačenja klasične političke škole poslužila su kasnije i kao osnov za vulgarnu ekonomiju, pa i za formiranje škola ili teorije o organizaciji rada.

Teorija organizacije, čiji je rodonačelnik Tejlor, jednostrano posmatra radnika kao jednostavni privjesak mašini i osnovno što treba ulagati jesu ulaganja u razvoj njegovih sposobnosti, umještosti, a sve radi povećanja produktivnosti rada, čuvenom metodom "cijedenja znoja", u funkciji povećanja profita. Poznato je koliko su ove metode nehumane i kakve su negativne posljedice imale na psihofizičke sposobnosti radnika i veliki "doprinos" dehumanizaciji metoda i deformaciji ličnosti radnika.

Na drugoj strani, kritičkim, naučnim pristupom prema izvorima, stvarajući dijalektički metod, marksistička teorija je uspjela da otkrije suštinu eksploatacije učenjem odnosno teorijom o višku vrijednosti.

Marks je razvio teoriju radne vrijednosti dajući prvenstveno odgovor na pitanja šta je kapitali kako se stvara potreban proizvod i višak proizvoda, odnosno višak vrijednosti i vrijednost prema njegovoj tvrdnji, kapital je društveni odnos, a rad je jedini stvaralac vrijednosti, što je suprotno teoriji faktora proizvodnje koja polazi od toga da je jednak doprinos u stvaranju vrijednosti rada zemlje i kapitala. Svoj čuveni stav o

kapital odnosu Marks ističe u Kapitalu, riječima: "Ali kapital nije stvar, već određeni društveni odnos proizvodnje, koji pripada određenoj istorijskoj društvenoj formaciji, odnos koji se predstavlja u jednoj stvari i ovoj stvari daje specifičan društveni karakter"

Navedenim tumačenjem rad i ljudski čnilac dobijaju adekvatan tretman, jer je čovjek sa svojim znanjima i sposobnostima jedini stvaralac vrijednosti i viška vrijednosti.

U vezi sa učenjem o kadrovima treba pomenuti i buržoaske ekonomske teorije gdje se pod kadrovima podrazumijevaju zaposleni u društvenoj upravi, javnim službama i privredi.

U okviru buržoaskih teorija o ljudskom čniocu, odnosno kadrovima, ističu se i tehnomenadžerska shvatanja. Suština ove teorije je da se stručnjacima i ekspertima daje prioritet. Pored ovog, pitanje razvoja treba prepustiti tehnomenadžerskoj ekipi.

Cilj pomenutog tumačenja kadrova je odbrana kapitalizma. Kadrovi se posmatraju i proučavaju u drugom planu, bez zahvatanja cjeline, tj. analize produkcionih odnosa, odnosno načina proizvodnje.

Slična predhodnoj je i škola međuljudskih odnosa, čiji predstavnici tvrde da produktivnost ne zavisi samo od tehničkih normi, već i od kvaliteta međuljudskih odnosa, te da jak uticaj na organizaciju, pored formalnih, imaju i tzv. neformalne grupe. Ova škola pokreće pitanja vezana za privatne stavove radnika, njihova osjećanja i zadovoljstvo.

Nasuprot buržoaskim školama, u teoriji socijalističkih zemalja prioritet se daje radu kao čniocu procesa reprodukcije.

U sovjetskoj literaturi, partijskim i drugim dokumentima, rad se tumači kao osnovni izvor bogatstva zajednice: "Slobodni neeksploatisani rad sovjetskih građana jeste izvor rasta društvenog bogatstva, blagostanja naroda i svakog sovjetskog čovjeka". Slična ovom teorijskom stavu su i najnovija praktična djelovanja, gdje se pitanju preobražaja "perestrojke" poklanja posebna pažnja, misleći prvenstveno na ljudski čnilac, odnosno kadrovsku obnovu mladim i sposobnim kadrovima.

Sadržina pojma kadrova i u Sovjetskom Savezu je bitno transformisana, što je razumljivo i u skladu sa socijalističkim razvojem u ovoj zemlji. Istina, ni sada ne postoji jedinstven termin u literaturi već se često koriste termini, kadrovi, trudovi resursi,

1 KARL MARKS, *Kapital*, Knjiga treća, BIGZ, Prosveta, Beograd, 1973, str. 1811.

2 *Socijalizam i trud*, Izdajstvo političeskoj literaturi, Moskva, 1985.

sila i sl. U početku socijalističke izgradnje kadrovi su bili najuži krug ljudi iz partijskog aparata, a zatim rukovodeći radnici i na kraju, ova sadržina se bitno transformiše poprimajući sve demokratskija obilježja.

Shodno rečenom, kadrovi se posmatraju kao ukupnost različitih profesionalnih grupa i različitih kvalifikacija, zaposlenih u različitim sferama i granama narodne privrede.¹

Sadržina pojma kadrova kod nas je evoluirala od uskog tumačenja ovog pojma svodeći ga na uzak krug rukovodećih ljudi. Razvojem, shvatanje kadrova se mijenja u smislu, obuhvata i uloge. Kadrovi postaju svi zaposleni radni ljudi kao i oni koji se pripremaju za funkciju. S druge strane, čovjek postaje osnovni subjekat sistema čiji je cilj - razvoj slobodnih stvaralačkih ličnosti.

U samoupravnom socijalističkom sistemu kadrovi su pod snažnim uplivom tehničko tehnoloških promjena i socijalističkih samoupravnih društvenih odnosa. U ovom kontekstu oni se i javljaju kao glavni nosioci politike, organizacije, ekonomije i tehnologije, a takođe, nosioci odluka o reprodukciji i uređenju međusobnih odnosa. Pored ovoga, kadrovi su izvršioci proizvodnih procesa, proizvodnje materijalnih i kulturnih dobara, potrošač robe i korisnici usluga, a na taj način i kreatori proizvodnje.

Koliko su uistini kadrovi, radni ljudi, ovladali, procesom reprodukcije, rezultatima rada u kojoj mjeri su, kreatori politike, pitanje je na koje se ne može jednostavno odgovoriti. U daljoj analizi ovo će biti detaljnije objašnjeno na osnovu istraživanja, odnosno potvrđeno ili demantovano.

Tehničko tehnološki napredak sve više ističe u prvi plan kadrove kao nosioce znanja, sposobnosti i radnog iskustva. Od ovih atributa, prvenstveno od znanja i sposobnosti, zavisiće njihovo uključivanje u proces odlučivanja, efikasnost poslovanja, a time i mjesto kadrova u potrošnji, kao završnom činu procesa reprodukcije, kroz potvrđivanje radnih ljudi kao potrošača, preko lične i zajedničke potrošnje i kvalitete života.

Shvatanje uloge kadrova u sistemu na ovaj način jasno ističe i njegov cilj, razvoj slobodnih stvaralačkih ličnosti. Ovakvom opredjeljenju doprinijeće i šire demokratsko shvatanje kadrovskih potencijala kao jedinstva zaposlenih, nezaposlenih i kadrova u pripremi.

1 G. M. KUROŠEVA, *Planiranje vospriizvodstva kvalificirovanih kadrov regione, Leningrad, 1985*, str. 12

U ovom smislu treba tumačiti i kadrovsku djelatnost koja prevazilazi granice jednog sektora, već čini ukupnost interkadrovske poslova i odnosa obuhvatajući: kadrovsku politiku, kadrovsku službu, kadrovsku operativu i kadrovsku tehnologiju.¹ Ostvarenje mjesta i uloge kadrova u smislu predhodnog tumačenja zavisi od ostvarenja svih komponenti kadrovske djelatnosti, od pripreme, izbora, rasporeda i napredovanja kadrova. Ovo je u skladu sa poimanjem kadrova kao ne samo rukovodećih već svih zaposlenih i onih koji se pripremaju za funkciju, čemu svakako doprinosi i savremena kadrologija, (nauka o kadrovima).

Bitka za bolje tumačenje uloge kadrova kao subjekta nosilaca i određujućih činilaca društveno-ekonomskog razvoja i ciljeva društva, zadatak je kadrologije, kao i njen doprinos ostvarivanja prava i dužnosti kadrova u obrazovanju i profesionalnom razvoju i napredovanju pod istim uslovima.

Polazeći od prethodno navedenog tumačenja kadrova jedno od bitnih obilježja je i demokratizacija kadrovske politike, koja mora svakim danom biti sve veća, koncipirana na bazi jasnih kriterijuma rada i sposobnosti, a ne nikakvih kombinatorika i monopola grupa i pojedinaca. Reforma privredno-političkog sistema koja se sprovodi kod nas, uvođenjem tržišnog privređivanja ima cilj, u oblasti kadrova, uvođenje konkurencije znanja i sposobnosti. Ovo iz razloga što je samoupravljanje uz monopol društvene svojine i ujedno monopol radnog mjesta "produkovalo" i mnoge druge neracionalnosti snagom demotivacionog faktora. Stoga je i realno što se uvodi pluralizam vlasništva (društveno, privatno, mješovito, državno) uz eliminisanje monopola na radno mjesto i funkciju koji je obezbijedio stabilnost i sigurnost posla.

Bitna karika u lancu odlučivanja jeste i informisanost radnih ljudi. Razumljivo, cilj ovoga je neposredno odlučivanje, sa jasno izraženom odgovornošću, bez monopola funkcije, već "pokriće" treba imati u radu i rezultatima.

1.1.2. OSVRT NA RAZVOJ KADROVA U CRNOJ GORI

Cilj ovog odjeljka je da se ukratko prikaže razvoj kadrova u Crnoj Gori, razumljivo, u kontekstu ukupnog razvoja. Ovo, tim prije, što se želi istaći međuzavisnost društveno-ekonomskog i kadrovske razvoja. Pošto će u drugim djelovima biti detaljnije objašnjenja preko analize poslijeratnog razvoja kadrova, ovaj

¹ Dr. JOVO BREKIĆ, *Kadrovska teorija i praksa*

period biće samo ukratko pomenut.

U pristupu razmišljenog šta treba uzeti kao vremensku granicu do koje bi analiza zalazila u prošlosti. Smatramo da je ispravno vremenski domet analize vezati za pojavu prvih škola u Crnoj Gori. Riječ je o tridesetim godinama prošlog vijeka (1834. god.), kada je na Cetinju osnovana prva osnovna škola u Crnoj Gori, što se, na izvjestan način, može smatrati začetkom školstva, pismenosti i razvoja kadrova.

Početak u razvoju školstva i kadrova u Crnoj Gori, a i kasnije, bio je vezan za mnoge teškoće. Crna Gora je bila teritorijalno mala, agrarno prenaseljena i siromašna zemlja, sa naturalnom privredom. Od Njegoša pa nadalje, država se razvija jačajući centralnu vlast. Situaciju su otežavale suše, česte gladne godine i iscrpljujući ratovi sa Turcima. Kratko rečeno, Crna Gora toga vremena bila je "pleme malo odsvud stiješnjeno".

U ovakvim uslovima, svakako, nije moglo biti riječ o nekom uspješnom razvoju školstva i kadrova. Pogotovo što za razvoj školstva nije bilo kadrova u Crnoj Gori, pa su se ovim poslom bavili u početku prosvjetni radnici sa strane, izvanjci - u prvom redu iz Dalmacije, Vojvodine i drugih krajeva.¹ Uz sve teškoće (nerazvijenost, glad, ratovi, deficitarnost nastavnog kadra) otvoreno je pored škole na Cetinju još deset osnovnih u raznim krajevima Crne Gore, kao i Bogoslovija na Cetinju (1863. godine).

Značajan korak u razvoju Crne Gore, a time i školstva i kadrova, predstavljaju oslobodilački ratovi (1876-1878. god.) Naime, proširenjem teritorije i zauzimanjem varoši (gradova) (Podgorice, Nikšića, Bara, Ulcinja) stvaraju se uslovi za razvoj poljoprivrede (koja je bila i ostala glavna privredna grana), a, donekle, i trgovine i zanatstva.

Širenjem poljoprivrednih površina stvoreni su uslovi za razvoj ratarstva, povrtarstva, voćarstva i vinogradarstva, kao i stočarstva. I pored povoljnih uslova za razvoj poljoprivrede, ona i dalje ostaje ekstenzivna. Zemlja se i dalje obrađuje na primitivan način, sa primitivnim oruđima za rad. Istina, država je radi unaprjeđenja poljoprivredne proizvodnje preduzela niz mjera. Osniva se (1875. godine) Zemljoradnička škola u Danilovgradu, a kasnije u Podgorici. Podignuti su rasadnici, zatim stočarski zavod u Nikšiću, nabavljaju se poljoprivredne mašine, kvalitetno sjeme, grla za priplod i sl.²

¹ Dr D. D. PEJOVIĆ, *Razvitak prosvjete i kulture u Crnoj Gori 1852-1916*, Istorijski institut, Titograd - "OBOD" Cetinje, 1971. str. 93

² Enciklopedija Jugoslavije, Leksikografski zavod FNRJ, Zagreb MCMLVI 2 Bosna - Dio, str. 456

Osim poljoprivrede kao glavne grane privređivanja, ostali djelovi privrede bili su nerazvijeni i slabo zastupljeni. U novooslobođenim gradovima zatečeno je zanatstvo, ali njegov dalji razvoj bio je limitiran pored ostalog i tradicionalnom odbojnošću Crnogoraca prema zanatima. Oslobođenjem Bara i Ulcinja, Crna Gora dobija izlazak na more i dvije luke, poboljšava se plovidba po Skadarskom jezeru, povezuju se lokalna tržišta i stvaraju uslovi za razvitak trgovačkog i zelenaškog kapitala.

Krajem XIX i početkom XX vijeka saobraćaj u Crnoj Gori bio je slabo razvijen, uz lošu saobraćajnu povezanost. Oko 500 km kolskih puteva koji su povezivali tada glavne privredne centre i željezničke pruge Bar-Virpazar su glavne saobraćajnice. Mnogi djelovi, posebno na sjeveru, zbog neizgrađenosti putne mreže, praktično su bili "odsječeni", a time i van razvoja.

Što se tiče stanovništva, kao faktora razvoja, ne raspolaže podacima i oni nijesu dovoljno pouzdani, bar u pogledu kvalitativnih karakteristika stanovništva. Prvi, istina nepotpun popis stanovništva Crne Gore izvršen je 1770 godine. Pouzdaniji i potpuniji popis stanovništva datira iz 1839. godine, po kojem je Crna Gora imala 9463 domaćinstava, odnosno 67000 stanovnika. Detaljan popis stanovništva završen je 1898. godine. Prema rezultatima ovog popisa Crna Gora je imala 197457 stanovnika, od čega varoškog (gradskog) 35000¹. Razumljivo, ovaj porast stanovništva nije samo rezultat prirodnog priraštaja, već i proširenja teritorije, o čemu je bilo riječ. Prema rezultatima sljedećeg popisa, iz 1913. godine, bilo je 370.000 stanovnika. Jedna od karakteristika za stanovništvo Crne Gore, u posmatranom periodu, pored gubitaka prvenstveno muškog stanovništva u ratovima jesu i naglašene migracije, privremenog i trajnog karaktera. Uzroci i povodi iseljavanja Crnogoraca izuzimajući emigracije iz političkih razloga i rijetka iseljavanja zbog straha od bolesti u osnovi su ekonomske prirode². Ova činjenica svjedoči o nerazvijenosti Crne Gore i agrarnoj prenaseljenosti koja je uslovlila intenzivna migraciona kretanja.³

1 Enciklopedija Jugoslavije... str. 413

2 Dr D. D. PEJOVIĆ, *Iseljavanje Crnogoraca u XIX vijeku*, Istorijski institut Narodne Republike Crne Gore, Titograd 1962. str. 18

3 Dr D. D. PEJOVIĆ, U citiranom radu "Iseljavanje Crnogoraca..." navodi da su se Crnogorci u XIX vijeku iseljavali u pojedine krajeve Srbije, Carigrada, Rusije, Hercegovine, Bosne, Kosova, Amerike. Prema pisanju autora vidi se da je radi zarade odlazilo najvitalnije mlado muško stanovništvo, što je negativno uticalo i na odbrambenu sposobnost zemlje.

Većina stanovništva bila je bez obrazovanja, čak i nepismena, pa je, sudeći prema ovom kvalitativnom obilježju, ljudski činilac bio ograničavajuća determinanta razvoja, koji je, može se reći, poslije oslobodilačkih ratova Crne Gore (1876-1878), bio makar u inicijalnoj fazi razvoja.

S obzirom na međuzavisnost ukupnog i kadrovskog razvoja, privredni razvoj je u ovom slučaju inicirao kadrovski. Naime, pomenuti i analizirani razvoj pojedinih grana privređivanja iziskuje potrebu pripreme srednjeg stručnog kadra.

Prva srednja škola bila je Bogoslovija na Cetinju, koja je školovala sveštenike i učitelje, kao najdeficitarniji kadar u osnovnom obrazovanju, odnosno u opismenjavanju stanovništva. Pomenuta škola kasnije je prerasla u Bogoslovsko-učiteljsku školu.

Značajan korak u razvoju srednjeg obrazovanja, a i u emancipaciji Crnogorki predstavlja otvaranje Ženskog crnogorskog instituta (1869). Školovanje u Institutu u početku je trajalo četiri godine, a kasnije šest. Za četrdeset godina postojanja kroz obrazovanje Instituta je prošlo 450 učenica, a među njima i značajan broj izvan Crne Gore (iz Srbije, Austro-Ugarske i krajeva pod turskom vlašću). Cilj školovanja u Institutu je bio vaspitavanje učenica u duhu pravoslavlja i ljubavi prema otadžbini, radi uticaja na okolinu u kojoj žive, da kao dobre majke vaspitavaju svoju djecu, unapređuju porodični život i postanu sposobne učiteljice osnovnih škola.¹ Vidi se da su ciljevi otvaranja Instituta bili višestruki, a jedan od njih i priprema nastavničkog kadra, tada deficitarnog u osnovnim školama. Svakako, škola je imala teškoća u radu (što je bio slučaj i sa ostalim osnovnim, a posebno srednjim školama) od nedostatka nastavničkog kadra, koji je po pravilu bio sa strane, do nedostatka literature.

Radi obezbjeđenja stručnih kadrova otvarane su i druge srednje škole i kursevi. Zbog čestih ratovanja najviše pažnje je posvećeno pripremi vojničkog kadra. U pomenutom cilju su često na Cetinju organizovani razni kursevi za pripremu podoficirskog i oficirskog kadra.

Pored pripreme navedenog profila kadrova treba reći, školovali su se stručnjaci za potrebe poljoprivrede (zemljoradnička škola), zatim kurs za poštansko-telegrafsku službu i kursevi za pripremu službenika i zanatlija za razne grane. Ovo potvrđuje neophodnost saglasnosti privrednog i kadrovskog razvoja.

¹ Dr D. D. PEJOVIĆ, *Razvitak prosvjete i kulture u Crnoj Gori 1852 - 1916*, str. 126

Nesporno, pred kraj prošlog i početkom ovog vijeka, otvaranje gimnazija u više gradova Crne Gore (Cetinje, Podgorica, Nikšić, Pljevlja, Peć, Berani) čini značajan korak u pripremi kadrova bilo za rad ili nastavak školovanja, i stvaranju crnogorske inteligencije čiji uticaj nije bio bez značaja na tokove socio-ekonomskog i političkog života Crne Gore.

Predstava o prvim koracima u razvoju kadrova, ne bi bila cjelovita, ako se ne pomene i školovanje Crnogoraca na strani, koje je u početku bilo i jedini vid pripreme kadrova. Prvi pomeni o školovanju učenika iz Crne Gore u inostranstvu javljaju se u XVIII vijeku. Riječ je o školovanju učenika iz Crne Gore u Rusiji, Srbiji, Francuskoj, radi pripreme vojničkog i sveštenečkog kadra. Praksa školovanja, pripreme kadrova u inostranstvu nastavljena je i kasnije, naročito u vrijeme vladavine knjaza Nikole, koji je i bio francuski đak.

Učenici i studenti su se školovali na strani o trošku crnogorske vlade ili vlada zemalja u kojima su boravili. Na raznim fakultetima 1913. godine (pravo, medicina, tehnika, filozofija, privredne škole) bilo je 106 stipendista (bez vojnih) u Pragu, Beču, Carigradu, Gracu, Beogradu, Zagrebu i sl.¹

U razmatranju kadrovskog i ukupnog razvoja Crne Gore, može se izdvojiti i etapa razvoja između dva svjetska rata. U pogledu privrednog razvoja Crna Gora je bila najzaostaliiji dio u Jugoslaviji. Razvoj privrede, a posebno industrije kretao se veoma sporo, što svakako ima i negativne implikacije na razvoj kadrova i zaposlenosti. Što se tiče razvoja industrije u ovom periodu izgrađeni su neki sitni industrijski objekti. Prema podacima iz 1939 godine, Crna Gora je imala 23 industrijska preduzeća.² Kriza od 1929 godine, svakako je imala negativne implikacije na smanjenje privredne aktivnosti i industrijske proizvodnje.

Razvijenost i dinamika razvoja slični su i u ostalim privrednim granama.

Zanatstvo i trgovina su slabo razvijeni. Naime, njihova aktivnost u osnovi, odvijala se u sitnim trgovačkim ili zanatskim radnjama.

Turizam se takođe sporo razvijao. Primorje je donekle bilo posjećeno domaćim, pa i stranim turistima, dok je sjeverni dio Crne Gore, bez obzira na njegove ljepote i privlačnu moć, ostao nezapažen i nedostupan.³ Na ovakvo stanje nije bez uticaja

1 Spomenica o pedesetogodišnjici Cetinjske gimnazije, Cetinje 1932. str. 21.

2 Pomenimo neka od tadašnjih industrijskih preduzeća: Pilana i Uljara u Baru, Fabrika za preradu krležiti u Rijeci Crnojevića, Pogon pivare u Nikšiću i sl. (Enciklopedija Jugoslavije str. 457)

3 Enciklopedija Jugoslavije ... str. 447.

i slaba razvijenost saobraćaja i nepovezanost područja Crne Gore. Osim izgradnje nekoliko kolskih puteva i uspostavljanja veze sa Metohijom i izgradnjom željezničke pruge Plavnica-Podgorica, kao i pruge Nikšić-Bileća, u ovom periodu nije bilo značajnih investicija u saobraćaju.

Prema ovome što je rečeno, a i na osnovu podataka o stepenu razvijenosti, može se reći da je Crna Gora između dva rata bila najnerazvijenije područje u Jugoslaviji¹. O ovom svjedoči i niski stepen zaposlenosti. Prema popisu stanovništva iz 1931. godine, u Crnoj Gori je bilo 360044 stanovnika, a oko 3000 zaposlenih. Ta stopa zaposlenosti niža je od 1%.

U okviru ovakvog privrednog razvoja, razumljivo i razvoj nadgradnje, a prema tome i razvoj kadrova i obrazovanja nije mogao imati značajnijih uspjeha. Što se tiče pripreme kadrova, pored osnovnih škola, ona je vršena i u gimnazijama, kojih je bilo najviše, ovo i zbog naglašenog interesa učenika za ovaj vid obrazovanja. Od stručnih škola koje su se bavile pripremom kadra, treba pomenuti: škole za pripremu nastavničkog kadra (Danilovgrad, Cetinje, Berane) zatim Trgovačko-pomorsku akademiju u Kotoru i Trgovačku akademiju u Podgorici. Riječ je o srednjim školama u kojima se pripremao kadar za potrebe privredne i neprivredne sfere.

¹ Prema već citiranoj Enciklopediji Jugoslavije, dajemo uporedni pregled nivoa razvijenosti Crne Gore sa ostalim krajevima Jugoslavije 1939 godine, služeći se pokazateljima: investicije, pogonske snage i radnih mjesta na 1000 stanovnika.

	Invest.kapit. 1000 din.	Pogona KS	Radna mjesta u na 1000 stan
Slovenija	1927	151	57
Hrvatska	1233	103	29
Vojvodina	900	55	28
Srbija	843	45	16
B i H	516	40	13
Makedonija	258	15	7
Crna Gora	85	7	1

IZVOR: Enciklopedija Jugoslavije... str. 457.

Kao što je već rečeno, vrlo kratko ćemo se osvrnuti na razvoj kadrova poslije drugog svjetskog rata. Razdoblje o kome je riječ, dakle, period socijalističkog razvoja pogotovo u početku, karakteriše buran razvoj obrazovanja, odnosno pripreme kadrova za funkciju. U ovom odjeljku ne upuštamo se u razmatranje i analizu pojava i procesa koji su usloveli ovakva kretanja, što ćemo učiniti u drugim djelovima rada, već radi cjeline dajemo glavne elemente iz dinamičkog kadrovskog razvoja.

U situaciji, na početku socijalističke izgradnje u Crnoj Gori, koja je i prije rata bila nerazvijena, a u toku rata porušeno i ono privrede što je postojalo, uz velike gubitke stanovništva, i to radno aktivnog, glavni ciljevi bili su i opismenjavanje stanovništva, povećanje njegovog opšteobrazovnog nivoa i priprema stručnog kadra kao bitnog činioca društveno-ekonomskog razvoja i napretka. S tim u vezi, razumljivo posvećena je posebna pažnja obnavljanju osnovnih škola koje su ranije postojale, radi povećanja obuhvatnosti djece ovim oblikom obrazovanja. Rad su nastavile i srednje škole koje su postojale prije rata. Treba reći da su uz ovo povećani broj i struktura ovih škola upravo zbog potrebe za srednjim stručnim kadrom kojeg je iziskivao dinamički privredni i društveni razvoj. Blagodareći pripremi, zalaganju i entuzijazmu, ovi kadrovi su dali veoma značajan doprinos cjelokupnom razvoju, a naročito zato što je visokoobrazovni kadar bio jako deficitaran.

Nov korak i kvalitet u Crnoj Gori, predstavlja razvoj višeg i visokog školstva. Ovaj vid pripreme kadrova otpočeo je 1947 godine, osnivanjem Više pedagoške škole na Cetinju, koja je kasnije nastavila rad u Nikšiću, kao Pedagoška akademija. Kasnije, 1959. godine, za potrebe razvoja pomorske privrede osnovana je i Viša pomorska škola u Kotoru. Nakon ovog, osniva se i Ekonomski fakultet u Titogradu (1960), kao prva visokoškolska institucija u Republici. Nešto kasnije i Elektrotehnički odsjek Tehničkog fakulteta, zatim i drugi odsjeci na Tehničkom fakultetu, a takođe i Pravni fakultet. Već 1974 godine, konstituisan je i Univerzitet u Titogradu.

Dakle, riječ je o dinamičkom razvoju obrazovanja u Crnoj Gori, pa se sada nalazi u procesu obrazovanja, pripremi za funkciju, oko 120.000 lica. Ovi procesi bitno su uticali i na dinamiku razvoja kadrova u funkciji. Naime, zaposleni kadrovi, kao kadrovsko jezgro, povećani su u Crnoj Gori sa 30.000 u 1952. na 163.000 u 1989. godini. Pored pozitivnih rezultata u dinamičkom društveno-ekonomskom i kadrovskom razvoju, pojedini kadrovski procesi išli su van željenih tokova. Smatramo smo da je ovo odraz neoptimalnog kombinovanja raspoloživih činioca razvoja, prvenstveno ekstenzivnost u širenju školskih institucija i ispod prosječnosti u kvalitetu.



Jedna od negativnih implikacija ovih kretanja svakako najteža, jeste i nezaposlenost oko 50.000 mladih i školovanih kadrova u Crnoj Gori.

U okviru kadrovskog razvoja i njegovog uticaja na društveno-ekonomski neosporan je uticaj i naučno-istraživačkog kadra, mada naučno-istraživačke organizacije u Crnoj Gori nemaju dugu istoriju. Naime, počeci naučno-istraživačkog rada, i kadrova ove vrste javljaju se tridesetih godina ovog vijeka. Za taj početak vezuje se formiranje Stanice za južne kulture u Baru (1937). Ova institucija nije imala neke ambicioznije pretenzije u naučno-istraživačkom radu, pa je poslije nekoliko godina prestala da radi. Navedeno govori da se razvoj naučno-istraživačkog rada vezuje za period socijalističkog razvoja. Nakon drugog svjetskog rata formiran je Istorijski institut, nešto kasnije i drugi samostalni instituti u zavisnosti od privrednog razvoja i visoko-školskog obrazovanja i kadrova pojedinih profila. Tako suformirani: Poljoprivredni institut, Institut za društvenoekonomska istraživanja, Institut za tehnička istraživanja, Institut za biološka i medicinska istraživanja i sl. Osim ovih, u većim radnim organizacijama formirani su instituti i razvojni centri.

Nov kvalitet u razvoju naučno-istraživačkog rada predstavlja i romiranje Crnogorske akademije nauka i umjetnosti. Time su stvoreni uslovi za razvoj naučno-istraživačke djelatnosti i unapređenja razvoja, odnosno uticaja nauke na društvenoekonomski razvoj, sprovođenjem fundamentalnih i primijenjenih istraživanja.

Pored vidnog napretka u razvoju naučno-istraživačkog rada, koji se ogleda u broju naučno-istraživačkih organizacija, naučno-istraživačkog kadra (177 istraživača), ipak je očigledno nedovoljno korišćenje kapaciteta, naučno-istraživačkog kadra, usitnjenost tema i projekata, što umnogome umanjuje pozitivne efekte.

1.2. Stanovništvo i kadrovi

Uvažavajući okolnost da je stanovništvo "baza", izvor, iz koga se formiraju kadrovi, u smislu našeg prethodnog tumačenja. Osjećamo da se, na osnovu najvažnijih teoretskih pogleda o stanovništvu neophodno iznijeti njegovu ulogu u razvoju, odnosno sagledati međuzavisnost demografskog i društveno-ekonomskog razvoja.

Značaj stanovništva za ekonomski i ukupni razvoj očigledno je postao predmet interesovanja, te su se još u najranijim fazama razvoja društva počele javljati rasprave, teorije o stanovništvu i isticati njegova uloga. Uočavajući značaj stanovništva ono postaje predmetom još u radovima Konfučija i starih kineskih filozofa.

U ovim radovima, makar u najprostijem izrazu, kroz razmatranje, odnose između stanovništva i raspoložive zemlje, daje se osvrt na faktore razvoja i njihovo

kombinovanje. Navedeni prilaz u razmatranju stanovništva proizašao je iz okolnosti u kojima je jako nerazvijena poljoprivreda bila dominantni oblik privređivanja i ~~sama jako~~ nerazvijena, i uz ostale ograničavajuće okonosti (ratovi, epidemije i sl.) ometala povećanja broja stanovnika. Pa i kasnije, ova nit, između stanovništva i oskudnih sredstava za njegovo izdržavanje, veoma je uočljiva ovo je slučaj sa Partizijem koji razvoj stanovništva vezuje sa sredstvima za njegovo izdržavanje, a posebno Botera, u čijem se učenju mogu naći elementi za kasniju Maltusovu teoriju o stanovništvu. Naime, Botero tvrdi da stanovništvo teži rastu do krajnjih granica plodnosti, dok su sredstva za njegovo izdržavanje ograničena.¹

Za razliku od Boterovog shvatanja rasta stanovništva Makijeveli vidi u veličini stanovništva izbor moći date države.

Sa daljim napretkom proizvodnje dolazi i do razvoja novih teorija o stanovništvu. Polazeći od značaja poljoprivrede, markentilisti su i u pogledu razvoja stanovništva zastupali optimistička shvatanja jer, je kroz rast poljoprivredne proizvodnje stvaraju uslovi za hranu stanovništva.

Što se tiče razvoja demografskih teorija u XVII vijeku, značajna je pojava empirijskih istraživanja o stanovništvu, koja su kasnije poslužila kao osnov za analizu i izvođenje teorijskih zaključaka. Posebno su interesantna istraživanja Djona Graunta, Viljema Petija, Tempela i drugih. U njihovim radovima zastupa se teza o stanovništvu kao izvoru moći i bogatstva. Peti je isticao da je malobrojnost stanovništva i stvarno siromaštvo jedne države.

Razmatranja o stanovništvu u XVIII vijeku u osnovi su pesimističkija gledanja na mogućnost njegovog porasta. Nešto kasnije se razvija i demografska statistika, organizacijom popisa stanovništva i registrovanjem najvažnijih događaja u vezi sa stanovništvom.²

Svoj puni, istina pesimistički izraz, teorija o stanovništvu nalazi u Maltusovom "Eseju o stanovništvu". Po Maltusu, razvoj stanovništva se kreće po vječnom "prirodnom" zakonu uvećavajući se iznad raspoloživih sredstava za život.

Ostali činioci (društveni, socijalni i drugi) ne uzimaju se u razmatranje već se stanovništvo posmatra izolovano, uz isticanje da se stanovništvo uvećava po geometrijskoj progresiji, a sredstva za njegovo izdržavanje po aritmetičkoj. Na ovaj način želi se pravdati

¹ Dr ALICA WE RTHEIMER-BALETIĆ, *Demografija, Informator, Zagreb, 1973. str. 41.*

² *Kurs demografii, Pod redakcijom A.JA & Dojarskogo, Finans i statistika, Moskva 1985.*

bijeda i siromaštvo radničke klase u kapitalizmu. Ovim apologetskim stavom Maltus je uspio da postigne uspjeh i trajnost svog učenja, razumljivo kod kapitalističke klase. Takođe je jasno uočljiva i necjelovitost Maltusova učenja, jer ne posmatra stanovništvo u cjelini, već samo dio eksploatisanih.

U njegovom učenju, osjeća se takođe odsustvo progressa i djelovanja povećanja produktivnosti rada u porastu poljoprivredne proizvodnje.

Istina, Maltusovo učenje dugo se održalo, a bilo je podvrgnuto kritici i prije Marksa. Među kritičarima pominjemo Rikarda Djonsa, koji pravilno uočava da je razvoj stanovništva ne samo pod uticajem bioloških već istorijskih, društvenih, socijalnih i drugih faktora, a takođe kritikuje i osnovnu tezu Maltusovu o rastu stanovništva i sredstava za njegovo izdržavanje.

Razmatranje odnosa stanovništva i privrede može se naći i u redovima predstavnika klasične škole političke ekonomije, a naročito Smita i Rikarda, međutim, kroz analizu kapitalističkog načina proizvodnje Marks šire razmatra pitanje međuzavisnosti stanovništva i privrede. Istina, Marks nije problem stanovništva posebno proučavao, niti je dao ošpštu teoriju već se bavio analizom ponude i traženja radne snage u kapitalizmu. Marks analizu obavlja u konkretnim društvenim uslovima u okviru kapitalističkog načina proizvodnje, gdje važi i posebni zakon o stanovništvu. Uvažavajući djelovanje tehničkog progressa i tehnološkog napretka Marks optimistički gleda na razvoj stanovništva, kojemu sredstva za izdržavanje ne mogu biti ograničenje kako je to tvrdio Maltus.

Nadalje, u Marksovim radovima se posmatra radna snaga, dakle stanovništvo u njegovoj proizvodnoj ulozi, i to preko analize akumulacije kapitala kao osnovnog faktora razvoja kapitalizma i kroz suprotnost između rada i kapitala što je osnov za razumijevanje uloge stanovništva u kapitalizmu. Prema tome u Marksovom učenju vidno je da je uloga stanovništva pravilno uočena, a time i uspješno podvrgnuto kritici Maltusovo učenje, razumljivo primjenom dijalektičke metode i istorijskog pristupa u analizi, uz uključivanje društvenih odnosa, čime se obezbjeđuje cjelovitost.

Nakon Marksa, u pogledu teorije o stanovništvu mogu se pomemnuti neomaltuzijanci, čiji je osnov Maltusovo učenje, odnosno reakcionarno pesimističko gledanje, koje pledira na ograničenju broja stanovnika kao uslovu ekonomskog i društvenog razvoja i ne želi posmatrati kapitalističke društvene odnose već je njihovo učenje u funkciji očuvanja takvog sistema.

Nasuprot ovom gledištu, postoji i progresivno marksističko, koje polazi od dijalektričkog jedinstva stanovništva i društveno-ekonomskog razvoja, što će nam poslužiti kao osnov za dalja razmatranja.

Kada je riječ o stanovništvu, nas najviše interesuje njegova uloga u procesu ekonomskog razvoja, kao i uticaj na ljudski činioc.

Prethodno smo istakli da je uloga ljudskog činioca u razvoju primarna. Takođe, poznato je da se stanovništvo u procesu društvene reprodukcije javlja u dvojakoj ulozi, proizvođača, u početnoj fazi reprodukcije i potrošača u završnoj. Dakle, pored materijalnih faktora (sredstava za proizvodnju) obim proizvodnje bitno zavisi od stanovništva i to njegovog ekonomski aktivnog dijela, koji određuje radne potencijale jedne privrede.¹

Imajući predhodno u vidu, pored sagledavanja ukupnog stanovništva, posebno je važno za proučavanje i njegova osnovna obilježja. Riječ je prvenstveno o starosnoj, polnoj i ekonomskoj strukturi stanovništva. Kao prvu pominjemo dobnu strukturu, zato što je osnova ostalih, a posebno ekonomske, obrazovne i sl. U ovom smislu je pomenuta i polna struktura, jer je različit dob ulaska i izlaska u radni kontigent muškog i ženskog stanovništva.

Prvorazredan cilj je obezbijediti što više udio, u ukupnom stanovništvu, ekonomski aktivnog, odnosno povećati stepen ekonomske aktivnosti uz veći stepen zaposlenosti radno sposobnog stanovništva.

Nema sumnje, da, u sklopu kvalitativnih obilježja stanovništva, obim i kvalitet proizvodnje zavisi od rasporeda zaposlenih, prema sketorima: primarnom, sekundarnom, tercijarnom i kvartalnom, a, razumljivo, i od kvalifikacione strukture zaposlenih.

S druge strane, proces ekonomskog razvoja i ulogu stanovništva u njemu treba posmatrati kao dinamičan, kontinualan proces promjena između subjektivnog faktora i materijalnog dijela proizvodnih snaga. Od ljudskog rada iziskuje se sve veća kretajvnost, dok su sredstva rada tehnički sve savršenija i traže nov kvalitet nematerijalnih činioca.²

¹ Često se u literaturi srijeće termin - radna snaga - s ciljem da se ukaze na ekonomski aktivni dio stanovništva.

² Dr ALICA WE RTHEIMER-BALETIĆ: ISTO, STR. 11.

Polazeći od uloge stanovništva kao proizvođača, a posebno njegovog ekonomski aktivnog dijela, po obuhvatu se približavamo našem poimanju kadrova kao jedinstva zaposlenih, u procesu rada kadrova i pripremi i nezaposlenih. Istina, naše tumačenje kadrova nešto je šire, zapravo za kategoriju onih u pripremi, jer, kao što smo istakli, usljed dinamičnosti procesa, veoma je teško povući striktnu granicu između ovih dviju kategorija kadrova.¹

Razumljivo, uloga aktivnog stanovništva ne svodi se u našem sistemu samoupravnih društvenih odnosa samo na učestvovanje u proizvodnji i drugim radnim procesima, već i na aktivno sudjelovanje u odlučivanju, bilo kao radni ljudi na radnom mjestu ili građani u mjestu žvljenja.

Svakako, stanovništvo se javlja u procesu društvene reprodukcije i na potrošnoj strani, u njenoj završnoj fazi. "Broj stanovnika jedne zemlje određuje prema tome ukupan fond potrošnje, ili demografske okvire razvitka njenog unutrašnjeg tržišta."²

Ni u ovom kontekstu ne treba zanemariti činjenicu da su pored velične ukupnog stanovništva veoma važna i njegova kvalitativna obilježja (dobna, polna, aglomeracijska, ekonomska, obrazovna). Od date demografske situacije zavisiće, umnogome, struktura potrošnje, jer različite karakteristike potrošnje drugačije utiču na strukturu i obim potrošnje. Razvoj tržišta, odnosno okvira potrošnje zavisi i od velične nacionalnog dohotka, tj. platežno sposobne tražnje stanovništva.

Na ovaj način, praktički okvire potrebnije pored ukupnog stanovništva determiniše u krajnjem, ekonomski aktivni dio stanovništva veličnom sredstava za potrošnju. Ovdje se može sagledati i uloga potrošnje u kreiranju proizvodnje, kao proizvodne (sredstva za proizvodnju sredstava potrošnje) a ođto i neproizvodne. Jasno je da sve ove relacije zavise i od datih proizvodnih odnosa, koji su bitna determinanta demografskog i ukupnog razvoja. Razumljivo vladajući produkcionni odnosi mogu djelovati, bilo stimulatивно, ili destimulatивно u smjeru usporavanja toga razvoja.

¹ Na ovom mjestu ne ulazimo u pojedina i različita tumačenja "radna snaga" ili "plaćeni radnik", navodimo definiciju aktivnog stanovništva, koja se koristi u popisima kod nas, a prije svega da se sagleda sličnost i razlika između ove kategorije i kadrova:
 "Aktivnim stanovništvom smatraju se sva lica u radnom odnosu, lica koja rade u registrovanoj zanatskoj i drugoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i ona lica koja u kući obavljaju neko zanimanje, u cilju sticanja sredstava za život, ili sredstva za život stižu na kućnom imanju (poljoprivredni nadničari) po tuđim kućama... Takođe kao aktivna smatraju se i lica koja ne obavljaju svoje zanimanje, jer su privredno nezaposlena, ... zatim lica koja su bila aktivna, a nalaze se na odsluženju vojnog roka, kazne i na kraju lica koja traže pravo zaposlenja" (Statistički godišnjak Jugoslavije 1986. god. str. 28).

² Dr. ALICA - BALETIĆ, ISTO, STR. 18.

Šire posmatrano, prvorazredan uticaj na razvoj stanovništva imaju formirana privredna struktura i nivo nacionalnog dohotka per capita. Poznato je da u onim zemljama gdje prevladava tradicionalna struktura privrede, agrarni sektor i nizak nacionalni dohodak, po pravilu su visoke stope nataliteta. U uslovima visokog nataliteta, niskog nivoa privredne i opšte nerazvijenosti formira se i visok mortalitet stanovništva. Prethodno utiče na formiranje takve demografske strukture, u kojoj je visok udio djece su, jakim uticajem na ekonomsku i socijalnu strukturu. U pogledu aktivnosti ima visok udio poljoprivrednog stanovništva. Što se tiče obrazovanosti i obrazovanja, visok je udio nepismenog stanovništva i stanovništva bez školske spremne.

Proizvodna struktura u kojoj dominira industrijski, tercijarni sektor, a formiraju se kvartalni, sasvim je različita od prethodne. Izraženi proces industrijalizacije i deagrarizacije, bitno utiče i na demografski razvoj, odnosno na demografsku situaciju u kojoj se stabilizovao natalitet na relativno niskom nivou, sa niskim mortalitetom što uslovljava i razvoj nagrađnje, kulture, zdravstva, školstva i sl. U okviru dobne strukture stanovništva povećava se udio starih osoba. Prema aktivnosti raste udio stanovništva van aktivnosti, u odnosu na sektor privređivanja dominantno je učešće nepoljoprivrednih djelatnosti uz naglašeni rast kvalifikovanosti u strukturi zaposlenih i porast gradskog stanovništva u aglomeracijskoj strukturi.

U okviru razmatranja uticaja ekonomskog na demografski razvoj treba istaći i tempo ekonomskog razvoja, od koga zavise, obim akumulacije organski sastav proizvodnih fondova, mogućnosti razvoja opšteizajedničke potrošnje. Brz tempo ekonomskog razvoja dovodi do porasta ne samo demografskih veličina već i izgradnje pratećih objekata, stambene, komunalne infrastrukture, koja sa sobom donosi opšti prosperitet.

U okviru činilaca koji djeluju na demografski razvoj bitan uticaj ima obim i način zadovoljenja lične i zajedničke potrošnje. Ovaj činilac usko je vezan sa prethodnim, tj. stepenom dostignutog razvoja privrede i formirane privredne strukture, a razumljivo i važećih produkcionih odnosa.

Nerazvijena privredna struktura, u kojoj dominira poljoprivredna proizvodnja, uz nizak stepen tehničko-tehnološkog razvoja i produktivnosti rada, utiče na pretežno naturalno zadovoljavanje potreba stanovništva. U ovakvim uslovima, najviše porodičnog budžeta troši se na ishranu, koja ni po obimu, a posebno strukturi, ne odgovara¹.

¹ Dr. ALICA WE. RTHEIMER - BALETIĆ, Isto, str. 23.

Saglasno prethodno rečenom, u razvijenim privredama, gdje je i dohodak per capita visok, sasvim su različiti i struktura i nivo zadovoljenja lične i zajedničke potrošnje. U ovim uslovima potrebe se zadovoljavaju posredstvom tržišta. U ličnoj potrošnji ishrana ima relativno manji udio, dok je kod zajedničke potrošnje visok nivo zadovoljenja, kulturnih, zdravstvenih, higijenskih, obrazovnih i drugih potreba. Potreba stanovanja čiji je uticaj na razvoj stanovništva i domaćinstva i te kako važan. Ovakvi povoljni uslovi pogoduju razvoju stanovništva i to je bitna determinanta ne samo sadašnjeg već i razvoja u budućnosti. U nerazvijenim zemljama reprodukcija stanovništva suočena je sa sve nepovoljnijim životnim uslovima. S obzirom na visoko učešće stanovništva koje živi u ovakvim uslovima (dvije trećine) postoji opasnost od gladi, to je izuzetno aktuelan svjetski problem. Svakako, ovaj problem je uzrokovan, pored ekonomskih činioca i nizom drugih (političkih, društvenih, istorijskih, kulturnih itd.) te ga u tom kontekstu treba i posmatrati.

Predmet našeg interesovanja, u daljim razmatranjima biće međuzavisnost društvenoekonomskog i demografskog razvoja, kroz analizu, demografskih, kadrovskih i ekonomskih tokova u Crnoj Gori i ostalim jugoslovenskim republikama.

1.3. Kadrovi kao činioci proizvodnih snaga i društvenih odnosa

Stabilnost i uspješnost razvoja zavisi, pored ostalog, od adekvatnog kombinovanja datih činioca (kadrova, sredstava i predmeta rada) ukratko rečeno od skladnog razvoja proizvodnih snaga i društvenih odnosa. Postavlja se pitanje uloge kadrova, ljudskog činioca u okviru ovog jedinstva, proizvodnih snaga i produkcionih odnosa. Odgovor na pitanje pretpostavlja sagledavanje sastavnih elemenata proizvodnih snaga i međuzavisnosti sa društvenim odnosima. Razumljivo sa razvojem uloga pojedinog činioca se mijenja dinamičnost procesa, nameće nam potrebu uspostavljanja ravnoteže među činiocima, odnosno stabilnosti u različitim omjerima i na različitim nivoima.

Polazeći od poznate činjenice da tumačenja, proizvodne snage čine: ljudi (kadrovi), sredstva za rad (proizvodni fondovi), nauka i organizacija. U ovom kontekstu sei sama proizvodnja tumači kao proces razmjene sa prirodom, u kome čovjek uzima predmete rada od prirode i prilagođava ih svojim potrebama, usavršavajući sredstva rada i njihovu djelotvornost, kao i sopstveno znanje i sposobnost.

Sljedstveno rečenom, u savremenim uslovima koji iziskuju sve više znanje i sposobnosti, nauka postaje bitan elemenat proizvodnih snaga i moćna poluga razvoja, što kazuje da sve veći značaj dobija naučnoistraživački kadar, po čijem se relativnom učešću i djelotvornosti mjere pozicija i stepen razvoja određene zemlje.

O ulozi pojedinog činioca u razvoju i njegovog doprinosa u ekonomskoj teoriji postoje, dva osnovna tumačenja. Prvo je marksističko koje polazi od primarne uloge ljudskog rada kao stvaraoca vrijednosti i viška vrijednosti. Ljudski rad se shvata šire, daje mu se atribut stvaraoca sredstava rada, a svakako i nauke i organizacije. Druga teorija, odnosno faktorski pristup prema učenju građanske teorije, polazi od podjednakog značaja svakog činioca proizvodnje.

U osnovi marksističnog tumačenja i davanja prioriteta ljudskom činiocu procesa proizvodnje, ili šire procese reprodukcije de fakto polazi od čovjeka kao proizvođača i potrošača. Prema tome, uloga ljudskog činioca je određena kako sa stanovišta sfere proizvodnje, tako i sa gledišta produkcionih mogućnosti. Ovaj svrsihodni čin nije moguć niti ima smisla bez čovjeka. Radni ljudi, kadrovi su stvaraoci sredstava rada, organizatori procesa i organizacionog ustrojstva, glavni akteri istraživanja, analize i primjene naučnih saznanja.¹

S druge strane, u društvenoj proizvodnji ljudi stupaju u određene odnose nezavisno od njihove volje, koji su u korelaciji sa materijalnim proizvodnim snagama, način proizvodnje materijalnog života određuje oblik ispoljavanja socijalnog, kulturnog i društvenog života uopšte.

Kadrovi su svakako jedini nosioci i kreatori društvenih odnosa.

Kada je riječ o jedinstvu proizvodnih snaga i društvenih odnosa, odnosno datom načinu proizvodnje, nužno dolazi do kolizije u okviru ovog jedinstva. Proizvodne snage dolaze u protivurječnost sa odnosima proizvodnje, odnosno sa odnosima svojine u čijim okvirima su se do tada kretale. Vladajući produkcionni odnos ispoljava se kao limit, kočnica daljem razvoju proizvodnih snaga, a u takvim okolnostima dolazi do narušavanja jedinstva do ere socijalne revolucije, prenosiće se sa materijalne osnove na sferu nadgradnje koja se takođe, bitno transformiše.

Postavlja se pitanje da li su se u nas kadrovi razvijali u korelaciji sa ostalim činiocima proizvodnje. Smatramo da je našim dosadašnjem razvoju bilo neusklađenog

¹ Dr JOVO BREKIĆ. *Kadrovska teorija i praksa*, str. 69

razvika u okviru proizvodnih snaga, najčešće zbog neplaniranja pojedinog čnioca, posebno ljudskog. Kao posljedica neplanskog razvoja i nebrige o komparativnim prednostima pojedinih čnilaca, javlja se neusklađenost. Razumljivo, sistem planiranja mora polaziti od kadrova, radnih ljudi, njihovih realnih želja, potreba i mogućnosti. Nije prihvatljivo da predmeti rada budu brižljivije i detaljnije planirani od razvoja kadrova. Kako objasniti da postoji detaljna evidencija kretanja materijala i ostalih predmeta i sredstava rada, dok su kadrovska evidencija i planiranje razvoja kadrova nerazvijeni. S truge strane, nije obezbijeđen ni adekvatan položaj kadrova u odlučivanju. Naprotiv, javljale su se brojne barijere za neposredno odlučivanje i vođenje kadrovske nad njom. U ovakvim okolnostima razumljivo je potiskivana stručnost i znanje, a "gušena" inventivnost, kreativnost i stvaralaštvo.

Ovi i brojni drugi čnioci uticali su na umanjenje efekata privređivanja i na usporavanje tempa razvoja. Konačno, zbog ovih razloga se pristupilo i reformi političkoprivrednog sistema kao uzročnika problema.

Nerazumijevanje uloge kadrova u okviru proizvodnih snaga u dobroj mjeri je rezultat nepoznavanja zakonitosti kombinacije faktora razvoja. Kada ovo kažemo mislimo, prije svega, na sljedeće okolnosti: 1 nužnost posmatranja cjeline čnilaca razvoja; 2 uočavanje međuzavisnosti među elementima; 3 mijenjanje strukture čnilaca zbog dinamičnosti procesa koji se dešavaju u kvalitativnim svojstvima i kvantitativnim promjenama; 4 mijenjanje raspoloživosti čnilaca 5 uočavanje mogućnosti supstitucije među čniocima i u okviru pojedinih elemenata datog čnioca, 6 uvažavanje pojedinog čnioca.

Prethodni stav o ulozi kadrova u okviru proizvodnih snaga, kada je u pitanju područje Crne Gore, tim prije u tim više je izražen, jer su ostali čnioci umnogome limitirani (niska akumulativna i reproduktivna sposobnost privrede Crne Gore, visoka zaduženost, izražena nezaposlenost). U ovakvoj situaciji oslonac mora biti u efikasnom korišćenju i unapređivanju znanja, tj. stručnosti i sposobnosti kadrova. Takođe, ovakav odnos prema kadrovima razumljiv je jer pored prioriteta, kadrovi su i čnilac, u nas u relativnom obilju. Dok se nerijetko, javlja zbog neadekvantog tretmana, kao limitirajući čnilac ukoliko nijesu uzete u obzir sve relevantne činjenice i redosljed postupaka, priprema kadrova, preko izbora i napredovanja. Uvođenjem ekonomskih osnova i primjenom tržišnog načina privređivanja takođe, se potencira uloga kadrova čije će ideje, znanje i sposobnost biti obuhvaćene konkurencijom i valorizacijom na tržištu.

1.4. Naučno-tehnički progres i promjene kadrovske strukture

Jedna od karakteristika savremenog razvoja su brze i suštinske promjene u različitim oblastima života i rada. Zbog osobenosti i dinamike nastalih promjena, u oblasti nauke, tehnike i tehnologije, obrazovanja kadrova, organizacije rada i upravljanja proizvodnim procesima, ovaj aktuelni fenomen se može nazvati naučno-tehničkim progresom.¹

Nas prvenstveno interesuje suština ovog procesa, te njegove implikacije na kadrove, odnosno njihova međuzavisnost. S ovim u vezi navodimo neka od važećih mišljenja. Stalni proces usavršavanja sredstava i predmeta rada i izvora energije, uvođenje novih proizvodnih metoda, savremenije organizacije proizvodnje, u čijem rezultatu se podstiče povećanje društvene produktivnosti rada stvaranje dobara i novih vrsta već poznatih dobara, ovo stalno mijenjanje tehničke proizvodnje ostvaruje se bilo zamjenom osnovnih sredstava, tehnički savremenijim, bilo uvođenjem više tehnike, novih investicija u već postojeće grane, ili izgradnjom potpuno novih grana.² Pored ovog tumačenja suštinu naučnotehničkog progressa definiše T. Vujković, na sljedeći način: "Ekonomski fenomen koji održava svaku promjenu u sredstvima za proizvodnju, tehničkim procesima, organizacijskim formama proizvodnje i raspodjele koja dovodi do povećanja proizvodnje, do porasta upotrebe vrijednosti, do redukcije u troškovima društvenog rada po jedinici proizvodnje, te do napretka u znanju proizvođača."³

¹ U teoriji nailazimo na različite termine koji objašnjavaju ovaj pojam, kao npr. "tehnički progres", naučno-tehnička revolucija". Mišljenja smo da u ovim terminima ima puno sličnosti, pa se praktički mogu koristiti i kao sinonimi. Međutim zbog obuhvatanja stalnih promjena, termin naučno-tehnički progres, najbolje odražava savremene procese

² Dr N. ČOBEUJIĆ i Dr R. STOJANOVIĆ, "Teorija investicionih ciklusa u socijalističkoj privredi", Institut za ekonomska istraživanja, Beograd, 1966, str. 35.

³ T. VUJKOVIĆ, Kvantitativna analiza tehničkog progressa. Informator, Zagreb, 1972.

Radi potpunije slike o naučno-tehničkom progresu iznosimo i njegov razvoj, bez detaljnije periodizacije. Razvoj naučno-tehničkog progressa tekao je nekad bržem, ili sprijem, tempom što je bilo uslovljeno različitim činiocima, a i sistemom društvenih odnosa.

Interesantno je istaći da se razvoj naučno-tehničkog progressa veže za neko značajno otkriće novog proizvoda, energije, tehnologije. Sljedstveno tome, razvoj naučno-tehničkog progressa u minula dva vijeka može se i vezivati za sljedeća otkrića:

- pojava klasične mašine	1750 god.
- pojava tvornice	1800 "
- zamjenljivost djelova postrojenja	1800"
- kontinuirana proizvodna traka	1910"
- mala automatizacija	1920"
- kompleksna automatizacija	1940"
- kibernetika tehnologija	1960"

Posmatrano uopšte ili pojedinačno, jedna od karakteristika savremenog naučno-tehničkog progressa je skraćivanje vremena od nekog tehničkog pronalaska do njegove praktične primjene, odnosno proizvodnje.

Sljedeći razvoj tehnike i tehnologije, preko različitih stadijuma sadašnju fazu, savremenu naučno tehničku revoluciju, ili kibernetiku, karakteriše upravo, automatizacija proizvodnih procesa, mehanizacija intelektualnih aktivnosti, ovladavanje novim vidovima energije i povećanja čovjekovih osjetljivih sposobnosti. S tim u vezi može se govoriti i o četiri komponente naučno-tehničke revolucije: - automatizaciji,

- kompjuterizaciji,
- kibernetizaciji,
- scijentizaciji.

Riječ je o komponentama, bolje reći fazama, koje su smjenjivale jedna drugu. Automatizaciju, kao fazu karakteriše potpuna mehanizacija u rukovanju i obradi materijala, integracija pojedinih mašina i operacija u jedinstven sistem zamjena ljudskog rada mašinskim, kontinuiranost proizvodnih procesa, racionalizacija proizvodnje i kao najvažnije, automatska kontrola regulisanja i upravljanja proizvodnim procesima.¹

¹ MILAN MESARIĆ, *Suvremena znanstveno-tehnička revolucija*,
Ekonomski institut, Zagreb, 1971. str. 23.

Kompjuterizacija, praktički, predstavlja ključni elemenat automatizacije. Primjena kompjutera u savremenim uslovima podrazumijeva mehanizaciju fizičkih aktivnosti, zamjenu čovjeka u pojedinim operacijama i širenje njegovih osjetljivih sposobnosti, te rješavanje tehničkih, organizacionih, finansijskih i drugih problema. Kada je riječ o kompjuterizaciji kao produktu savremene naučnotehničke revolucije, treba reći da je njen kvalitet u brzini rješavanja problema, odnosno obrade mnoštva informacija i podataka, veoma široko područje primjene kompjutera, mogućnost izbora između različitih alternativa. U ovom kontekstu treba istaći da čovjek ima glavnu ulogu i da je on kreator rada kompjutera koji rade na bazi programa i u službi su čovjeka.

U okviru bitnih komponenti savremene naučno-tehničke revolucije ne može se mimoći kibernetizacija kao njeno bitno obilježje. Naime, kibernetika kao nauka o upravljanju složenim dinamičkim sistemima neophodna je za razumijevanje zakonitosti pojava i procesa u različitim oblastima života i rada, od fizike, tehnike, medicine, ekonomije, praktično do kosmosa. Među svim fazama naučno-tehničke revolucije postoji prožimanje i međuzavisnost, odnosno uslovljenost, pa tako i između kompjuterizacije i kibernetizacije, a svakako i za stvaranje uslova za razvoj i široku primjenu scijentizacije.

U razvoju naučno-tehničke, tehničke revolucije, najviši stepen predstavlja scijentizacija, odnosno sve veća primjena naučnih metoda, što se ogleda u nekoliko ključnih obilježja scijentizacije, a posebno:

- ekspanzivni porast naučno-istraživačke djelatnosti i povećanje naučnih saznanja,
- širenje primjene nauke i naučnih metoda u svim područjima ljudskog djelovanja,
- prerastanje nauke u glavnu determinantu tehničkog i privrednog razvoja,
- porast obrazovanja stanovništva.¹

Kao što je istaknuto, navedene su faze naučno-tehničke revolucije, istina, scijentizacija se može nazvati četvrtom ili završnom fazom, savremene naučno-tehničke revolucije, s tendencijom da se u budućnosti ostvari potpuna scijentizacija. Upravo zahvaljujući sve većoj primjeni naučnih metoda, jedna od karakteristika savremene naučno-tehničke revolucije jeste da se naučna otkrića ne zadržavaju tamo gdje nastaju, već se poput "krugova na vodi" prenose na sve grane i djelatnosti. S tim u vezi nastaje

¹ MILAN MESARIĆ, *Isto*, str. 87.

i sve veći broj naučnih otkrića i tehničkih pronalazaka tako da je veoma teško pratiti ovaj razvoj, kao ranije, gdje su pojedine faze vezane za ovo ili ono značajno otkriće ili pronalazak.

Nas prvenstveno interesuje savremena naučno-tehnička revolucija i razumljivo njene implikacije na kadrove i kadrovsku djelatnost. Saglasno sa predhodnim, može se reći da osnovu savremene naučno-tehničke revolucije čine fundamentalna otkrića nuklearne fizike, molekularne hemije, mikrobiologije i elektornike.¹

Osnov nove tehnologije jeste i otkriće nuklearne energije. Dokazano je da nuklearna energija znatno smanjuje troškove proizvodnje, u odnosu na dobijanje energije iz drugih izvora. Takođe, njena proizvodnja se ne ostvaruje prema predviđanjima. Vjerovatno da do smanjenja proizvodnje dolazi zbog bojazni od radioaktivnosti i stava javnog mnjenja za zaštitu prirodne sredine. Zbogovoga se odustalo od izgradnje velikog broja planiranih nuklearnih elektrana u SAD-u i Evropi.

Kada je riječ o savremenoj naučno-tehničkoj revoluciji, jasno je da je razvoj elektronike njeno fundamentalno obilježje. U stvari, elektronika je dovela do pojave kompjutera i robota, a preko njih i do razvoja mnoštva novih grana i proizvoda, odnosno širenja ljudskih aktivnosti. Dinamika razvoja kompjutera zaista je imponzantna i može se pratiti preko pojedinih generacija kompjutera, od prve do pete, odnosno šeste generacije, koja je na pomolu. Kada se prati ovaj razvoj, odmah se može primijetiti da je riječ o munjevitom napretku koji prati smanjenje velične kompjutera, porasta efikasnosti povećanjem brzine u savladavanju podataka i informacija, a i pojeftinjenjem proizvodnje računara koja je uslijedila i zbog usavršavanja proizvodnog procesa i takozvane mini kompjuterizacije. Riječ je o procesu mini kompjuterizacije tako da se već govori o supermikrosima, kompjuterima male velične, ali velikog kapaciteta u pogledu obrade podataka i komplikovanosti programa. Razvoj elektronike i s tim u vezi kompjuterske ere, doveo je do enormnog smanjenja cijena kompjutera, što je pozitivno uticalo na širenje njihove primjene, od privrednih grana i djelatnosti do društvenih djelatnosti i službi. O dinamičkom razvoju kompjutera, odnosno procesu minikompjuterizacije može se suditi i na bazi sljedećeg primjera:

- Kompjuter iz 1984. godine, istovremeno je jeftiniji za desetak hiljada puta.²

1 ŽARKO BULAJIĆ, *Kontraverze savremenog kapitalizma*, NIO "Univerzitetska riječ" • Nikšić - Titograd, 1986. str.8.

2 ŽARKO BULAJIĆ, *Isto*, str. 12.

U kontekstu razvoja kompjutera i njihovog uticaja na ljudske aktivnosti valja istaći da se, bez obzira na navedene procese, mini kompjuterizacije i s tim u vezi povećanje mogućnosti do neslučenih razmjera kompjutere, ne može se izjednačiti sa ljudskim mozgom. Ostaje poznata konstatacija da je kompjuter u suštini "glup", ne može da radi van onog što mu odredi programer. Istina, u mnogim fazama i područjima ljudske djelatnosti kompjuter i robot su zamijenili čovjeka. No, kompjuter i robot ni u kom slučaju nijesu istisnuli čovjeka, jer je njegova uloga nezamjenljiva u procesu rada, u tzv. fazama "ispred" i "iza", u dijelu kreacije, pripreme, projektovanja, organizovanja. Kao što smo ukratko istakli, osnovne informacije o kompjuterima, valja reći da je njihova proizvodnja uslovlila i pojavu robota.

Suština primjene robota jeste u zamjeni ljudskog rada na različitim poslovima, prvenstveno teškim, kao npr. prenošenje tereta, obrada materijala, te u drugim djelatnostima i fazama proizvodnog procesa.

Otkrića novih prostranstava, a naročito, kosmičkih vezana su za savremenu naučno-tehničku revoluciju. Ovaj napredak je osnov i budućnost mnogih novih istraživanja i otkrića u raznim oblastima fizike, medicine, energije, uz značajan napredak u tehnologiji posmatranja, preko satelita, kao i u brzini prenošenja informacija.

U savremenoj naučno-tehničkoj revoluciji treba istaći najnovija istraživanja i otkrića u oblasti hemije i biologije. U oblasti hemije može se govoriti o pravoj sirovinskoj revoluciji. Otkrića u oblasti hemije, umnogome dovode do supstitucije prirodnih sirovina vještačkim i stvaranju velikog broja novih sirovina. Za ilustraciju može poslužiti ekspanzija u proizvodnji plastike i keramike.

U naučno-tehničkoj revoluciji treba pomenuti i vanredne rezultate u oblasti genetike, molekularne biologije, biohemije. Naročito je neophodno istaći pravu revoluciju u oblasti genetike korišćenjem genetskog inženjeringa kao najnovijeg metoda u ovoj oblasti. Iz prethodnog je očigledan veoma dinamičan razvoj savremene naučno-tehničke revolucije, neuporedivo dinamičniji nego u ranijim etapama, sa daleko izraženijim implikacijama na mnoštvo oblasti i djelatnosti. Nas prvenstveno, interesuje šta se dešava sa kadrovima i kakva je uloga njihovog znanja? Upravo ovaj razvoj je znanje istakao u prvi plan jer je nauka postala moćna poluga progresa. Naime, između znanja i naučno-tehničke revolucije postoji međuzavisnost. Svi rezultati naučno-tehničke revolucije plod su znanja, koje dolazi, ispred kapitala. Ovo potvrđuje i konstatacija autora Američkog izazova, Serven-Schreibera o odnosu između materijalnih i nematerijalnih činilaca razvoja i ističe da su izvori bogatstva nematerijalniji nego ikada. Ovakva situacija nameće i nove zadatke sistemu obrazovanja. U svijetu tih promjena u svim oblastima

života i rada neophodno je obezbijediti permanentno obrazovanje. Jednom stečena znanja, brzo zastarijevaju, potrebna je njihova aktuelizacija. U vezi s ovim mogu se pratiti i promjene u obrazovnoj strukturi stanovništva, a posebno zaposlenih. Naime, savremeni razvoj traži viši stepen znanja i kvalifikovanosti kadrova. Ako se može govoriti o relativnom "višku kadrova", tada je riječ o kadrovima bez ili sa nižeg stepena obrazovanja, dok je neophodno povećati učešće obrazovanih kadrova, a da ne govorimo izraženoj potrebi povećanja naučno-istraživačkog.

Dostignuti stepen razvoja ističe u prvi plan stvarna znanja i sposobnosti i njihovo razlikovanje od nominalnih svjedodžbi o završenom obrazovanju, koja često ne odražavaju stvarno znanje i sposobnost kadrova. Naučno-tehnički progres traži nova znanja, dovodi do zastarijevanja postojećih, iziskuje nove specijalnosti i visok nivo obrazovanja i kvalifikovanosti. Samim tim, kadrovi stvaraju nova otkrića i primjenjuju ih u proizvodnji i drugim oblastima, čime je i naučno-tehnički progres nemoguć bez kadrova. Nove tehnologije, novi proizvodi, traže s jedne strane, neophodna specijalistička znanja i s druge, timski rad specijalista različitog profila.

Uticaj savremene naučno-tehničke revolucije na kadrovsku djelatnost može se pratiti i preko izmjene zaposlenosti po sektorima. U stvari, naučno-tehnički progres, kao jedinstvo naučnih istraživanja, tehničkih otkrića i njihove praktične aplikacije, neminovno dovodi do pomjeranja težšta zaposlenosti. Sve veći značaj dobijaju tercijarni i kvartalni sektor, a smanjuje se relativni udio primarnog. Bitna karakteristika savremene naučno-tehničke revolucije, što je u krajnjem slučaju rezultat kadrovske djelatnosti i naučno-istraživačkog rada, jeste i brža primjena dostignuća nauke, tj. smanjenje distance od pojave naučnog otkrića do njegove praktične primjene.¹

S druge strane, ako je nauka postala glavna pokretačka snaga razumljivo je da se ovi efekti ne mogu ostvariti bez povećanog ulaganja. Ovu tvrdnju možemo ilustrovati i primjerima. U SAD-u se za naučno-istraživački rad izdvajalo 1930 god. 0,2% od društvenog proizvoda, a 1965 god. 3,4%. Slična situacija je i u drugim razvijenim zemljama (V. Britanija, Francuska itd.). Relativni udio izdvajanja za istraživanje i razvoj iz društvenog proizvoda visok je i u Sovjetskom Savezu, što sa svoje strane nalazi opravdanje u broju naučno-istraživačkih projekata i broju naučnika i naučno-tehničkih pronalazaka.

¹ Za ilustraciju ovog procesa najčešće se navodi vrijeme od otkrića do njegove primjene, o čemu je, da se ovo vrijeme rapidno smanjuje, navodimo neke primjere:

112 god. za fotografiju (1727-1839), 56 god. za telefon (1820-1876), 36 god. za radio (1867-1902), 6 god. za atomsku bombu (1939-1945), 5 god. za tranzistor (1949-1953), 3 god. za integralne krugove (1958-1961).

SEMVAŃ - SCHRIBER, isto, str. 66

U skladu sa ovim je i visoka koncentracija naučnih institucija i formiranje velikih aglomeracija nauke, te njihovo povezivanje sa industrijskim sektorom. Iz ove oblasti nadaleko su čuvene aglomeracije, odnosno centri:

U SAD-u "Silikonska dolina" u Kaliforniji, "Research Triangle Park" i "Plymouth 128" u Bostonu. U Italiji "Centar za studije i primjenu razvojnih istraživanja" u Francuskoj praktično, naučni grad "Sophia Antipolis", u Japanu veliki naučni grad "Cukubi" i sl.

Valja reći da je zajednička karakteristika ovih centara visok stepen koncentracije, prije svega, naučno-istraživačkog kadra, sa izdvajanjem sve veće sume sredstava za nauku i istraživanja, savladavanje mnoštva informacija, te istraživanja koja su okrenuta prema budućnosti u naredni vijek, odnosno milenijum. U skladu sa dinamičkim razvojem a slobodno se može reći i fantastičnim napretkom nauke i tehnike, revolucionisanju sredstava rada, nauke i organizacije, veoma je teško držati korak, posebno prednjačiti, a lako izgubiti bitku i zaostajati.

Postavlja se pitanje kakva je pozicija naše zemlje. Jednom riječu, veoma teška, a karakterišu je usitnjenost naučno-istraživačkih institucija, nedovoljni iznos izdvajanja i parcelizacija sredstava za naučna istraživanja i razvoj. Prethodno najbolje ilustruje podatak o niskom udjelu izdvajanja iz dohotka za nauku, u Jugoslaviji 1%, a u Crnoj Gori još niže 0,20%. Naučno-tehnička otkrića i njihova primjena sigurno su jedan od dominantnih činitelja progresa, posmatrano kroz smanjenje troškova proizvodnje, ovladavanje novim vidovima energije i prostora. U ovim uslovima bitno se mijenja uloga činitelja proizvodnje, sve više na značaju dobija ljudski činitelj, kao nosilac znanja i sposobnosti.

U smjeru prevladavanja sadašnjeg nepovoljnog stanja u ovoj oblasti usvojena je i Strategija tehnološkog razvoja Jugoslavije, sa osnovnom postavkom da se nalazimo u svjetskom okruženju u kojemu je ubrzani naučni i tehnološki razvoj stvarnost, što zahtijeva mobilnost svih raspoloživih činitelja (institucionalnih, ljudskih i materijalnih) kako se ne bi gubio korak, odnosno trend savremenog razvoja. U vezi s predhodnim je tehnološki razvoj Jugoslavije, koncipiran kao okosnica ukupnog društveno-ekonomskog razvoja zemlje.

U pomenutoj strategiji, postavljeni su osnovni ciljevi:

- smanjenje velike tehnološke i razvojne zavisnosti Jugoslavije od okruženja i bržem razvoju sopstvenih tehnologija,
- osposobljavanje za selektivniji i kritički izbor uvoznih tehnologija,
- prestrukturiranje privrede u skladu sa potrebama u budućnosti, u smislu racionalnijeg korišćenja kapaciteta i ušteda rada, energija i materijala po jedinici

proizvoda,

- obezbjeđenje veće mogućnosti za zapošljavanje i intenzivno osposobljavanje kadrova za tehnologije i djelatnosti budućnosti,

- poboljšanje kvaliteta života (humanizacija uslova rada, zaštita čovjekove okoline, poboljšanje zdravstvene i socijalne zaštite, obrazovanja i kulturnog života stanovništva) ¹

Za ostvarivanje postavljenih ciljeva neophodno je izabrati i pravce tehnološkog razvoja. Uspješnost će umnogome zavisiti od toga koliko će se u izboru biti selektivno i kako će se odabrati prioritete. Razumljivo, pravci razvoja moraju se bazirati na savremenim trendovima nauke i tehnike u razvijenom svijetu i procjenama promjena u ovoj oblasti. U vezi s ovim, sigurne šanse treba tražiti tamo gdje postoje komparativne prednosti u odnosu na druge regione i djelove svijeta, opet radi uspješnijeg nastupa na inostranim tržištima i povećanja volumena izvoza.

U citiranoj Strategiji tehnološkog razvoja pominje se da su osnovni pravci, razvoj bazične tehnologije, upravo zbog njihove univerzalnosti i primjene u različitim djelatnostima, a zatim fundamentalna i primijenjena istraživanja za razvoj bazičnih tehnoloških i na kraju, zajednički programi osvajanja novih tehnologija, koji se mogu ostvariti jedino zajedničkim naporima, podjelom rada i specijalističkim znanjima na polju istraživačko razvojne djelatnosti.

Evidentno je da razvoj bazičnih fundamentalnih i primijenjenih istraživanja, kao i zajednički programi osvajanja i razvoja novih tehnologija čine jedinstvo, koje integriše kadrovske, materijalne i organizacione mogućnosti nosilaca tehnološkog razvoja radi ostvarenja osnovnog imperativa tehnološkog razvoja kako bi se brzo i efikasno obezbijedio neophodni sklop: naučna saznanja - nova tehnologija - nova proizvodnja, sa efikasnom valorizacijom na domaćem i inostranom tržištu.

Pomenuti pravci razvoja moraju imati pokrivenost u materijalnoj, organizacionoj, a prije svega, u kadrovskoj komponenti. Za ovo je sigurno jedna od pretpostavki obezbjeđenje adekvatnog kadrovskog razvoja koji pretpostavlja odgovarajuću pripremu, adekvatan izbor, usavršavanje i napredovanje, stručnog, a prije svega, vrhunskog naučno-istraživačkog kadra. Uloga ovog kadra je ne samo da prenosi i nekritički primjenjuje inostranu tehniku i tehnologiju, već da razvija jedan kreativan odnos u smislu unapređenja inostranih tehnologija i "proizvodnju" novog znanja.

¹ *Strategija tehnološkog razvoja SFRJ, Skupština SFRJ, Beograd, decembar 1986, str. 5*

S obzirom na to da su procesi koje smo razmatrali veoma dinamični, u strateškim opredjeljenjima moramo biti spremni i sposobni da pravovremeno reagujemo, uzimajući u obzir mnoštvo čimbenika, a prije svega svjetskih trendova u razvoju nauke, tehnike i tehnologije.

Pošto pojave i procese, treba proučavati cjelovito, i uz primjenu naučnog metoda analize to činimo i u ovom slučaju. U vezi s ovim, ne možemo govoriti samo o pozitivnim efektima tehnike i tehnologije, a što je predmet interesovanja naučnih radnika i različitih ovlasti ekonomije, filozofije, ekologije, patologije i sl. već i o negativnim.

Među ovim ima i krajnje pesimističkih pogleda koji ukazuju na maltene kobne posljedice i zastrašujuće, rušilačke uticaje primjene savremene tehnike i tehnologije. Poznati ekonomista Galbrajt, koji ne odriče mogućnost da tehnički razvoj može prije ili kasnije "pobiti" sve svoje korisnike. Pored ovog stava veliki broj autoriteta nauke je zabrinut zbog razornog dejstva pomenutih sredstava štetnih uticaja kompjuterske tehnike na ličnost i zdravlje čovjeka. Intenzivna primjena kompjutera, prema nekim mišljenjima postaje neka vrsta droge, vodi otuđenju ličnosti i zapostavljanju mnogih drugih aktivnosti. Vjerujemo da će kretanja u ovom pravcu zavisiti od ljudskog čimbenika i da će prevladati razum nad stihijom i bezumljem, čime će golema tehnika i tehnologija biti u "službi" čovjeka, progresa i blagostanja, a ne nikako "gubiti kontrolu" nad onim što je čovjek sam stvorio i okrenuti ga protiv sebe.

1.5. Obrazovanje kao čimbenik razvoja kadrova

Među mnoštvom faktora bitan uticaj na društveno-ekonomski razvoj obrazovanje ima nesumnjivo važnu ulogu. "Razvoj nastave i obrazovanja i konstantno poboljšanje naučne i kulturne obuke stanovništva se smatra jednim od najvažnijih čimbenika progresa čovječanstva".¹

Savremeni razvoj iziskuje od kadrova sve više znanja i sposobnosti, te se od sistema obrazovanja, kao djelatnosti u okviru društvene podjele rada koja unapređuje znanja ljudi i usavršava njihove sposobnosti, nameću veoma strogi zahtjevi u pogledu kvaliteta. U konceptu modela obrazovanja, zabudućnost, je potrebno imati na umu dvije bitne determinante: naučno-tehnički progres i razvoj društvenih odnosa.

¹ *Ekonomika obrazovanja, Školska knjiga, Zagreb, 1973, str. 79 (prevod sa engleskog)*

Zajedničko im je da od kadrova nužno traže više znanja i sposobnosti. Zahtjevi naučno-tehničkog progresa bitno mijenjaju vertikalnu i horizontalnu strukturu kadrova. Kada je u pitanju vertikalna struktura povećava se relativni udio stručnih kadrova, odnosno učešće viših stepena obrazovanja (kadrovi sa visokom školskom spremom VII stepena, zatim VII₂, visokostručni radnici specijalisti i magistri, kao i VIII stepena obrazovanja naučni radnici - doktori nauka). Saglasno ovom zahtjevu smanjuje se udio kadrova sa nižim stupnjevima obrazovanja kao i bez kvalifikacija. Samim tim, realno je planirati da do kraja vijeka ne bude radnika bez kvalifikacija¹. Ovakvi zahtjevi će se prije ispunjeni ukoliko obrazovni sistem bude efikasniji, u pogledu "produkcije" adekvatnih kadrova sa validnim znanjima i sposobnostima. Međutim, ukoliko se nastavi sa neefikasnošću u pogledu dužne studiranja prosjek (sedam godina) i čekanjem (preko četiri i više godina) za visokoobrazovni kadar, tada je jasno koliko stečena znanja gube na aktuelnosti i upotrebljivosti i koliko realno mogubiti "u funkciji" usljed zastarijevanja.

U horizontalnoj strukturi zanimanja transformacije kadrova su neminovne. Isčezavaju, ili gube na značaju pojedina tradicionalna zanimanja, a javlju se nova, što je u skladu sa aktuelnošću tercijarnog i kvartalnog sektora, u odnosu na primarni i sekundarni. Može se reći da je i ovo pod uticajem naučno-tehničkog progresa, a humanizacija rada i uslova plod su demokratizacije i humanizacije društvenih odnosa. Takođe, se može reći da na značaju dobijaju, ona zanimanja koja znače veći stepen kreativnosti i efikasnosti.

Uključivanje stanovništva, radnih ljudi, u tokove društvenih odnosa biće efikasnije što je obrazovni nivo stanovništva viši, odnosno što je manje radnih ljudi i građana sa nižim stepenima obrazovanja. Odluke će biti izraz htjenja i želja radnih ljudi i građana ukoliko su oni u poziciji da razumiju sadržnu i implikacije donesene odluke. Bez obrazovanja najšire kadrovske baze nema ispunjenja temeljnog cilja - razvoja slobodnih svestranih i stvaralačkih ličnosti. "Prostor" neznanja i neobaviještenosti manipulacijama će nadoknaditi tehnobirokratske grupe i pojedinci, čega smo svjedoci u današnje vrijeme. Istraživanja pokazuju da je samoupravljačima često nedostajalo znanja za donošenje određenog zaključka organa i organizacije, što je suprotno onom što su željeli. U vezi sa tim, na postavljeno pitanje da li im je nedostajalo znanja za donošenje odluke: 23,5% je odgovorilo sa "da"; 45,3% sa ne i 25,7 "da ne zna", po tome se vidi koliko nepotpuno obrazovanje i neznanje, ograničavaju neposredno i kvalifikovano odlučivanje²

¹ Dr JOVO BREKIĆ, *Kadrovska teorija i praksa*, str. 254

² Dr KRSTO Š. KILIBARDA, *Rad i samoupravljanje*, Privredni pregled, Beograd, 1976, str. 190

Imajući prethodno u vidu, jasno je da je za razvoj i budućnost neophodno obrazovati kadrove upravo u tom smjeru. Programi obrazovanja moraju se temeljiti na kriterijumima za budućnost. Kadrovi koji se sada obrazuju, radni vijek će provesti u dvadeset prvom vijeku, što je nužno imati u vidu. S obzirom na ovu okolnost i brzinu promjena znanja, pojavu novih i iščezavanje postojećih, neophodno je kadrove osposobiti za ove mijene. Kadrove treba, kako reče Pol Langan "učiti da uče, jer oni moraju da uče kroz čitav život", u protivnom, dinamičnost razvoja nimalo neće biti blagonaklona, "ko nije u toku osuđen je da bude prevaziđen".¹ Očigledno je da su prošla vremena kada je jednom stečeno obrazovanje bilo dovoljno za čitav život. Permanentno obrazovanje postaje neophodnost i realnost. Ožvotvorenju ideje o permanentnom obrazovanju doprinijelo je i iznalaženje novih puteva: razvoj sistema obrazovanja odraslih, razni oblici vanškolskog obrazovanja odraslih, drugi oblici vanškolskog obrazovanja i samoobrazovanja, te izgradnja široke mreže komunikacija, od radija i televizije, do drugih savremenih

sredstava prenošenja informacija. Pored dostizanja višeg kvantuma znanja neophodna je i njegova transformacija od tradicionalnih i opštih, do specifičnih i savremenih. Uspješan razvoj može se ostvariti uključivanjem na odgovarajućim mjestima kreativnog stručnog kadra koji posjeduje upotrebljiva znanja iz domena fizike, hemije biologije, kibernetike, genetike, savremene ekonomije, sociologije i drugih vodećih disciplina nauke. U rješavanju razvojnih i drugih aktuelnih pitanja nužan je multidisciplinarni pristup koji se može obezbijediti timskim radom stručnjaka različitog profila.

Posmatranje obrazovanja kao činioca unapređenja kadrova ne bi bilo cjelovito bez sagledavanja efekata u dosadašnjem razvoju. Može se reći da je ostvaren značajan kvantitativni rast i napredak u kadrovskoj strukturi. Kao dokaz tvrdnji i kvantitativnom rastu kadrova neka posluž podatak da su samo zaposleni, kadrovi u funkciji, povećani u Crnoj Gori sa 30.000 u 1952. na 163.000 u 1989. godini, uz istodobni veoma dinamičan porast broja učenika i studenata, odnosno obuhvat stanovništva svim vidovima obrazovanja. Naročito je napredak u ovom pogledu ostvaren kod zaposlenih, kadrova u funkciji.

Dostignuti nivo prikazuje uporedni pregled kvalifikacione strukture u Crnoj Gori i Jugoslaviji.

¹ POL LANGAN, *NUBS, Biblioteka XX vek*, Beograd, 1971

Tabela 1. KOPARATIVNI PREGLED KVALIFIKACIONE STRUKTURE
ZAPOSLENIH U 1986.GOD.

Stepen stručnog obrazovanja	Jugoslavija	%	Crna Gora	%
Visoko svega	603.480	9,5%	15.272	9,9%
- doktori	12.025		202	
- magistri	12.541		165	
- ostali	578.914		14.905	
Više	485.161	7,3%	10.769	6,8%
Srednje	1.315.181	20,0%	32.034	20,2%
Niže	222.811	3,3%	4.758	3,0%
Visokokvalifikovani	579.457	8,8%	12.169	7,5%
Kvalifikovani	2.048.726	31,2%	52.385	33,1%
Polukvalifikovani	660.578	10,0%	9.015	5,6%
Nekvalifikovani	650.709	9,9%	22.040	13,9%
Ukupno	6.566.103	100%	158.442	100%

IZVOR: Stat. god. Jugosl. 36, 1987. str. 169

Letimičan pogled na navedene podatke upućuje nas nedvosmisleno na zaključak o visokim kvalitativnim obilježjima tzv. vertikalne strukture zaposlenih kadrova, prema školskoj spremi i kvalifikaciji. Ovaj zaključak potvrđuje relativno visoko učešće stručnih kadrova u Crnoj Gori, a takođe, i u Jugoslaviji preko 70%. Polazeći od prethodnog, proizilazi da je angažovan relativno visoki udio stručnog i kvalifikovanog kadra u Crnoj Gori, pa se pretpostavlja da viši nivo stručnosti i kvalifikovanosti daje i veći prinos dohotka, ukupno i specifično po zaposlenom.

S obzirom na prethodne podatke postavlja se pitanje: da li se ova hipoteza ostvaruje u praksi privređivanja Crne Gore? Kvalitet pomenute strukture u praksi privređivanja ne odražava se na adekvatan način. Naime, parametri efikasnosti privređivanja u Crnoj Gori su ispod jugoslovenskog prosjeka (produktivnost rada za 10%, ekonomska efikasnost za 20%, dok je tehnička opremljenost iznad prosjeka za 18%).

U pitanju je, dakle, protivurječnost između obrazovne strukture kadrova i njihovog stvarnog kvaliteta. Svakako, niz uzoraka doprinijelo je ovakvom stanju. Među njima treba istaći i pridavanje izuzetnog značaja diplomama o stečenoj kvalifikaciji, poistovjećivanje formalne kvalifikacije sa znanjem i sposobnostima kadrova, a i najčešće nagrađivanje prema školskoj spremi.¹

Navedeno govori da je riječ o savremenim procesima koji od kadrova iziskuju više konkretnog, upotrebljivog znanja i sposobnosti. Stečena znanja su nedovoljna i neadekvatna za cijeli radni vijek, pa je potrebno njihovo inoviranje, što znači da formalna svjedodžba o školskoj spremi sve više gubi značaj, a uticaj tehničkog progressa i tehnološkog napretka traži permanentno obrazovanje i sticanje znanja u toku cijelog radnog vijeka.

Nema dileme, potrebni su visokostručni kadrovi, jer je njihov uticaj na razvoj najjači, stručnjaci koji umiju da koriste, tj. u praksi privređivanja da primjenjuju savremena znanja. Tačda će se potvrditi i hipoteza - da obrazovni kadar daje i najveći doprinos razvoju, kao i teza o visokoj propulzivnosti investicija u kadrove i brzom povraćaju izdataka za obrazovanje.²

Pored pokazatelja o visokim kvalitativnim obilježima zaposlenih, može se govoriti i o napretku u obrazovanju kadrova i stanovništva uopšte. Naime, u procesu pripreme na visokoškolskim institucijama u Crnoj Gori nalazi se oko 6500 studenata, dok je u srednjim školama oko 27000 učenika, odnosno preko 80000 u osnovnim, što je pokazatelj visokog obuhvata stanovništva navedenim vidovima obrazovanja. Međutim, niski parametri efikasnosti najvjerovatnije su potvrda ekstenzivnosti u ovoj oblasti, što mora biti i te kako upozorenje za podizanje efikasnosti u skladu sa tržišnom logikom privređivanja, prema kriterijumima znanja i sposobnosti. Osposobiti kadrove za razvoj ne znači samo "naoružati" ih aktuelnim znanjima, već stvoriti realnu osnovu za sticanje novih, u skladu sa sve strožim zahtjevima vremena i njegovih čestih promjena.

Istina, obrazovna "piramida" zbog relativno većeg udjela visokostručnih kadrova mijenja oblik i iz šiljastog prelazi u zaobljeni, pa ipak "vrh" čini naučni i naučno-istraživački kadar. Stanje naučno-istraživačke djelatnosti u Crnoj Gori je nezadovoljavajuće, prvenstveno, posmatrano kroz kadrovski potencijal. Ovu konstataciju potvrđuje nizak nivo pojedinih parametara, koji se uobičajeno koriste za ocjenu razvijenosti.

¹ Školska sprema je sastavni dio kvalifikacije jer: "Kvalifikacija sa teorijskog stanovišta predstavlja stečeno svojstvo nekog lica, tj. sinteza njegove obrazovanosti i praktičnog iskustva" (Dr M. Grujić, Kadrovi i kadrovska funkcija, PFV - Beograd, 1980. str. 87)

² Prema Strumilinu, sredstva za školovanje, u četvorogodišnjem trajanju, vrte se u narednih šest godina nakon zaposlenja.

Prvenstveno, riječ je o malom broju naučno-istraživačkog kadra koji iznosi oko 200 i relativno, prema broju stanovnika i broju zaposlenih, samo 30% jugoslovenskog prosjeka. Nepovoljno stanje i neefikasnost u ovoj oblasti pokazuje i mali broj završenih radova, po istraživaču ili jedinici, što govori i o neodgovarajućem stepenu organizovanosti i usitnjenosti mreže institucija.

Nezadovoljavajućem stanju u nauci Crne Gore doprinosi i još nekoenzistentan sistem razvoja i promocije naučnog kadra. Nema dovoljno osmišljenih programa pripreme, izbora i napredovanja naučno-istraživačkog kadra. Osim toga, veoma se često promocija ovog kadra ne temelji na validnoj ocjeni rada i rezultata, već su snagu promotivnih činilaca imala i tzv. "moralno politička podobnost" i drugi kriterijumi koji nemaju veze sa radom i rezultatima. Briga za talente, njihov razvoj, podsticanje kreativnosti i stvaralaštva je nerijetko potiskivano u drugi plan. Jasno, ovakva situacija dovodi do stanja koje je za ovu oblast veoma nepovoljno i koje je usporava u razvoju, dovodi do odliva pameti, s jedne, i prosječnost ili ispod prosječnosti, s druge strane.

Savremeni procesi, vezani za naučno-tehnički progres, posebno za tehničku opremljenost rada, nijesu bili bez uticaja na obrazovanje kadrova, već su imali snažan uticaj na ovu oblast. Upravo ovi procesi doveli su do porasta strukture rada, odnosno povećanja zahtjeva stručne spreme. Istina, realne radne procese podspješio je i napredak u sistemu obrazovanja kadrova, međutim, očigledan je povratan uticaj savremenog poslovanja i sve stroži kriterijumi uspjeha na inostranim tržištima i uključivanje u međunarodnu podjelu rada.

1.6. Međuzavisnost društveno-ekonomskog i kadrovskog razvoja

Naša polazna hipoteza polazi od međuzavisnosti kadrovskog i društveno-ekonomskog razvoja. Prema tome, treba dati odgovor na postavljenu hipotezu, mada će pomenuta premisa biti testirana, bezmalo, u svim djelovima rada.

Privredni razvoj je rezultat kombinovanja materijalnih činilaca i kadrovskog djelovanja, svakako u određenim društvenim odnosima. Efikasnost razvoja iziskuje da se svi djelovi usklađeno razvijaju. Međutim, nerijetko se dešavaju disproporcionalnosti u privrednom razvoju koje su bile posljedica neadekvatnog kombinovanja i tretmana pojedinih činilaca. Drugim riječima, u našem privrednom razvoju, nije bila posvećena nužna pažnja raspoloživosti i sastavu činilaca razvoja, a otuda i nepouzdana valorizacija

pojedinih faktora i formiranje pogrešnog suda o njihovom doprinosu razvoju. Nedovoljno uvažavanje ekonomskih kriterija uticalo je da se doprinos nekih činilaca razvoja precijeni, što je slučaj sa određenim vidovima tehničkog procesa, odnosno da se doprinos drugih potcijeni, recimo radne snage¹. Saglasno rečenom, u određivanju uloge kadrovima u razvoju treba dati adekvatno mjesto, bez precenjivanja ili potcjenjivanja. O neadekvatnom tretmanu ljudskog činioca u razvoju pokazuje i činjenica da su i istraživanja kadrovske problematike, kačla jeriječo Crnoj Gori, oskudna i necjelovita, a da ne govorimo o stanju kadrologije kao nauke.

Treba reći da ostvarivanje racionalne kombinacije činilaca razvoja nije jednostavno. Kada se govorio sadejstvu faktora (stanovništva, ljudskog činioca, predmeta i sredstavarada, proizvodnih fondova), a proizvodni rezultat je uslovljen njihovim zajedničkim djelovanjem. To govori da proizvodnje, rezultata, nema bez angažovanja ovih činilaca, što ne znač da je njihova uloga od istog značaja za razvojni proces. Čovjek je glavni akter u procesu proizvodnje i procesu razvoja.

U procesu razvoja kombinacija se ostvaruje u određenoj srazmjeri činilaca. Razumljivo, sa stanovišta dinamike, dugog roka, usljed promjene u sastavu činilaca i niza drugih varijabilnih determinanti nužno dolazi do narušavanja ravnoteže i drugačjeg omjera u kombinaciji ljudskog i materijalnih činilaca. Proces koji je između ostalog uslovljen i nužnošću racionalnog korišćenja svih činilaca, a u okviru ovog, i vođenja računa o supstituciji pojedinog kao i o korišćenju komparativnih prednosti pojedinih elemenata. Na kvalitetu i raspoloživosti proizvodnih faktora temelji se i politika razvoja koja će uzeti u "igru" angažovati činioce koji su relativno obimniji, na račun štednje oskudnih činilaca. Istina, granicu kombinacije predstavlja faktor koji je najoskudniji, višak jednog od elemenata čini da čitav taj višak ostaje neiskorišćen. Prema tome za efikasan privredni razvoj neophodno je poznavati obim, kvalitet i strukturu činilaca proizvodnje. Takođe, njihovo jedinstvo i komplementarnost ističe i pitanje njihove međuzavisnosti.

Kada je riječ o kombinaciji činilaca razvoja i pitanju međuzavisnosti kadrovske i društveno-ekonomskog razvoja možemo reći da je ljudski činilac onaj koji u Crnoj Gori nije oskudan. Stoga u budućem razvoju treba računati da ovaj činilac bude što više u funkciji, a ne kao potencijal van nje.

U procesu reprodukcije kadrovi su jedini misaoni element. S obzirom na ovu okolnost postavlja se pitanje njihove uloge u reprodukciji i razvoju. Kadrovska

¹ Dr KOSTA MIHAJLOVIĆ, *Ekonomika stvarnosti Jugoslavije*, IRO "Ekonomika", Beograd, 1982. str. 91

komponenta nužno se mora posmatrati cjelovito, od osnovnih struktura, kvalitetnih obilježja i kvantitativnih velična. Brojna istraživanja potvrđuju hipotezu da su kadrovi najvažniji činitelj razvoja, da su ulaganja u kadrove najrentabilnija investicija. Istina, ovaj najvredniji, kadrovski "kapital" (stečeno znanje i sposobnost) često se, kod nas, nerentabilno koristi, praktički je van funkcije i po nekoliko godina, uz svu neumitnost faktora vremena. Doprinos kadrova razvoju u direktnoj je zavisnosti od njegovih kvalitativnih karakteristika, prvenstveno od znanja i sposobnosti. Po pravilu, viši stepen znanja i sposobnosti daje veći doprinos razvoju. Naime, postoji visoka korelacija između broja stručnih kadrova i društvenog proizvoda ($p=0,846$) i obrnuto, veoma niska između nestručnih i društvenog proizvoda ($p=0,225$)¹.

S druge strane, dostignuti stepen društveno-ekonomskog razvoja ispoljava se kao bitna odrednica razvoja kadrova. Od materijalne osnove društva, privrede i društvenih djelatnosti ovisi i razvoj kadrova, kao slobodnih svestranih i stvaralačkih ličnosti. Društveno-ekonomski razvoj i struktura privrede determinišu i ekonomsku strukturu stanovništva i zaposlenosti, snažno djeluju na obrazovnu strukturu stanovništva i kadrova. Zahtjevi društveno-ekonomskog razvoja usmjereni su na povišenje stručnosti i obrazovanosti kadrova, radi produktivnijeg poslovanja, efikasnog privređivanja, a takođe, i kvalitativnog pomjeranja u pogledu proširene kadrovske reprodukcije.

Istakli smo da je adekvatno kombinovanje činitelja proizvodnje neophodnost, međutim, u nas, su se dešavale neusklađenosti između kadrovskog i ukupnog razvoja. Posljedica toga je neefikasnost u razvoju sa povratnim "efektom" na kvalitet i uopšte kretanje kadrovske komponente. Jedan od bitnih činitelja uticaja na stanje kakvo jeste je i nerazvijen sistem planiranja a otuda često i neadekvatno planiranje kadrovskog i ukupnog razvoja. Savremeni razvoj svakako mora polaziti od integralnog kadrovskog planiranja kao osnove planiranja društveno-ekonomskog razvoja. Odsustvo skladnog kadrovskog i ukupnog razvoja reprodukuje se i kroz nesklad između strukture rada (zahtijeva stručne sprema) i kvalifikacione strukture zaposlenih. Savremeni razvoj stalno traži veći stepen znanja i sposobnosti u svim sektorima privređivanja.

Kada je u pitanju područja Crne Gore ovaj problem je dvojako izražen, zbog izgradnje privredne strukture i angažovanih sredstava rada (proizvodnih fondova) u pojedinim djelatnostima i upućenosti na međunarodnu razmjenu, naročito u pojedinim

¹ Produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih kadrova (puna zaposlenost - zbilja ili privid?), Poslovni informator, Zagreb, 1984

oblastima, kao na primjer u turizmu, koji je definisan kao prioritetni pravac razvoja, te je neophodan viši nivo znanja i stručnosti, kulture rada, radne i tehnološke discipline.

Usljed izraženih disproporcionalnosti u razvoju kadrovskog potencijala ovaj kvalitetan i relativno obiman čnilac nedovoljno se koristi (visoka nezaposlenost, višak, odnosno nedovoljna zaposlenost već zaposlenih kadrova), a drugi čnioci (sredstva i predmeti rada) ostaju donekle neaktivirani. Sigurno je da za ostvarivanje jedinstva i optimalnog kombinovanja čnilaca razvoja treba vremena, a posebno, stvaralačkog napora i sposobnosti. Time bi se ostvario skladan razvoj i otklonila "uska grla" u korišćenju pojedinih čnilaca. Takođe je dugo prenebregavana činjenica o neophodnosti kadrovskog planiranja i adekvatne pripreme ljudskog čnioca bez dovoljno sluha da se kadrovi pripremaju za sadašnjost i budućnost, za šta osnova moraju biti savremeni procesi i pojave, a ne prošlost. Tako, su u relativno dugom periodu pripreme (a da ne govorimo čekanja na posao), stečena znanja već zastarela.



2. DRUŠTVENO-EKONOMSKI RAZVOJ CRNE GORE, KAO ODREDNICA RAZVOJA KADROVA

2.1. Faktori razvoja

2.1.1. PRIRODNI USLOVI

U kombinaciji čnilaca razvoja prirodni uslovi imaju istaknuto mjesto. Prirodni uslovi su osnov za razvoj privrednih grana i djelatnosti. Značaj privrednog bogatstva veći je ukoliko su ona obimnija raznovrsnija i kvalitetnija. No, prirodni uslovi nemaju podjednak značaj na svim etapama društveno-ekonomskog razvoja, već se ona mijenja u zavisnosti od stepena razvijenosti. Što su proizvodne snage nerazvijenije to je uloga ovog čnioca sve značajnija. Zbog nerazvijenosti nauke, tehnike i tehnologije nizak je i stepen ovladanosti prirodnom sredinom. Na višim nivoima razvoja smanjuje se zavisnost od prirodnih uslova javljaju se novi proizvodi i poluproizvodi, koji u velikoj mjeri vrše zamjenu predmeta rada i smanjuju stepen zavisnosti od prirodne sredine.

Dosljedno dinamičkom konceptu razmatranja prirodne uslove treba integralno posmatrati sa ostalim faktorima proizvodnje i u interakcijskom odnosu. Takođe, dinamički pristup uključuje ne samo promjene čnilaca prirodnog bogatstva već proces razvoja i ostalih faktora reprodukcije i njihovog jedinstva. ¹

¹ Dr. **MARIJA IVANOVIĆ**, *Kombinacija faktora proizvodnje, regionalni aspekti*, NIO "Univerzitetska riječ", Nikšić, 1987. str. 15

Razmatranje strukture, raspoloživosti i kvaliteta prirodnih uslova bitan je preduslov za koncipiranje ekonomske i razvojne politike, što nas upućuje na potrebu sagledavanja opštih karakteristika prirodnih uslova u Crnoj Gori radi definisanja osnovnih pravaca društveno-ekonomskog, a razumljivo i kadrovskog razvoja.

Crna Gora je relativno malo područje, zahvata 13812 km prostora, ili 5,4% površine Jugoslavije. Prostor je sa gledišta reljefa vrlo heterogen, od relativno malog učešća ravničarskih površina, do visokih i interesantnih planinskih masiva i razuđene morske obale, što uslovljava različitu klimu i raznovrsnu floru i faunu.

Kao prvi elemenat prirodnog bogatstva najčešće se uzima zemljište. Struktura zemljišnih površina je nepovoljna. Podaci statistike ilustruju najbolje ovu tvrdnju. Poljoprivredno zemljište učestvuje u strukturi sa svega 38,3%, šumom obrasla zemljišta čine 41,7%, a neplodno zemljište zauzima 19,8% površine. Sljedeći bitan elemenat kvaliteta jeste struktura poljoprivrednog zemljišta, zbog direktne zavisnosti razvoja poljoprivrede kao djelatnosti od ovog elementa prirodnog bogoslova. Struktura poljoprivrednog zemljišta takođe je nepovoljna što se vidi iz sljedećeg pregleda.

Tabela 2.

STRUKTURA POLJOPRIVREDNOG ZEMLJIŠTA CRNE GORE

- stanje 1986. godine

Kategorija zemljišta	u hektarima	u %
Ukupno	517.214	100
Obradive površine	186.428	36,1
- oranice i bašte	51.612	9,9
- voćnjaci	10.866	2,1
- vinogradi	3.811	0,8
- livade	120.139	23,3
Pašnjaci	326.301	63,1
Ribnjaci, trstenici i bare	4.485	0,8

Letimičan pogled na pregled upućuje na dominantno učešće pašnjaka (63,19%), što je dokaz nepovoljnosti strukture poljoprivrednog zemljišta. Osim toga, ovo je pokazatelj potencijalnih mogućnosti razvoja stočarstva, naročito u brdsko planinskom području. Uz ovo, navedimo i podatak o relativno visokom učešću livada (23,32). Intenzivnim korišćenjem ovih površina formirala bi se kompletnija ponuda poljoprivrednih proizvoda, radi zadovoljavanja potreba stanovništva i turističke potrošnje. Istina, riječ je o potencijalu koji se može aktivirati jedino u sadejstvu sa ostala dva članioca (ljudski čnilac i sredstva rada), a posebno, kada se govori o stanovništvu i poznatim i izraženim procesima na crnogorskom selu. Riječ je o starenju, odnosno, senilizaciji, a vezano sa ovim i devdevastraciji poljoprivrednih površina i uopšte, zemljišta u relativno velikom dijelu Crne Gore.

Šuma je veoma bitni faktor prirodnog bogatstva Crne Gore. Naime, pod šumom je 423.000 km. prostora Republike. Drvne zalihe se cijene na oko 65,5 miliona m³. Sa gledišta kvaliteta strukture šumskog fonda 273.000 ha odnosi se na očuvane šume, a znatno više prostora zauzimaju degradirane šume 305.000 ha. Takođe, posmatrajući drugu kvalitativnu stranu uočljiv je nepovoljan odnos jer je dominantno učešće lišćara od 64%. Doda li se ovome i nebrija o šumama uz nedomaćinsko gazdovanje, česte požare, koji svakogodišnje odnose u nepovrat ogromne količine drvne mase, jasno je koliko se ovaj prirodni resurs nerentabilno koristi. Efikasnost rada u šumarstvu i preradi drveta takođe, je niska i ispod jugoslovenskog prosjeka.

Hidroenergetski potencijal rijeka Crne Gore veoma je značajan i procjenjuje se na 7,7 milijardi KWh godišnje, odnosno on čini 9,5% hidroenergetskog potencijala Jugoslavije. U ovoj oblasti postoje značajne rezerve, što je posebno važno, s obzirom na ulogu energije, sada i u budućnosti. Mada je stepen korišćenja ovog značajnog i regenerativnog izvora nizak, korišćenje hidroenergetskog potencijala u Jugoslaviji je takođe, nedovoljno ispod jedne četvrtine, u razvijenom svijetu iznosi i do 65% ekonomski isplative granice korišćenja.

U okviru razmatranja prirodnih resursa smatramo da je bitno pomenuti korišćenja stvorenog vodenog potencijala u vidu vještačkih jezera kao osnove za razvoj ribarstva i hidrokulture. Ove mogućnosti se za sada veoma malo koriste ali su neke u prvoj fazi primjene (kao npr. hidrokultura na Glavi Zete). Takođe, je slična situacija i sa korišćenjem relativno izdašnih vrela vode za piće i njene pripreme za eksport, što je na žalost, ostalo bar za sada, na ideji. Jezerske vodene površine nijesu dovoljno iskorišćene kao ni morsko prostranstvo koje nije beznačajno i što je karakteristika sa ovim značajnim potencijalom u bilansima prirodnog bogatstva ne daje se adekvatan značaj, a u praksisu

ove mogućnosti su slabo iskorišćene, te bi adekvatno korišćenje imalo multiplikativni i akceleratori uticaj na mnoštvo grana i djelatnosti.

Istina, treba pomenuti turističku privredu i na taj način valorizaciju ovog područja koja mora biti kvalitetnija i ponuda obogaćena ostalim komponentama dok je privređivanje u ribarstvu i uopšte pomorskoj privredi neefikasno i daleko od stvarnih mogućnosti, kako po stepenu zahvatanja ovog resursa, tako i po uspješnosti kombinovanja sa ostalim činionicima proizvodnje. Najkraće, zaključak bi bio da se ovaj resurs nedovoljno koristi, da postoje značajne rezerve, odnosno neiskorišćene mogućnosti. Za cjelovitije aktiviranje ovog potencijala, kao i uopšte istraživanje pomenutog resursa, potrebno je i vremena i znanja, a prvenstveno angažovanje visokostručnog kreativnog i naučno-istraživačkog kadra.

Rudno bogatstvo, bila bi jedna od stavki prirodnog bogatstva Crne Gore. Heterogena geološka građa uslovila je relativno raznovrsna nalazišta rudnog bogatstva. Od ruda metala, dominira crveni boksit, dok su nalazišta bijelih boksita beznačajnija i manjeg obima. Rezerve crvenog boksita procjenjuju se na 36 miliona tona, zatim cink olovne rude na oko 10 miliona tona, a pomenimo i rezerve mrkog uglja i lignita u pljevaljskom i ivangradskom basenu.

Od nemetala najveći značaj imaju nalazišta laporca, barita, kvarcnog pijeska, dolomita, bentonita, gline. Pored ovog, valja reći da su značajna nalazišta, majdani, ukrasnog kamena u okolini Danilovgrada, Andrijevice, Boke Kotorske, što je osnova i predmet rada u nizu aktivnosti, a uz dobro organizovanu i osmišljenu proizvodnju može biti i značajna izvozna stavka.

2.1.2. STANOVNIŠTVO KAO FAKTOR RAZVOJA

Prethodno smo obradili ulogu stanovništva, istina, u drugom kontekstu, odnosno opštijem značenju. Dosljedno usvojenom metodološkom postupku deduktivnom metodu od opšteg, preko posebnog, do pojedinačnog, u ovom dijelu analiziramo stanovništvo Crne Gore. No, i ovaj aspekt i domet analize obavezuje na poimanje stanovništva u dvojakoj ulozi u privrednom razvoju, kao proizvođača i potrošača. Posmatrano u ovom svijetlu, stanovništvo, a posebno njegov za rad sposobni dio, ukazuje na potencijalne mogućnosti proizvodnje, a kao potrošač određuje omjer tržišta i granice same proizvodnje. Analizom stanovništva rasvjetljava se međuzavisnost ovog i ostalih činilaca proizvodnje i procesa, odnosno, povezanost kadrova i tempa društveno-ekonomskog razvoja.

Imajući prethodno u vidu, neophodno je razmotriti karakteristike stanovništva Crne Gore, polazeći od njegove osnovne uloge u procesu reprodukcije. Sa ovog aspekta, nas interesuje dinamika rasta ukupnog stanovništva, a takođe i dinamika osnovnih struktura (starosne, polne, ekonomske) i promjene u kvalitativnim obilježjima (pismenost, obrazovanje i sl.).

Stanovništvo Crne Gore, u periodu 1948-1991. godine, imalo je dinamičan rast, što pokazuje apsolutni prirast od 240 hiljada stanovnika, ili relativan porast od 1,2%. Rast je bio naročito dinamičan u intervalu 1948-1953, 8,6 hiljada stanovnika, dok je nešto smireniji u narednom desetogodištu (5,5 hiljada), da bi se ta tendencija i dalje nastavila a naročito u posljednjoj deceniji i iznosi 0,6%. Čime se Crna Gora približava nismo natalitetnim područjima Jugoslavije.

Ovakvo kretanje stanovništva rezultat je prirodnog i mehaničkog kretanja ovog ģnioca. Pad prirodnog priraštaja i njegovo svodenje na 1,2% godišnje rezultat je pada nataliteta i niske opšte smrtnosti u Crnoj Gori.

Međutim, i kod ovog ģnioca razvoja evidentne su regionalne razlike, kvalitativne i kvantitativne. Naime, prema rezultatima popisa iz 1981. godine, stanovništvo je imalo različitu dinamiku kretanja. Neke opštine (šest) imale su manje stanovnika 1981. godine nego 1948. što je rezultat intenzivnih unutrašnjih i spoljnjih migracija. Nasuprot ovom, zapaža se dinamičan rast stanovništva u središnjem i primorskom dijelu Republike, što je rezultat intenzivnog priliva stanovništva prema ovim regionima. Mada raspoložemo prvim rezultatima popisa, slična konstatacija važi i za stanje stanovništva 1991. godine. Posmatrano prema užim područjima nastavljen je intenzivan porast u južnom dijelu, odnosno na crnogorskom primorju, nešto umjereniji u središnjem dijelu, uz smanjenje broja stanovnika na sjeveru republike. Što se tiče kretanja stanovništva po opštinama nastavljaju se tendencije iz prethodnog desetogodišta. Naime, opadanje broja stanovnika nastavljeno je u šest opština koje su i ranije imale pojavu depopulacije a takođe i u novim dvijema opštinama (Pljevlja i Bijelo Polje). U središnjem dijelu, u opštini Cetinje, takođe se nastavlja proces stagnacije u broju stanovnika. Očito da su navedena kretanja rezultat izraženih migracionih tokova (negativnog salda preseljavanja) a donekle i relativno starih struktura stanovništva, koje su dominantne u pojedinim sredinama.

Nizak natalitet, pored negativnog migracionog salda, uticao je na demografsku eroziju pojedinih opština, odnosno regiona. U okviru pojedinih regiona primjećuju se razlike u kretanju stanovništva, nizak natalitet u opštini Plužne na primjer iznosi prosječno godišnje (u poratnom razdoblju) 0,7% dok je u komuni Rožaje veoma visok 3,1%.

Prethodno rečeno u vezi sakretanjem stanovništva po regionima može se sagledati iz sljedećeg pregleda:

Tabela 3.

STANOVNIŠTVO CRNE GORE

(po popisima 1948-91)

Područja	Stanovništvo u 000						Indeks		
	1948.	1953.	1961.	1971.	1981.	1991.	1971/61	1981/71	1991/81
- Južno	69,8	76,1	83,4	96,8	115,8	135,3	116,1	119,6	116,8
- Srednje	128,8	145,1	170,5	207,7	239,6	262,1	119,9	118,2	109,3
- Sjeverno	178,6	198,6	218,0	230,0	229,0	218,2	109,5	99,5	95,2
CRNA GORA	377,0	420,0	472,0	530,0	584,0	616,6	112,3	110,1	105,5

IZVOR: Popisi stanovništva, Republički zavod za statistiku SR Crne Gore, Prvi rezultati popisa stanovništva, domaćinstava, stanova i poljoprivrednih gazdinstava u 1991. godini, Titograd, maja 1991. godine

Za Crnu Goru, sa aspekta migracija, može se reći da je emigraciono područje. U stvari, riječje o negativnom migracionom saldu koji je u desetogodištu 1961-1971. godine, iznosio 2.845 stanovnika godišnje. U deceniji (1971-1981) migraciona kretanja su nešto smanjena i iznose 1.772 stanovnika godišnje, ili 25% od prirodnog priraštaja, a još je umjerenija u periodu (1981-1991). Treba pomenuti znatan broj lica na privremenom radu u inostranstvu (9.215). Ovo ističemo zato što je u uslovima visoke nezaposlenosti veoma važno pitanje njihovog povratka i reintegracije.

Pod uticajem navedenih kretanja formiraju se i osnovne strukture stanovništva koje sa svoje strane, povratno utiču na kretanje i porast broja stanovnika. Riječje o polnoj, dobnoj, ekonomskoj i obrazovnoj strukturi.

Starosna i polna struktura predstavljaju osnovne strukture, koje su prvenstveno određene biološkim faktorima, a razumljivo, i društveno-ekonomskim. Pored ovog predstavljaju okvir ostalih struktura, a posebno ekonomske.

U stanovništvu Crne Gore, uočljiva je neravnoteža koja se manifestuje najviše ima u udjelu ženskog u odnosu na muško, u ukupnom stanovništvu, mada se razlike smanjuju u poratnom periodu i koncentrišu kod starijih starosnih grupa. Polna neravnoteža uslovljena je dejstvom niza faktora (migracije, ratovi i dr.). Posmatrano po

užim područjima nijesu izražene neke bitne razlike. Inače, višak žena je koncentrisan u starim grupama, iznad 40 godina, što je odraz prethodno navedenih činilaca.

U periodu od 1948-1981. godine, došlo je do bitne transformacije starosne strukture. Dinamika starosne strukture stanovništva Crne Gore vidi se iz sljedeće tabele:

Tabela 4.

STAROSNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA CRNE GORE

Godina	Ukupno	Struktura stanovništva u procentima			
		do 19 g.	20 - 30 g.	40 - 50 g.	60 i više g.
- 1948.	100	48,8	23,7	17,0	10,6
- 1953.	100	46,6	26,0	17,0	10,4
- 1961.	100	45,5	30,0	15,1	10,4
- 1971.	100	42,8	29,0	16,7	11,0
- 1981.	100	37,3	30,2	21,5	11,0

Izvor: Rezultati popisa stanovništva, SG CG - 77, str. 73 i

Pogled jasno ilustruje promjene u starosnoj strukturi, preko smanjenja udjela mlade generacije, a povećanja sredovječnih starosnih grupa i starog stanovništva. Iz ovog se može izvesti zaključak da stanovništvo Crne Gore, u poratnom periodu pokazuje tendenciju laganog starenja. Za pretpostaviti je da se ova tendencija nastavila i u minulom desetogodištu, rezultati popisa, po ovom i drugim osnovnim obilježjima nijesu još sredi i objavljeni. Ova činjenica upućuje na obazrivost. Radi se zapravo o tendenciji starenja stanovništva Crne Gore odnosno o situaciji da se postojeća struktura stanovništva i njegov vitalni i kreativni dio iskoristi za tehnološki razvoj. U protivnom, ako se ova šansa ne iskoristi doći ćemo u situaciju da sa zreloom demokratskom strukturom pokušavamo ostvariti savremeni ekonomski i tehnološki razvoj.

Potvrdu da je starosna struktura osnov ostalih očigledna je ako se posmatraju osnovni kontingenti stanovništva. Pojedini kontingenti se formiraju shodno njihovoj ulozi (starosne i polne grupe) u reproduktivnom i društveno ekonomskom životu.

Struktura i dinamika osnovnih kontingenata stanovništva može se sagledati iz sljedećeg pregleda:

Tabela 5.

OSNOVNI KONTINGENTI STANOVNIŠTVA CRNE GORE

	Broj stanovnika			% učešće u ukupnom stanovništvu		
	1961.	1971.	1981.	1961.	1971.	1981.
Škol.obav.djeca						
7-14 god.	86951	91866	82647	18,4	17,3	14,1
Omladina						
15-24 god.	83284	104314	112309	17,6	19,7	19,2
Stan.u rad.dobu						
Muškarci 15-64.						
Žene 15-59.						
	257930	307221	365098	54,7	58,1	52,2
Fertil.kon.						
Žene 15-49						
	11590	134966	146554	23,6	25,4	25,1
Staro stanov.65.god. i više						
	34452	40417	48020	7,3	7,6	8,2

Izvor: Statistički podaci SR Crne Gore.

Iz pogleda se vidi i potvrđuje konstatacija o laganom starenju stanovništva jer raste udio starog stanovništva uz smanjenje relativnog udjela mladog stanovništva, a posebno kontingenta najmlađih, kao posljedica pada prirodnog priraštaja.

Uočene tendencije kretanja osnovnih kontigenata stanovništva manifestuju se različitim intenzitetom u pojedinim područjima Republike. Smanjenjem udjela mladog stanovništva, do 15 godina i povećanjem starog, kao posljedica pada nataliteta izražen je i po užim područjima. No, intenzitet starenja stanovništva je najizraženiji u sjevernom dijelu Republike, upravo zbog migracija najvitalnijeg kontingenta stanovništva.

1 Problematikom sinhronizacije/desinhronizacije preobražaja stanovništva i tehnološkog razvoja bavi se I. Bošnjović (Demografska crna jama, "V. Masleša", Sarajevo, 1990.) Problem u zemljama autohtone demografske tranzicije jeste nesklad između "zrele" demografske strukture i tehničke nerazvijenosti, tako da se intenzivni tehnološki razvoj može ostvariti sa stanovništvom koje je relativno staro.

Za razumijevanje osnovnih karakteristika i uloge ljudskog činioca u društveno ekonomskom razvoju valja sagledati i ekonomsku strukturu stanovništva.

Razumljivo, ekonomska struktura uslovljena je stepenom razvoja privrede i strukturom proizvodnje.

U analizi ekonomske strukture stanovništva uobičajeno se polazi od podjele na poljoprivredno i nepoljoprivredno stanovništvo. Ova sektorska struktura, koja polazi od izvora odakle se formiraju sredstva za život, daje odgovor i na niz pitanja, a prvenstveno, na intenzitet transformacije u društveno-ekonomskom životu i razvoju. Izraženi proces industrijalizacije znao je ujedno, i deagrarizaciju u Crnoj Gori, sa svim posljedicama karakterističnim za dinamične i nagle procese, bez unaprijed koncipirane politike i sagledavanja mogućih negativnih posljedica. Pad učešća poljoprivrednog stanovništva, odnosno porast nepoljoprivrednog, evidentan je u čitavom poslijeratnom periodu, a ta tendencija je nastavljena i u dekadi (1971-1981), kada je smanjeno relativno učešće sa 35%, na 13% . Postavlja se pitanje da li je ova tendencija visokog porasta nepoljoprivrednog stanovništva, ozbiljna barijera bržeg privrednog razvoja. Odgovor treba tražiti u kontekstu jedinstva činioca razvoja. Naime, posmatrano sa regionalnog aspekta prethodna transformacija strukture stanovništva odražava se na svojevrsni pritisak stanovništva u središnjem dijelu i porast nepoljoprivrednog stanovništva, sa svim posljedicama koje prekomjerna koncentracija nosi (prvenstveno nesklad između potreba i mogućnosti), s druge strane, posebno u sjevernom području proces industrijalizacije znao je i proces deagrarizacije i starenja sela, uz devastaciju većine poljoprivrednih površina i drastično smanjenje njegove proizvodnje. Ovo što je navedeno dokaz je nedovoljne brige o činiocima proizvodnje, posebno o njihovoj kombinaciji, a takode i potvrda odsustva smišljene aktivnosti, uz prevagu stihijskog djelovanja.

Potpuniju sliku o stanovništvu i njegovoj ulozi u razvoju daje i analiza njegove ekonomske strukture. Aktivno stanovništvo Crne Gore u stalnom je porastu. U okviru ekonomske strukture bitno je sagledati stanovništvo u radnom dobu, što čini bazu aktivnog stanovništva i uočiti eventualne rezerve u ljudskom činiocu. Iz sljedećeg pregleda, na bazi rezultata popisa, mogu se sagledati pomenuta kretanja.

Tabela 6.

STANOVNIŠTVO U RADNOJ DOBI I AKTIVNO STANOVNIŠTVO
CRNE GORE

	1953.	1963.	1971.	1981.	Pros. god. stope rasta		
					1953-61	1961-71	1971-81
Ukupno stanov.	420	472	530	584	1,5	1,2	1,0
Stanov.u rad.dobu	232	258	308	365	1,3	1,8	1,7
Aktivno stanovn.	151	161	173	203	0,7	0,8	1,5

IZVOR: STAT.GOD.JUGOSL 37, 1990, str. 440-443

Rezultati popisa pokazuju da je stanovništvo u radnom dobu povećano sa 232.000 u 1953. godini, na 353.000 u 1981. što govori o dinamičnom rastu ovog bitnog potencijala radnoaktivnog stanovništva. Međutim, ovako dinamičan rast nije bio praćen adekvatnim kretanjem aktivnog stanovništva. Aktivno stanovništvo se istovremeno povećalo sa 151.000 na 203.000. Dakle, stepen aktivnosti je nizak (oko 33%) u odnosu na ukupno stanovništvo. Ove relacije pokazuju da postoje znatne, neaktivirane radne rezerve u Crnoj Gori. Razloge ovakvog stanja treba tražiti u karakteristikama demografskih i društveno-ekonomskih činilaca (natalitet, dužina školovanja, strukturne promjene u privredi i sl.). Da je riječ o niskom stepenu aktivnosti stanovništva Crne Gore, navodimo kao eklatantan primjer, broj penzionera (65.000) uz 15.000 zahtjeva za penzionisanje, što bezmalo, formira omjer 1 penzioner, prema dva zaposlena. Komentar je suvišan.

Obrazovanost stanovništva je bitna kvalitativna komponenta. Za sagledavanje ovog kvalitetnog obilježja koriste se pismenost i školska sprema stanovništva. Nepismenost je imanentan fenomen za društva na nižem stepenu razvijenosti, što je bio slučaj sa Crnom Gorom, gdje je procenat nepismenosti iznosio 30,1%, u 1953. godini. Zahvaljujući ukupnom razvoju nepismenost je smanjena na 9,4%, u 1981. godini. Nepismenost kao obilježje stanovništva različita je u pojedinim djelovima Republike. Procenat nepismenosti je veomavisok u nerazvijenim opštinama (Ulcinj 16%, Plav 14%, Rožaje 12%) i vrlo nizak u razvijenim opštinama (Tivat 3%, H.Novi 4%).

Prema pokazateljima školske spreme stanovništva, dolazimo do zaključka da je sa razvojem školskog sistema došlo do većeg stepena obuhvatnosti stanovništva obrazovanjem uz porast nivoa obrazovanja.

Obrazovni nivo stanovništva, sa aspekta školske spreme, može se sagledati iz sljedećeg pregleda:

Tabela 7.

STANOVNIŠTVO CRNE GORE PREMA ŠKOLSKOJ SPREMI U 1981. GODINI
- staro 15 i više god.

Ukupno stan.	Bez šk. spreme	1-3 raz. osn.šk.	4-7 raz. osn.šk.	Osnovna škola	Srednje obraz.	Više obraz.	Visoko obraz.
423.763	58.764	15.302	104.364	97.994	120.105	12.268	13.846
100	13,9	3,6	24,6	23,1	28,3	2,9	3,3

Izvor: Popis stanovništva, domaćinstva i stanova 1981. godine, (konačni rezultati) *Bilten 2*,
Republički zavod za statistiku, Titograd, 1982, str. 10

Pregled pokazuje da je obrazovna struktura stanovništva Crne Gore veoma povoljna, jer u njoj znatno učestvuje školovano stanovništvo (sa srednjom, višom i visokom školskom spremom) 34,5. Pa ipak, ovaj nominalni rast nije dao željene efekte. Naime, nezaposlenost niski parametri efikasnosti privređivanja, sporo ovladavanje tehničko-tehnološkim napretkom su dokaz ekstenzivnog razvoja obrazovanja u Crnoj Gori, obrazovanja čiji je cilj bio postizanje višeg stepena školske spreme i kvalifikacije bez dovoljno veze sa kvalitetom i aktuelnim fondom znanja.

Pored značajnih transformacija osnovnih struktura stanovništva u poslijeratnom periodu, pitanje nezaposlenosti javlja se kao svojevrsan problem. U stvari, dinamična stopa zaposlenosti nije mogla da apsorbira kompletnu ponudu kadrova, već se javlja problem nezaposlenosti koji se manifestuje u broju lica koja traže zaposlenje od 50.000 lica. Aktuelnost i ozbiljnost ovog pitanja tim više je izražena, što su nezaposleni uglavnom mlade generacije, obrazovne žije zanimanja u većini slučajeva nekorespondiraju sa potrebama. Na ovaj način uskraćuje se mogućnost najvitalnijem dijelu kadrovskog potencijala da daje doprinos privrednom i ukupnom razvoju. Problem nezaposlenosti nije moguće riješiti u kratkom roku, već rješenje treba tražiti u izboru onih programa i pravca razvoja koji će uvažavati komparativne prednosti koje postoje na strani ljudskog činioca. O ovoj problematici biće kasnije detaljnijih obrazloženja. Posmatrajući stanovništvo kao činioca razvoja Crne Gore i kao bazu razvoja kadrova jasno se uočavaju disharmonična kretanja između demografskih i ostalih, prvenstveno socijalne i ekonomske strukture.

Ustvari, činjenica je da se socijalni razvoj kretao van objektivnih mogućnosti, brže od porasta produktivnosti, dovodila je do ekstenzivnog zapošljavanja, bez praćenja odgovarajućim novom tehničke kreativnosti i sposobnosti privrede i stanovništva.

2.1.3. SREDSTVA ZA RAD

U kombinaciji činilaca proizvodnje sredstva za rad predstavljaju veoma bitan element rasta proizvodnje, dohotka i akumulacije, činilac kojim se ostvaruje dejstvo na predmete rada. Razumljivo, djelotvornost sredstava rada zavisi od njihove strukture i kvaliteta koja je podložna promjenama. Dinamiku promjena sredstava rada Marks ističe riječima: "Ekonomске epohe ne razlikuju se po tome što se pravi, nego po tome kako se pravi, kojim sredstvima za rad."¹

U ovom kontekstu treba posmatrati i dinamiku promjena kategorije sredstava rada, koja se ogleda u stalnom mijenjanju i uvećavanju broja komponenti. Pored oruđa za rad, u užem smislu, u ovu kategoriju svakako spadaju i savremeni potencijali nauke, tehnologije, informacioni i upravljački sistemi, što sve govori da je u procesnom jedinstvu činilaca reprodukcije sve teže povući striktnu liniju među elementima.

U razmatranju uloge sredstava rada najčešće se koristi njihov vrednosni izraz, osnovni fondovi. Od kvaliteta osnovnih fondova zavisi i korišćenje ostalih elemenata procesa reprodukcije. Naime, u našem dosadašnjem razvoju često su se kao "uska grla" privrednog razvoja javljali visokostručni i visokokvalifikovani kadrovi i sredstva rada što je bila i granica angažovanja radno sposobnog stanovništva i obuhvatnijeg i kvalitetnijeg korišćenja trećeg elementa, prirodnog bogatstva.

Za Crnu Goru, u inicijalnoj poslijeratnoj fazi razvoja, karakterističan je nizak startni nivo osnovnih fondova, apsolutno i ili, specifično, po stanovniku i zaposlnom. Na ovo upućuje i podatak da je od ukupnih fondova zemljeza Crnu Goru izdvajano: 1953. godine sa 1,59%, 1973 sa 2,55% i 1988. godine, sa 2,69%.

S druge strane, dinamika i struktura promjena osnovnih fondova dobar su indikator i ostvarenog privrednog razvoja i dostignutog stepena razvijenosti. Kada ovo kažemo, mislimo na neizgrađenu privrednu strukturu Crne Gore, sa nerazvijenim sredstvima rada i uopšte privrednu strukturu gdje dominira poljoprivreda, kako po učešću

¹ KARL MARKS, *Kapital I*, str. 165

poljoprivrednog stanovništva, tako i po formativnoj snazi u formiranju društvenog proizvoda. Rezultati ovakvog stanja su tehnička i ekonomska struktura osnovnih sredstava. U početku socijalističke izgradnje za Crnu Goru je bilo karakteristično dominantno učešće građevinskih radova u strukturi investicija, dok su oprema i mašine imale neznatno učešće. Zahvaljujući intenzivnim investicionim ulaganjima, poboljšava se tehnička struktura sredstava, tako da oprema izjednačava svoje učešće u strukturi sa građevinskim objektima sa tendencijom prevladavanja opreme što na žalost, nije praćeno i odgovarajućom efikasnošću. Naprotiv, ovaj progresivni strukturni tok praćen je silaznim trendom u efikasnosti osnovnih proizvodnih fondova.

Ekonomska struktura osnovnih fondova i njena dinamika može se sagledati iz sljedećeg pregleda.

Tabela 8.

OSNOVNI KOMPARATIVNI PREGLED SREDSTVA PRIVREDE
DRUŠTVENOG SEKTORA

- u mil.dinara, cijene 1972.g.

Djelatnost	C r n a G o r a				J u g o s l a v i j a			
	1952.	%	1987.	%	1952.	%	1987.	%
Ind. i ribar.	435	57.4	18066	52.0	45369	46.5	598978	56.2
Polj. i ribar.	-	-	609	1.7	2542	2.8	53621	5.1
Šumarstvo	-	-	394	1,2	1383	1,6	11076	1,1
Vodoprivreda	-	-	20	0.05	-	-	15083	1,5
Građevinarstvo	-	-	1303	3,7	2258	2,5	42015	3,9
Saobraćaj i veze	56	7,0	9244	26,6	39536	40,6	209787	19,7
Trgovina	-	-	1612	4,6	3056	3,2	59494	5,5
Ugostit.i tur.	-	-	2453	7,0	1715	1,9	46017	4,3
Zanatstvo	-	-	652	1,9	603	0,7	14727	1,4
Proizv.usluge i ostale proizvod. djelatnosti	-	-	363	1,1	1013	1,2	14029	1,3
Ukupno:	78	100	34717	100	97475	100	1064827	100

Izvor: Jugoslavija 1918 - 1988 godine, Statistički godišnjak Savezni zavod za statistiku, Beograd, 1989. str. 130
i Statistički godišnjak JUGOSL, 36, 1989. str. 514

Pregled ođto ilustruje dinamiĉan porast osnovnih fondova privrede, naroĉto u Crnoj Gori, gdje godišnja stopa rasta iznosi ĉak 11,4 u periodu 1953-1987 godine, sa dominantnim uĉešćem u strukturi industrije od 57,4%. Takođe je relativno visoko uĉešće saobraćaja preko jedne ĉetvrtine. Dinamiĉan porast osnovnih faktora imao je za rezultat i porast tehniĉke opremljenosti rada, koja je iznad jugoslovenske. Međutim, rast širenje bez dovoljno uvaŹavanja kvalitativnih ĉnilaca.

2.2. Karakteristike razvoja i dostignuti stepen razvijenosti

SaŹeto razmatranje društveno-ekonomskog razvoja i dostignutog stepena razvijenosti Crne Gore obrađuje se zato što je bitna odrednica razvoja kadrova i njihovog angaŹovanja, posebno na kratki rok.

Podsjećamo na veoma nizak nivo poslijeratnog razvoja Crne Gore, uopšte, a time i privredne strukture. Rijeĉje o privrednoj strukturi u kojoj dominira poljoprivreda kao djelatnost kojom se bavi preteŹan dio stanovništva, o ĉemu je bilo detaljnije rijeĉ. Takođe je formativna snaga poljoprivrede kao djelatnosti bila dominantna 18,3% u 1947. godini, a industrije svega 3,9%, uz nisko uĉešće ostalih djelatnosti, saobraćaja turizma, trgovine, građevinarstva.

Ovakvo stanje privredne strukture u dobroj mjeri je i određivalo pravac obnove i izgrađnje i uopšte investicionu aktivnost, koja, sa ekonomskog aspekta, znaĉ industrijalizaciju, dok je u tehniĉkom pogledu bilo neophodno ulagati kako u građevinske objekte tako i u mašine i opremu. Da je rijeĉ o veoma Źivoj investicionoj aktivnosti pokazuje i iznos od oko 77 milijardi dinara, raĉunato u cijenama 1972. godine i uĉešće od 3% u ukupnim jugoslovenskim bruto investicijama u periodu 1947-1988. Tako da su bruto investicije bile znatno veće, kako u odnosu na ostvareni društveni proizvod, tako i po stanovniku nego u Jugoslaviji, što je i rezultat ulaganja u osnovne fondove baziĉnih grana i saobraćajnu infrastrukturu. Kao rezultat ovoga i društveni proizvod Crne Gore biljeŹ visoke stope rasta, što je dijelom i posljedica niskog startnog osnova. Ipak, stopu rasta društvenog proizvoda Crne Gore od 5,5% u periodu 1952-1987. godine, treba relativizirati i posmatrati preko specifiĉnog pokazatelja društvenog proizvoda po stanovniku, ona je niŹa i iznosi 4,4% istodobno godišnje i ujedno je niŹa od prosjeka Jugoslavije gdje iznosi 4,9%, što s druge strane, i svjedoĉi o ekscenzivnosti privrednog razvoja. Posmatrajući nadalje ovaj relativni pokazatelj, vidi se da su se razlike povećale

jer je u 1952. godini društveni proizvod po stanovniku u Crnoj Gori iznosio 87,6% od nivoa ovog parametra za Jugoslaviju, a u 1987. godini on iznosi 74,5%.

Orijentacija na industrijalizaciju kao pravac razvoja, sa aspekta transformacije privredne strukture održava se na strukturu društvenog proizvoda koja se suštinski razlikuje od one u početnoj fazi razvoja kako u Jugoslaviji, tako i Crnoj Gori. Riječ je o strukturi u kojoj je relativni udio industrije najveći, zatim tercijarnoj djelatnosti, a posebno saobraćaja, trgovina, ugostiteljstvo i turizam, dok je relativno učešće poljoprivrede kao djelatnosti, u Crnoj Gori, posebno, drastično smanjeno. Uporedni pregled strukture društvenog proizvoda Crne Gore i Jugoslavije daje se u sljedećem pregledu:

Tabela 9.

DRUŠTVENI PROIZVOD - 1988. godine, stalne cijene,
u mil.dinara (po principu čistih
djelatnosti)

Djelatnost	Crna Gora	%	Jugoslavija	%
Privredne djel.	2.894,0	100,0	146.985,0	100,0
Industr.i rudarstvo	1.284,3	44,5	70.501,0	47,9
Poljop.i ribarstvo	191,7	6,6	15.076,7	10,3
Šumarstvo	44,7	1,5	1.291,3	0,9
Vodoprivreda	1,4	0,04	332,8	0,2
Građevinarstvo	139,3	4,8	8.205,1	5,6
Saobraćaj i veze	361,7	12,5	10.180,0	3,0
Trgovina	433,9	17,1	24.687,2	16,8
Ugostit. i tur.	220,8	7,7	5.012,5	3,4
Zanatstvo (proiz.dio)	77,4	2,7	5.573,4	3,8
Komun.djel.(proizv.dio)	28,2	0,9	1.493,9	1,0
Ostale porizv.djel.	50,4	1,7	4.641,2	3,1

Izvor: Statistički godišnjak Jugoslavije, 36. 1989. str. 487-488

Pored transformacije privredne strukture, u analiziranom periodu višestruko je povećana proizvodnja (više od pet puta) ostvaren porast dohotka, istina ne u ovom omjeru, što proizilazi iz niže efikasnosti privređivanja u Crnoj Gori, u odnosu na Jugoslaviju. Uz ove promjene bitno je izmijenjena ekonomska i socijalna struktura

stanovništva, poboljšan životni standard i sl. Istina, zbog više razloga, subjektivnih slabosti ili objektivnih teškoća stvoreni su i brojni problemi koji karakterišu sadašnji društveno-ekonomski trenutak Crne Gore i djeluju ograničavajuće na dalji razvoj.

Potpuniju sliku o privrednoj strukturi daje i struktura industrije. Naime, analiza društvenog proizvoda industrije ukazuje na "tešku" privrednu strukturu, jer u društvenom proizvodu industrije Crne Gore bazične grane učestvuju sa više od jedne petine (22,4%), u 1985. godini, a u Jugoslaviji (9,3%). Nasuprot ovom, metaloprerađivački kompleks učestvuje sa 8,6% u Jugoslaviji 17,4% u industriji. Ovi podaci su ilustrativni jer ukazuju na strukturu industrije u kojoj relativno najviše učešće imaju grane bazične industrije, kao i nižih faza prerade, a u dobroj mjeri i niže efikasnosti, sa dugim rokovima gradnje i čekanjem na efektuiranje investicija.

U vezi s ovim, razmatraćemo pitanje efikasnosti, odnosno "cijene razvoja", kakva je bila efikasnost uložених sredstava i uopšte kombinacije činioca razvoja. Posmatrajući efikasnost kao odnos prirasta društvenog proizvoda, prema uložеним sredstvima, u periodu 1947-1988 godine, efikasnost uložених sredstava u Crnoj Gori je za 40% niža od jugoslovenske efikasnosti, što sa svoje strane uzrokuje i druge negativne posledice, a prvenstveno veoma nezavidan ekonomski položaj privrede, visok stepen zaduženosti i sl. Uzrok niske efikasnosti nije samo orijentacija na krupne objekte bazične industrije i dug period gradnje, "čekanje" na efektuiranje investicija, već i slaba organizovanost, nisko korišćenje kapaciteta, loša interna ekonomija i sl.

U elaboriranju problema efikasnosti, kao veoma bitnog činioca privrednog i opštedruštvenog razvoja, treba reći da je orijentacija na industriju prije svega bazičnu, iziskivala relativno visoka izdvajanja iz društvenog proizvoda. Tako u periodu 1947-1988. investicije su učestvovalе u Crnoj Gori, u društvenom proizvodu, sa 44,9%, što je znatno više od jugoslovenskog prosjeka (29,6%).

Pa i pored niske efikasnosti investicija ulaganja u osnovne fondove privrede, razumljivo dovode do porasta tehničke opremljenosti rada, mjerene osnovnim sredstvima po zaposlenom. Sa ovog aspekta tehnička opremljenost rada povećana je u Crnoj Gori sa 41,5% u 1952. godini na 18% iznad prosjeka u 1988.

Među parametrima efikasnosti svakako spada i kretanje produktivnosti rada. Produktivnost se posmatra kao odnos dohotka i broja zaposlenih. Ovaj parametar u 1988. godini iznosio je za Crnu Goru 13.335 hiljada dinara, za Jugoslaviju 14820, što će znači da crnogorska produktivnost zaostaje za oko 10%, u odnosu na jugoslovensku produktivnost. Imajući u vidu ionako, nisku jugoslovensku produktivnost, jasno je koliko je niska produktivnost rada u privredi Crne Gore i kakve su šanse nastupanja na

tržište u bližem, a da ne govorimo širem okruženju.

Kada je riječ o privredi Crne Gore, tada se javlja niz protivurječnosti i disproporcionalnosti. Jedan od njih je i disproporcionalnost između, iznad prosječne tehničke opremljenosti rada i niske produktivnosti. Razlog ovakvog kretanja produktivnosti, smatramo da treba tražiti u protivurječnosti između oskudnog tehničko-tehnološkog i industrijskog iskustva zaposlenih i tehničke strukture sredstava, neadekvatne organizacije, slabe tehnološke discipline i niskog nivoa eksploataбилности kapaciteta.

U okviru razmatranja parametara poslovanja, pitanje akumulativne i reproduktivne sposobnosti privrede, veoma je bitno, posebno sa stanovišta razvoja i mogućnosti njegovog ubrzanja. Prema podacima za 1988. godinu, dohodak privrede Crne Gore opterećen je čistim ličnim dohodcima, obavezama, zakonskim i ugovorenim, pa otuda nemogućnost reprodukcije, a da ne govorimo o širem okruženju zbog unaprijed potrošenih (zaduženih) sredstava, jer je otuda njihov iznos za reprodukciju negativan, te je stoga i stopa reproduktivne (reunvesticione) sposobnosti negativna. U vezi s ovim treba posmatrati i pitanje zaduženosti jer su obaveze po osnovu otplata više od sredstava raspoloživih za reprodukciju. Prema tome, produktivnost, akumulativna i reproduktivna sposobnost javljaju se kao ograničavajući činioc budućeg razvoja i bitna je karakteristika stepena razvoja privrede Crne Gore.

Jedna od karakteristika razvoja Crne Gore jeste i diferenciranje sa sva tri aspekta razvijenosti i jasno uočavanje tri zone: južne, središnje i sjeverne. Razlike su očite u pogledu: raspoloživosti činioca proizvodnje, veličine društvenog proizvoda, po stanovniku, stepena zaposlenosti, urbanizacije itd. Ovu činjenicu navodimo zato što je bitna kako u pogledu kadrovskog i uopšte društvenog razvoja, a tako i za kombinaciju činioca i korišćenja komparativnih prednosti koje postoje na strani pojedinog subregiona ili činioca. Radi dokaza navedene hipoteze o neravnomjernom teritorijalnom razvoju ukratko ćemo saopštiti karakteristike pojedinih subregiona.

Osnovna karakteristika sjevernog dijela Republike jeste da on zaostaje u stepenu razvoja za središnjim i južnim dijelom. Nasuprot tome, ovo područje ima dominantno učešće teritorije (53%), stanovništva (39%), zatim prirodnih resursa, rezerve uglja, olovno cinkove rude, drvne mase, a i dobrim dijelom hidro-energetskog potencijala. Kada kažemo da ovo područje zaostaje u pogledu razvijenosti, tada mislimo na niže vrijednosti osnovnih parametara i niskom učešću u osnovnim fondovima, društvenom proizvodu, zaposlenosti, a za razliku od ovoga, visokom učešću u nezaposlenosti. Sjeverno područje učestvuje u vrijednosti osnovnih sredstava sa 24,1%

društvenom proizvodu 25,5%, zaposlenosti 27,2%, nezaposlenosti 43,7%. Takođe, ovo područje ostvaruje 62,3% nivoa društvenog proizvoda Republike, 69,3% stepena zaposlenosti, dok je za 43% iznad prosjeka nezaposlenosti. Moglo bi se reći da na ovom području nijesu dovoljno aktivirani raspoloživi potencijali (prirodna bogatstva i stanovništvo) i da se ne koriste optimalno i kombinuju raspoloživi činioci i njihove komparativne prednosti, što je posljedica mnogih pogrešnih poteza ekonomske politike, a posebno deagrarizacije i industrijalizacije.

Za razliku od sjevernog subregiona u kome je skoncentrisano prirodno bogatstvo u najvećem dijelu, u središnjem, osim rude boksita, poljoprivrednih površina, dijela hidroenergetskog potencijala, nema nekih značajnih resursa. Međutim, ovdje je najveća koncentracija stvorenog bogatstva, preko 50% društvenog proizvoda Republike gdje živi 41% stanovništva i oko 50 ukupne zaposlenosti. Područje središnjeg dijela Republike (Nikšić i Titograd, posebno) predstavlja industrijsku zonu. Posmatranjem relativnih pokazatelja razvijenosti ovog područja vidi se da i oni nijesu mnogo iznad republičkog prosjeka. Zbog izraženog mehaničkog priliva na ovo područje pored relativno visoke zaposlenosti, javlja se i izražena nezaposlenost (17,6%), čemu doprinosi i izraženi proces deagrarizacije ovog područja i svođenje relativnog učešća poljoprivrednog stanovništva na 6,2% u ukupnom¹.

Južni subregion Republike, zahvaljujući dinamičnom razvoju, prije svega turističke, saobraćajne i pomorske privrede postao je najrazvijeniji dio Republike uz vidnu prednost u odnosu na ostala dva regiona. Pomenimo da prostor južnog subregiona obuhvata relativno mali dio 11% teritorije Crne Gore, na kome živi oko jedna petina stanovništva (19,6%) sa 24,6% vrijednosti osnovnih sredstava i učešćem od jedne četvrtine u društvenom proizvodu, 23,4% i u ukupnoj zaposlenosti, a u nezaposlenosti 13,5%. Prema tome, za ovo područje se ne ispoljava suprotnost kao u ostala dva regiona između visoke stope zaposlenosti i nezaposlenosti, što kazuje da ne postoje neaktivirane značajnije rezerve, u dijelu ljudskog potencijala. Inače, osnovni pokazatelji razvijenosti su, iznad prosjeka Republike. Društveni proizvod po stanovniku je 17,7% u odnosu na prosjek, vrijednosti osnovnih sredstava 125,9%, dok su naročito prisutne razlike u nivou životnog standarda.

¹ O problematici deagrarizacije, devastacije poljoprivrednih površina i napuštanju sela, mehaničkom prilivu stanovništva u grad, sa svim negativnim konsekvencijama, detaljnije je bilo riječ u odeljku o stanovništvu.

Na kraju razmatranja razlika u regionalnom razvoju, ođta je heterogenost u stepenu razvoja između opština, gdje su razlike veće nego između regiona. Heterogenost razvoja među opštinama dolazi do izražaja, a narođto ako se posmatraju pokazatelji društvenog proizvoda i zaposlenosti pojedinih opština, bez obzira kojem regionu pripadaju. U ovom kontekstu može se govoriti o ekstremima ako se posmatraju opština Budva s jedne i opštine Plav i Šavnik s druge strane. Opština Budva ostvaruje na primjer, veći društveni proizvod po glavi stanovnika za tri puta od prosjeka Republike, od opštine Plav za 9,6 puta, a Šavnika za 10,2 puta. Stopa zaposlenosti ove komune takode, je veća od republičkog prosjeka za dva puta, od oštine Plav, za 6 puta od Šavnika za 5 puta. Sve prethodno govori u prilog đnjenici da postoje značajne neiskorišćene rezerve, da, sem južnog subregiona nijesu iskorišćeni subregionalni uslovi razvoja i komparativne prednosti, a time ni Crne Gore, kao cjeline.

Kao što je rećeno, u analiziranom periodu, ostvarene su bitne transformacije u svim oblastima ųivota i rada, a narođto u strukturama stanovništva, kao odlučujućeg đnioca razvoja. Uz intenzivan rast stanovništva bitno je izmijenjena osnovna struktura (obrazovna, polna, starosna, ekonomska), uz dinamićan rast zaposlenosti i zapošljavanja. Naime, u Crnoj Gori su ostvareni dinamićan rast zaposlenosti i privredni razvoj, većinom na bazi visokih stopa a manje produktivnosti rada. O dinamici zaposlenosti i zapošljavanja govori i apsolutni porast sa 28000 u 1947. godini, na preko 163.000 u 1989, što je i rast po prosjećnoj godišnjoj stopi od oko 4%. Intenzivnim zapošljavanjem poboljšavan je i kvalitet angaųovanih kadrova povećanjem ućešća u strukturi ukupne zaposlenosti stručnih kadrova (visoko, više, srednje obrazovanje), uz smanjenje udjela zaposlnih sa niųm kvalifikacijama ili bez kvalifikacija.

Pored intenzivnog zapošljavanja, nezaposlenost je jedno od bitnih ozbiljnih problema stanja i razvoja Crne Gore, a narođto stoga, što se ovaj problem ne rješava već pogoršava. Teųna ovog problema je u relativno velikom broju lica koja traųe zaposlenje - preko 50.000, štoje i te kako veliko opterećenje, a ujedno, nizak udio radnog angaųovanja stanovništva i neracionalno korišćenje ovog najvaųnijeg, najdinamićnijeg i relativno obimnog đnioca razvoja Crne Gore. Problem je utoliko teų što gro nezaposlenih đne mladi, školom osposobljeni za rad. Takode, uz manje izgleda za rješavanje u doglednom vremenu, jer je rijćo frikcionalnoj nepodudarnosti kvalifikacione strukture nezaposlenih za potrebe privrede i nadgradnje, odnosno neusklađenosti ponude i traųnje kadrova.

2.3. Pravci društveno-ekonomskog razvoja Crne Gore kao determinante razvoja kadrova

Analiza raspoloživosti faktora i dosadašnjeg razvoja Crne Gore pokazuje da su kadrovi najobilniji faktor razvoja, ali da nije ostvarena adekvatna kombinacija sa ostalim činiocima. U stvari, nije se iskoristila komparativna prednost, koja postoji na strani kadrova kao izdašnog i kvalitetnog činioca razvoja. Ovo ističemo zato što u koncipiranju budućih pravaca razvoja treba početi od pomenute činjenice i prestrukturiranje bazirati upravo na većem angažovanju znanja i sposobnosti stručnih kadrova. Veće angažovanje kadrova i na taj način ostvarivanje komparativnih prednosti, racionalnim korišćenjem ljudskog činioca, smatramo ispravnim i zbog limitiranosti ostalih faktora posebno akumulacije. Nadalje, će detaljnije biti riječ o mogućim pravcima uvažavajući navedene okolnosti.

Obilnije zapošljavanje kadrova kao izdašnog faktora razvoja treba temeljiti na korišćenju stručnog kvalifikovanog rada, što je uslov za porast i kvalitet proizvodnje. Na ovom planu, smatramo, što će biti predmet daljih analiza, da u oblasti obrazovanja kadrova, a zbog ulaganja znatnih sredstava, razvoj iziskuje više praktično upotrebljivih znanja kao i nužnost inoviranja znanja i permanentnog obrazovanja u pravcu savremenih zahtjeva privrednog i društvenog razvoja.

U poslijeratnom razvoju Crne Gore, ostvaren je dinamičan razvoj koji je bitno izmijenio privrednu strukturu i kvalitet socio-ekonomskog života, međutim, u ovom periodu stvorena su određena neriješena pitanja (problemi) koje treba imati u vidu posebno na kratki rok. Među ovim pitanjima svakako treba pomenuti sljedeće:

- nedovoljna zaposlenost radno-sposobnog i za rad obrazovanog stanovništva,
- niska produktivnost rada,
- visoka zaduženost privrede,
- mala akumulativna i reproduktivna sposobnost privrede,
- izražene razlike u stepenu razvijenosti među područjima u Crnoj Gori.

Navedene karakteristike privrede Crne Gore su istaknute zbog njihove izrazite prisutnosti i nužnosti izbora pravaca razvoja koji će uticati na prevazilaženje ovih problema i uvažavati faktore proizvodnje, odnosno njihovo optimalno kombinovanje. U stvari, pravci razvoja na kratki i dugi rok moraju obezbijediti veću zaposlenost kako bi

se dugoročno eliminisao problem nezaposlenosti, uz porast produktivnostirada, veću akumulativnost i orijentaciju na objekte koji "štede" akumulaciju zbog ograničenosti finansijskih sredstava i izraženog problema zaduženosti.

Treba naglasiti da se ovi ciljevi razvoja ne mogu postići povremenim i kratkoročnim mjerama, već je potrebna smišljena koordinirana i planska aktivnost na kratki i dugi rok, uz vođenje računa o izdašnosti i ograničenosti pojedinih činilaca i uvažavanje tržišnih zakonitosti.

Postojeća privredna struktura Crne Gore kao osnova budućeg razvoja prilično je jednostrana i nerazvijena, što upućuje na nužnost upotpunjavanja novim nedostajućim djelatnostima. Prostor za ovakvu aktivnost reba tražiti u aktiviranju prirodnih rezervi i radnih potencijala u boljem korišćenju kapaciteta, jednom riječu u aktiviranju faktora proizvodnje i njihovom kvalitetivnom oplemenjavanju. U ovakvom kontekstu kadrovi dobijaju adekvatno mjesto i postaju osnovni, dinamički faktor razvoja svojim znanjem, kreativnošću i inicijativom. Saglasno ovom, nužna je i transformacija subjekata privređivanja, u organizacionom smislu, kako bi se izbjegle brojne sadašnje neracionalnosti, počev od dupliranja pojedinih funkcija, do formiranja "radnih cjelina", onamo gdje i nijesu postojale, odnosno narušavanje tehničko-tehnološkog jedinstva, u pojedinim slučajevima. U pogledu velične transformacija treba da ide prema malim i srednjim preduzećima, sa fleksibilnim programima i tržišnom logikom u privređivanju. Sam proces prestruktuiranja podrazumijeva angažovanje za postizanje boljeg kvaliteta i konkurentnosti proizvoda i usluga, što opet ističe znanje u prvi plan, a ne nikako pitanje većeg učešća pojedinih grana i djelatnosti, kako se često shvata prestrukturiranje privrede u skladu sa zahtjevima tržišta. "Prevalentnost znanja i uopšte ljudskog kapitala u oštroj konkurenciji na tržištu dovodi u pitanje i dosadašnju podjelu na radno intenzivne i kapitalno intenzivne djelatnosti i grane privrede ističući sve značajnije segmente znanjem intenzivnih djelatnosti, koje postaju osnovna poluga tehnološkog razvoja.¹

Saglasno rečenom osnovne pravce razvoja treba vidjeti u okviru sljedećih djelatnosti:

Energometalurški kompleks je bio favorizovan i u dosadašnjem razvoju, ali je, ovakva orijentacija dovela do disproporcionalnosti u razvoju između ovog i prerađivačkog sektora. S pravom se postavlja pitanje o mogućnosti ulaganja u ovu djelatnost, s obzirom na visoki stepen kapitalne intenzivnosti, izraženu zaduženost i nisku akumulativnu sposobnost. Ovo pominjemo s razlogom, jer reforma političkog i

¹ Dr FIKRETA BAHTIJAREVIĆ - ŠIBER. Odnos prema znanju i organizacija rada, Kadrovi i udruženi rad br. 3. 1988 str. 131.

privrednog sistema i s tim u vezi pitanje vlasničkih odnosa u nas se veoma sporo odvija. U takvoj situaciji nužno je okretanje prema internoj ekonomiji, tj. boljem korišćenju i održavanju postojećih kapaciteta, unapređenje kvaliteta ekonomije, veća znanja rukovodećih i stručnih kadrova.

Metaloprerađivački kompleks - Analiza je pokazala da je ovaj kompleks u okviru industrije, a time i privrede malo zastupljen, svega 17,7% što je i dokaz neadekvatne strukture industrije. Ako se ovome doda i nizak stepen korišćenja kapaciteta, slaba organizacija, nizak nivo radne i tehnološke discipline i loš kvalitet proizvoda, tada je očito da je industrija kao djelatnost u veoma lošoj poziciji što znači da su neophodne kadrovske, organizacione i druge reforme. Uvažavajući intencije tržišne ekonomije u vezi sa postizanjem boljeg kvaliteta proizvoda, mogućnosti organizacije malih i srednjih preduzeća, opravdano je i ekonomski cjelishodno razvijati prerađivačke kapacitete, koji znače veći stepen prerade i finalizacije metala. Prednost ovih kapaciteta u odnosu na baznu industriju je u tome što iziskuju manje investicije, apsolutno i po radnom mjestu, obezbjeđuju veću efikasnost ulaganja, zaposlenost, a konačno, na većem stepenu razvoja se treba "osloboditi" od tzv. "tonske industrije". Za potvrdu prethodnog stava pomenimo da metaloprerađivački kompleks zahtijeva 2,6 puta manje sredstava, a zapošljava preko od četiri puta više radnika od energetsko-metalurškog.

Poljoprivreda, odnosno razvoj agroindustrijskog kompleksa - Višestruki su razlozi veće zastupljenosti poljoprivrede u pravcima razvoja Crne Gore. Prvenstveno, neophodno je aktivirati brojne resurse čije je aktiviranje veoma bitno s obzirom na veličnu teritorije i broj stanovnika. ovakav zaključak je baš zato ispravan jer se zna da djelatnost poljoprivrede ne traži velika ulaganja s jedne, a postoji izražena potreba za porizvodnju hrane, s druge strane.

Deficitarnost pojedinih važnih prehrambenih proizvoda za čiju proizvodnju u Republici postoje optimalni uslovi praktično određuje pravce aktivnosti u ovoj djelatnosti. Naime, riječ je o organizovanoj proizvodnji veće količine mlijeka, kako bi se eliminisao sadašnji deficit, obezbijedila veća proizvodnja mesa, ranog površa i voća, razvoj pčelarstva, koje je zapostavljeno, maslinarstva i sl. Intenziviranje poljoprivredne proizvodnje doprinijelo bi i stvaranju sirovinske baze za razvoj prehrambene industrije, koja je sada jako nerazvijna u Crnoj Gori. Razvoj poljoprivrede umnogome bi zaustavio izražene migracije iz sela u grad. Migracije su dovele do problema starenja sela, tako da je pretežno učešće starijih domaćinstava, čime je, umnogome, umanjen radni potencijal poljoprivrede. Stoga je realno pretpostaviti dinamičniji razvoj i veću zaposlenost u individualnom sektoru. Izražena nezaposlenost će djelovati na obrnuti smjer migracionih

kretanja stanovništva umjesto dosadašnjih, od sela prema gradu, sada i ubuduće, od grada prema selu.¹ Sigurno, ovo treba shvatiti kao proces koji će trajati dugo, jer je i period uništavanja sela i poljoprivrede bio dug. Proces koji je uslovljen mnogim činiocima, a posebno: rješavanjem osnovnih pitanja života i rada na selu, pitanjem ekonomske politike u agraru, socijalne i zdravstvene zaštite, reprivatizacije i sl. Za uspješan razvoj poljoprivrede i sela neophodno je da stručni kadrovi budu zaista "u funkciji". Kada ovo kažemo, mislimo na stručno vođenje svih aktivnosti i nadzoru stručnjaka, u svim fazama proizvodnje, zdrave hrane, kao alternativa razvoja kod nas i u svijetu.

U pravce mogućeg razvoja Crne Gore mogu se uvrstiti i **šumarstvo i kapaciteti na bazi prerade drveta**. Istina, u sadašnjoj situaciji stepen korišćenja ovog značajnog resursa je veoma nizak što rezultira i kroz mali dohodak. Riječ je o ekstenzivnom razvoju, koji se može intenzivirati boljom otvorenošću šuma, planskim uzgojem i sječom, uz adekvatnu organizaciju. Neophodno je organizovanje po principu javnog preduzeća, koje je istina, optočelo, ali slabo funkcioniše, upravo zbog naslijeđenih starih odnosa u kojima su finalisti, maltene, besplatno dobijali sirovinu. Aktivnije organizovanje šumarstva i drvoprerade što ova djelatnost pruža mogućnost korišćenja šume kao prirodnog resursa, a angažovanje većeg broja radnika ne traži velika ulaganja. Takođe, u fazi finalizacije postoji mogućnost organizovanja više preduzeća, različitog tipa vlasništva, koja bi obavljala poslove prerade (naročito u oblasti male privrede, za što postoji izraženo interesovanje u pojedinim komunama).

Gradjevinarstvo i proizvodnja gradjevinskog materijala može se definisati kao jedan od pravaca razvoja s obzirom na dosadašnja kretanja ove djelatnosti i njenu ulogu u formiranju društvenog proizvoda. Djelatnost gradjevinarstva, što je osobito važno aktivira izdašne radne potencijale i prirodne resurse. Svakako, na dinamičan razvoj gradjevinarstva uticaće privredni tokovi i rast životnog standarda stanovništva, uz evidentno povratno dejstvo.

Mogućnosti razvoja gradjevinarstva su i u većem prisustvu građevinske operative na području Crne Gore, s obzirom na izraženo prisustvo (50%) građevinske operative iz drugih krajeva zemlje, a takođe i njeno osposobljavanje za organizovan nastup van područja Crne Gore i Jugoslavije.

¹ Razumljivo, nužno je stvoriti i osnovne preduslove, pomenimo kao dobar korak u tom pravcu i donošenje Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju zemljoradnika u Crnoj Gori. Bitno je da se potencijali privredne proizvodnje privedu upotrebi, da se poveća učešće aktivnog stanovništva i konačno da rad i angažovanje potisnu socijalna davanja i parazitizam.

Industrija građevinskog materijala zaostaje u odnosu na potrebe građenja, mada postoje izdašni lokalni resursi (šljunak, kamen, pijesak, glina) na kojima je moguće zasnivati proizvodnju, što uz mogućnost aktiviranja ljudskog faktora čini osnovu razvoja ove industrije.

Razvoj turizma kao djelatnosti, s obzirom na stvorene i potencijalne mogućnosti jeste jedan od vodećih pravaca prosperiteta privrede Crne Gore. Izražena turistička tražnja nameće potrebu formiranja što kompletnije turističke ponude, radi produžetka sezone i boljeg korišćenja kapaciteta. Sa aspekta razvoja i predmeta naše teme ističemo radno-intenzivni karakter turizma, niže troškove radnog mjesta, u odnosu na kapitalno intenzivne kapacitete. U okviru turističke privrede, prirodni uslovi i već izgrađeni kapaciteti predstavljaju solidnu osnovu za dalji razvoj. Takođe, treba reći da se dobar broj proizvoda za turističku privredu proizvodi, ili bi se moglo proizvoditi u Crnoj Gori i na taj način naći odgovarajuću valorizaciju. S druge strane, tražnja za turističkim uslugama uglavnom se formira van Crne Gore.

Opredjeljenje za turističku privredu kao jednu od vodećih djelatnosti višestruko je uslovljeno. Pored rečenog da se ova djelatnost javlja kao "potrošač" proizvoda niza grana i djelatnosti, ona uz to poboljšava deviznu aktivnost i utiče na povećano produktivno zapošljavanje stanovništva. Dejstvo turističke privrede u Crnoj Gori, biće utoliko veće ukoliko je obimnija i kvalitetnija ponuda proizvoda, a nivo usluge viši. Riječju formirali turističku ponudu koja će biti konkurentna i atraktivna za inostranu tražnju. Razumljivo, u turističkoj privredi biće puno posla, u oblasti organizacije jačanje pojedinih funkcija (prvenstveno-kadrovske i razvojne) i povezivanja sa drugim subjektima a naročito, snadbjevačima, na bazi ekonomskog interesa.

Turizam kao djelatnost radno intenzivnog karaktera glavni oslonac mora imati u stručnim i visokoobrazovnim kadrovima. Stručni kadar, sa neophodnim sepcifičnim znanjima, naročito, stranih jezika, visokog nivoa kulture i ophođenja, kulture rada i radne discipline.

Optimalni, budući razvoj Crne Gore, pored adekvatnog kombinovanja faktora proizvodnje treba da obezbijedi i uticaj na prevazilaženje razlika u nivou razvijenosti između pojedinih područja. Pravce razvoja koje smo naveli, uz stvaranje uslova za aktivnosti na tržišnim ekonomskim odnosima, idu u prilog ove teze. Ako se zna da je grlo prirodnih resursa koncentrisan u sjevernom dijelu (prirodno bogatstvo, šumski fond, poljoprivredne površine) tada se može očekivati da će i kadar kao osnovni čilac razvoja "ići" prema tim resursima. Pitanje razvijenosti naročito pominjemo baš zato što je i najveći problem nerazvijenih područja, upravo, problem kadrova. Uz

nedostatak stručnog kadra u ovim područjima ostvaruje se i nizak nivo zaposlenosti radno-sposobnog stanovništva, uz izražene migracije i fluktuacije stručnih kadrova.

Saobraćaj, kao djelatnost i kao jedan od pravaca razvoja Crne Gore, navodimo na kraju, mada ne po značaju, treba da doprinose ravnoimjernijem razvoju, a takođe i efikasnom prevozu robe, prenosu informacija i pokretljivosti kadrova, odnosno povezivanju prostora i otvaranju Crne Gore prema okruženju. Za postizanje ovih ciljeva neophodno je odgovarajućom organizovanošću saobraćaja kao djelatnosti obezbijediti održavanje postojeće putne mreže radi efikasnosti i bezbjednosti. Drugi, ne manje značajan pravac, jeste razvoj, koji će doprinijeti ostvarenju navedenih ciljeva. Iz strategije razvoja saobraćaja navodimo izgradnju tunela "Sozina" kao dijela Jadranskog puta, zatim putnog pravca Sarajevo-Foča-Plužne-Nikšić-Titograd-NSR Albanija. Izdvojili smo izgradnju Tunela "Sozina", jer je to višenamjenski objekat. Pored saobraćaja izgradio bi se i regionalni vodovod za Crnogorsko primorje, povećali bi se brzina prevoza tereta i bezbjednost učesnika saobraćaju, uz smanjenje troškova.

Naveli smo najvažnije pravce razvoja privrede Crne Gore, za čije ostvarenje kadrovi imaju glavnu ulogu, kao činioci i akteri proizvodnih tokova. Pri tome, mislimo na odgovarajuća kadrovska znanja koja moraju biti, primjerena vremenu. Ovo podrazumijeva odgovarajuću organizovanost i efikasnost društvenih djelatnosti, posebno obrazovanja i nauke u pripremi i inoviranju znanja kadrova.

3. ANALIZA KADROVSKE PROBLEMATIKE U EKONOMSKOJ STRUKTURI I RAZVOJU CRNE GORE

3.1. Kadrovska politika i kadrovska funkcija

-Bitni činioci razvoja kadrova preduzeća

3.1.1. KADROVSKA POLITIKA PODSISTEM POSLOVNE POLITIKE I RAZVOJA KADROVA

U razmatranju kadrovske politike polazimo od poznate činjenice da ljudsku djelatnost karakteriše svjesna i smišljena akcija.

Dinamičan razvoj nauke i tehnike, odnosno naučno- tehnički progres i ukupni društveno-ekonomski razvoj bitne su odrednice vođenja politike kao unaprijed određene aktivnosti. Vođenje aktivne politike je neophodnost, jer navedeni procesi zahtijevaju orijentaciju za budućnost, politiku koja anticipira buduće događaje i smanjuje neizvjesnost.

Kadrovska politika kao posebna aktivnost preduzeća dio je poslovne, odnosno ekonomske politike, koja mora biti dugoročna, upravo zbog karaktera kadrovskih procesa, čija je priprema i učešće u "funkciji" dugoročnije, od drugih činilaca time traži i duže rokove u politici i planiranju.

Uvažavajući aktuelnu reformu privredno političkog sistema i nužne, (da se poslužimo terminom prof. Brekića), revolucionarne promjene u oblasti kadrovske politike i kadrovske djelatnosti, smatramo da je ispravno kadrovsku politiku odrediti kao: skup načela principa i metoda radi usklađivanja ljudskih i materijalnih resursa. Neophodne izmjene u kadrovskoj politici, na nivou preduzeća treba vidjeti u smjeru veće kreativnosti

i efikasnosti. Otuda i naglasak na izvršavanju radnih uloga kadrova "Kadrovska politika je skup aktivnosti svih organa preduzeća i kolektiva u cilju zadovoljavanja potreba ljudi putem rada i iz osnova rada".¹ Dr Ćamilović takođe naglašava značaj radnih uloga kadrova kao poente savremene kadrovske politike. Međutim, smatramo da, pored ovog, kadrovska politika implicira razvoj radnih ljudi kao slobodnih, stvaralačkih i svestranih ličnosti, čime će se uz stvaranje uslova kroz veći volumen proizvodnje, slobodnu inicijativu, otvaranje novih radnih mjesta, jednom riječu preko poboljšanja kvaliteta života i demokratizacije odnosa. Ako bismo htjeli izraziti razvoj kadrovske politike u nas i poželjan nivo koji se treba ostvariti, ističemo da je "... kadrovska politika prolazila kroz različite faze: od partenalističke, personalno dirigovane, kabinetski usmjerene, politizirane grupno privatizirane, agresivne, demokratsko proklamovane, do zasnovane na znanstvenim kriterijumima i teorijskim načelima, odnosno politike razvoja kadrova i demokratizacije društveno ekonomskih i političkih funkcija."²

Ovo u prethodnom dijelu naveli smo da bi istakli nužnost vođenja aktivne kadrovske politike. Kada je u pitanju kadrovska politika privrednih subjekata, ona je u dosadašnjoj praksi, iako proklamovana, kao politika radnih ljudi i njihovog samoupravnog odlučivanja bila više funkcija društva i društveno političkih organa i organizacija, praktično otuđena od radnih kolektiva. Negativan produkt ovako vođene kadrovske politike jeste loše ili bezmalo odsustvo kadrovske politike u većini privrednih subjekata. Ovo se posebno odnosi na izbor, raspored, ocjenjivanje uspješnosti rada kadrova i uopšte raspoloživog kadrovskog potencijala. Kada ovo kažemo mislimo na niske efekte koji se postižu u poslovanju, mjereno parametrima efikasnosti (posebno produktivnost). Ističemo zatim neadekvatan raspored kadrova, prema zahtjevima koji se traže za mjesto rada, a očituju se preko neadekvatnog korišćenja i nekorišćenja, jer su u pitanju radnici sa višim stepenima obrazovanja i kvalifikacija, čime se stečena znanja rasipaju i/ili radnici sa nižim kvalifikacijama rade poslove za koje je potrebno više znanja, odnosno viši stepen kvalifikacije. Mada će na drugom mjestu biti više riječ o ovom problemu, radi ilustracije navodimo da stepen korišćenja kadrovskog potencijala iznosi 64% za poslovne kadrove, što je svakako nisko. Podatak da se znanje kadrova sa višim stepenima stručnosti i kvalifikacija niže koristi od kadrova sa nižim stepenima govori o višem učešću vještina nad znanjem i sposobnostima, što je svakako niži nivo.³

¹ Dr IVAN MANDIĆ, *Kadrovska služba u novim uslovima*, Kadrovi i rad, br. 3. 1990.

² Dr IVAN MANDIĆ, *Kadrovska služba preduzeća u novim odnosima*, Kadrovi i rad, br. 3. 1990.

³ Dr JOVO BREKIĆ, *Razvoj i promocija kadrova*

Da kadrovaka politika nije adekvatno vođenje govori i podatak o nepostojanju pravih kriterijuma prilikom izbora i napredovanja kadrova, čime se i devalvira bitno načelo kadrovske politike "pravi čovjek na pravom mjestu". Takođe, nije bolja situacija ni sa uvođenjem mladih u posao, gdje prema našim neposrednim saznanjima, prilikom boravka u radnim organizacijama stičemo utisak da nema pravilnog uvođenja u posao, a time ni sticanje iskustva već se jednom stečeno iskustvo više puta ponavlja. Riječ je o prisutnom monopolizmu u kadrovskoj politici, koji je imao formalno pokriće u samoupravnim odlukama, a u suštini je vođena van neposrednog odlučivanja u tzv. centrima otuđene moći.

Aktuelna reforma privrednog i političkog sistema i promjene svojinskih odnosa, iziskuju drugačiji odnos prema kadrovskoj politici, a sigurno i promjene u dijelu koji se odnosi na nosioce kadrovske politike. Riječ je o kako smo istakli aktivnoj kadrovskoj politici, koja pretpostavlja, kako ostvarenje samoupravnih i drugih prava, kada je u pitanju društveno preduzeće takođe i veće zalaganje, odnosno rad rezultate i odgovornost. Dakako, riječ je o stvaranju, putem radnih uloga kadrovskih pretpostavki za ostvarivanje poslovne politike.

U društvenom preduzeću najveći broj odluka donosi radnički savjet, uz istovremeno jačanje uloge poslovnog organa, što će reći da se zaoštrava pitanje odgovornosti, a posebno ukidanjem monopola na radno mjesto, čime se, donekle, mijenja maćehinski odnos zaposlenih, prema nezaposlenim, što je sa svoje strane negativno uticalo na rezultate rada i korišćenje kadrovskog potencijala.

S druge strane, umnogome se mijenja uloga društveno političkih organizacija u vođenju kadrovske politike kada je u pitanju preduzeće, a i društveno političke zajednice. Samostalnost privrednih subjekata u vođenju kadrovske politike ne treba tumačiti da je u koliziji sa opštim i zajedničkim interesima već toliko neophodne promjene, koje znače afirmaciju znanja i prevagu nad neznanjem, odnosno profesionalizma nad laicismom, odgovornosti nad neodgovornošću i anarhijom i konačno efikasnosti nad neefikasnošću.

Na bazi neposrednog posmatranja i sagledavanja stanja u većim radnim kolektivima vidno je da postoje brojne slabosti u vođenju kadrovske politike koje djeluju kao ograničavajući činioci aktivne demokratske, kadrovske politike. Naveli smo mnoge od njih istina, one koji djeluju više izvana, dok su takođe prisutni brojni unutrašnji problemi i slabosti. Kada je ovo u pitanju prvenstveno treba pomenuti organizacione probleme.. Naime, više se pažnje posvećuje, formalnoj transformaciji privrednih i drugih subjekata, a ne njihovoj stvarnoj transformaciji, tako da postanu istinski poslovni sistemi u kojima će adekvatno biti razvijene neophodne funkcije, a u okviru njih jasno definisani poslovi

i zadaci, na bazi stvaranih potreba, a ne prilagođeni postojećoj zaposlenosti, ili potrebom manipulisanja sa ličnim dohocima.

Razumljivo, je da u takvom poslovnom sistemu kadrovska služba (o kojoj će rijeđ biti) mora imati posebnu ulogu kao stručna služba koja će valjano i profesionalno, stvarati podlogu za odlučivanje u politici i planiranju. Za ovaj nivo poslovanja barijera je sigurno nizak nivo organizovanosti i ekipiranosti kadrovske funkcije u većini radnih organizacija, uz nedovoljnost specijalističkih kadrovskih znanja.

Prema prethodno rečenom, proizilazi da su neophodne brojne promjene, pomjeranja u kadrovskoj politici, ako se želi da ona zaista bude demokratska i aktivna. Ako se ide redom u inače složenoj kadrovskoj problematici svakako treba valjano definisati kriterijume izbora, imenovanja i rasporeda kadrova, što sa svoje strane povlađ i drugađju odgovornost, iz razvoja savremenih i reafirmaciju već proklamovanih načela kadrovske politike i razvoja slobodne, stvaralačke ličnosti. Razumljivo, uz lomljenje pojave grupašenja i privatizacije kadrovske politike čemu treba suprotstaviti znanje i sposobnost u skladu sa naučno tehničkim progresom i razvojem kadrovskeg sistema, gdje kadrovi mogu razvijati svoje sposobnosti i napredovati u karijeri .

3.1.2. KADROVSKA FUNKCIJA, ZNAČAJAN FAKTOR IZGRADNJE LJUDSKOG ČINIOCA PREDUZEĆA

3.1.2.1. Preduzeće kao sistem i njegovo funkcionisanje

Sobzirom na primarni predmet našeg istraživanja, problematiku kadrova, na nivou preduzeća, ňni se ispravnim ukratko saopštiti neke bitne karakteristike preduzeća kao sistema. Ovim se želi istaći uloga kadrovske funkcije u okviru funkcionisanja privrednih subjekata. S druge strane, pažnju posvećujemo ovom pitanju zato što se više pažnje poklanja organizacionim oblicima, a manje izgradnji subjekata privređivanja kao poslovnih sistema, sa svim neophodnim funkcijama koje savremeni sistem treba da ima i unapređuje.

Oblici organizacije aktivnosti ekonomskih subjekata bili su različiti usljed promjene uslova i ciljeva koje je čovjek postavljao datoj organizaciji, rukovodeći se, pri

¹ Dr JOVO BREKIĆ, *Razvoj i promocija kadrova*, str. 51.

tom osnovnim principom funkcionisanja - ostvarenje maksimalnih rezultata uz minimalna ulaganja. Polazeći od specifičnih organizacionih oblika preko kojih se manifestuje ekonomija i imajući u vidu nosioce ekonomskih interesa, ovi pojavni oblici mogu se svrstati u tri osnovna: mikroekonomija, mezoekonomija i makroekonomija.

Mikroekonomija čini ekonomiju pojedinca, sa njegovim interesima i potrebama. Mezoekonomija, kao jedan od pojavnih oblika ekonomije, predstavlja "konkretni pojavni oblik ostvarivanja ciljeva mikroekonomije koji se u nju integrišu, s jedne strane, i ciljeva makroekonomije u koju se ona integriše. Ona je prema tome, ekonomski sistem u koji su integrisane makroekonomije članova radne zajednice, kao podsistemi i istovremeno predstavlja podsystem integrišući se u makroekonomiju kao sistem"¹.

Makroekonomija, kao treći pojavni oblik, čini ekonomiju određene društvene zajednice (države, republike), odnosno ukupnost mikro i mezoekonomija.

Našu pažnju ćemo usmjeriti na mezoekonomiju, mada su stalno prisutne, s obzirom na prethodno određenje, mikro i makroekonomije. Mezoekonomija, ovako shvaćena, integriše, usklađuje svoje ciljeve, ciljeve mikro i makroekonomije. Riječ je o sistemu ciljeva, sistemu složenih elemenata: prirodnih, tehničkih, društvenih, što uz složenost funkcija definiše mezoekonomiju kao složen sistem. Ne upuštajući se u detaljnu razradu pojedinih karakteristika mezoekonomije kao sistema, njena glavna obilježja bila bi: organizovanost, otvorenost, složenost, nedeterminisanost, dinamičnost.

Mezoekonomija kao organizacioni sistem, rezultat je svjesne, organizovane ljudske aktivnosti na polju organizovanja ekonomske reprodukcije, naučnog saznanja stvarnosti, tehničkog stvaralaštva i razvoja produkcionih odnosa.

Ponašanje mezoekonomije nije regulisano prirodnim zakonima, već principima, odnosno načelima koja su određena upravljačkim odlukama. Dr S. Kukoleča kaže da su ti principi teleološkog karaktera". Oni su postavljeni tako da se njima ponašanje organizacionog sistema novodi na liniju cilja pa u procesu njegovog sistema počiva na složenosti njegove strukture i funkcionisanja. Ovaj sistem sadrži različite podsisteme, po prirodi i po složenosti, što zahtijeva otvorenost i komuniciranje sa okruženjem.

Na bazi kompozicije elemenata u ovom sistemu (ljudskih, organizacionih, tehničkih i prirodnih) može se suditi o razvijenosti i složenosti sistema. Na nižem stepenu ljudskih proizvodnih sposobnosti dominiraju prirodni elementi, dok su tehnički, a time i organizacioni manje izraženi. Razvojem se povećava učešće tehničkih i organizacionih elemenata.

¹ Dr Ž. KOSTIĆ: "Osnovi teorije mezoekonomije", Informator, Zagreb, 1968. str. 13.

Buduće ponašanje mezoekonomije je nedeterminisano. Zapravo, u trenutku posmatranja nijesu kompletno formirani elementi koji uplivišu buduće ponašanje niti su dovoljno poznate informacije o tom ponašanju.

U mezoekonomiji je prisutan stalni dinamizam koji je rezultat njene otvorenosti, složenosti i funkcionisanja. Dinamika se ogleda u stalnom mijenjanju stanja i kvaliteta mezoekonomije kao sistema.

Funkcionisanje mezoekonomije, kao njeno svojstvo, obezbjeđuje izvršenje zadatka, odnosno ostvarenje ciljeva. Preduzeće ostvaruje svoje ciljeve funkcionisanjem njenih funkcija. Razvojem se povećava broj funkcija i šire veze među njima, a time i složenost sistema. Složenost zahtijeva uskladenost među funkcijama (razvojnou, proizvodnom, prodajnom, kadrovskom i drugim) u preduzeću kao sistemu, što ističe dr M. Novak "lanac u kome su funkcije karike tog lanca". Shvatajući funkcionisanje preduzeća kao sistema navodimo da suočeni sa neophodnošću promjena privrednih subjekata kako u organizacionom pogledu, tako i pogledu načina poslovanja i strategije razvoja. Prvenstveno, promjene u privrednom sistemu u pogledu svojinskih odnosa, tržišta, planiranja i radnog zakonodavstva, direktno utiču na prethodno iznesene izmjene.

Prelaskom na tržišno privređivanje, organizacija nužno zavisi od kriterijuma uspješnosti poslovanja. Ono što je po našem mišljenju, najbitnije jeste samostalno odlučivanje o svim pitanjima organizacije, rada i razvoja privrednih subjekata. Na ovaj način, razumljivo uz ukidanje monopola svojine stvaraju se uslovi za pronalaženje onih oblika organizovanja i povezivanja koji obezbjeđuju najveću ekonomsku efikasnost. Prethodno ne znađ da će se ovaj proces brzo i završiti usljed brojnih barijera (rasparčanosti i dezintegrisanosti privrede i sl.). Riječ je o razbijenosti, rasparčanosti mnogih cjelina, o povezivanju i stvaranju cjelina radi preliivanja između uspješnih i neuspješnih djelova, što vodi postizanju prosječnih ili isotprosječnih rezultata u poslovanju.

Okolnost u kojoj da otpočeti procesi transformacije privrednih subjekata u Crnoj Gori idu sporo, pokazuje da je jedan od limitirajućih čilaca oskudnost kadrova sa preduzetničkim poslovnim znanjima, kao i činjenice da se ova specifična znanja ne stiču i inoviraju u većini slučajeva, što pokazuje i odsustvo ovih kadrova u pojedinim oblicima inoviranja znanja.

3.1.2.2. Organizovanost i značaj kadrovske funkcije

Kao što je rečeno, broj funkcija preduzeća, kao poslovnog sistema, povećava se porastom proizvodnje, unapređenjem tehnologije i razvojem kadrova. Kadrovska funkcija dobija puni smisao i značaj narastanjem kadrovskih problema koje treba rešavati. Slično su se razvijale i ostale funkcije.

Problem proizvodnje istakao je u prvi plan tehničku funkciju i pitanje organizacije proizvodnje. Kasnije, prodaje postala "usko grlo" u ciklusu reprodukcije, a prodajna funkcija funkcija koju treba unapređivati, kako bi se na taj način uklonio tzv. "smrtni skok robe". Aktuelnost problema prodaje dovela je do jačanja komercijalne funkcije, a u novije vrijeme i marketinga. Savremeni razvoj sve više ističe potrebu adekvatnog organizovanja kadrovske funkcije i uopšte pridavanje više brige i značaja kadrovima, a pored toga i veću brigu o istraživačkoj i razvojnoj funkciji, što je dokaz da je znanje osnovna, pokretačka snaga razvoja.

Pri razmatranju kadrovske funkcije mora se poći od uloge radnih ljudi, nosilaca i motorne snage razvoja, i kadrovsku funkciju posmatrati kao integralni dio upravljanja i rukovođenja.

U savremenim uslovima kadrovska funkcija mora imati takve sadržaje koji će pored obezbeđenja optimalne kadrovske strukture, sa aspekta izvršenja zadatka i realizacije cilja, obezbijediti razvoj stvaralačkih, slobodnih i svestranih ličnosti. S obzirom na ove zadatke kadrovske funkcije da je i polje njene aktivnosti široko. Postoje razna mišljenja o tome šta sve spada u domen ove funkcije, kao i da se njeni elementi nalaze u drugim funkcijama. U oblast kadrovske funkcije mogu se uključiti sljedeće aktivnosti preduzeća:

- utvrđivanje kadrovskih potreba,
- planiranje kadrova,
- zapošljavanje,
- razvoj i usmjeravanje kadrova,
- raspodjela ličnih dohodaka,
- odgovornost,
- zaštita na radu,
- informisanje kadrova¹

¹ Dr M. GRUJIĆ, *Kadrovi i kadrovska funkcija, Privredno finansijski vodič, Beograd, 1980 str. 218.*

Prema mišljenju dr J. Brekića kadrovska funkcija čini interkadrovske odnose i kadrovske poslovanje, što znači da kadrovska funkcija prevazilazi okvire jednog sektora ili službe. On nadalje pravi razliku, sasvim opravdano, između kadrovske funkcije i kadrovske službe, određujući kadrovsku službu kao dio kadrovske funkcije koja obuhvata pored službe kadrovsku politiku, kadrovsku operativu i kadrovsku tehnologiju.¹

Pošto je kadrovska služba definisana kao model organizovanja kadrovske djelatnosti razmotrićemo odluke njenog organizovanja. Organizovanost kadrovske službe u radnim kolektivima prilično je različita i zavisi od niza faktora. Kod uvođenja pojedinog organizacionog rješenja polazi se najčešće od oblika organizacije datog ekonomskog subjekta, broja zaposlenih, obima poslovanja, razuđenosti kadrovskih profila.

Prema iznesenim kriterijumima najčešće se srijeću sljedeći oblici organizovanja kadrovske službe: kadrovski referat, kadrovske odjeljenje, kadrovski sektor i kadrovska služba, kao posebna radna zajednica. Prethodno smo istakli da je u dosadašnjoj praksi privređivanja više pažnje posvećivano formalnim oblicima organizacije (organizacija, sruorganizacija) sa raznim neracionalnostima, dok se manje vodilo računa o razvoju pojedinih funkcija, odnosno preduzeća kao poslovnog sistema. Istraživanje pokazuje da ova konstatacija važi i za organizovanje kadrovske djelatnosti. Naime, najčešće je kadrovska djelatnost organizovana kao referat za kadrovske poslove (63,0%) zatim (18,5%) kao služba u okviru sektora, te 9,8% kao sektor za obavljanje kadrovskih poslova, a služba kao posebna radna zajednica tek u (1,3%).² Nameće se nedvosmislen zaključak da je stepen organizovanosti kadrovske djelatnosti nezadovoljavajući, jer prevladavaju niži stepeni organizovanosti. Nasuprot ovom zahtjevi proizašli uvođenjem ekonomskih odnosa i tržišnog načina privređivanja uz stalni naučno-tehnički progres, iziskuju dobro organizovane i stručno ekipirane kadrovske službe, koje će biti mjesto za kvalitetnu pripremu kadrovskih odluka.

Kada su u pitanju organizaciona rješenja kadrovske djelatnosti primjećuje se da je, u dosadašnjoj praksi kadrovska služba centralizovano organizovana za radnu organizaciju. Paralelno sa njima postoje kadrovske službe i u bivšim osnovnim organizacijama udruženog rada tako da se pojedini poslovi poklapaju, a češće veoma važni poslovi i radni zadaci ostaju neobavljeni upravo zbog njihove neizdiferenciranosti

¹ Grupa autora, *Samoupravna koncepcija razvika kadrova*, Ekonomski institut Zagreb, 1975. (Redaktor Dr J. BREKIĆ), str. 17.

² Riječ je o istraživanju sprovedenom u organizacijama udruženog rada Cme Gore, od strane SIL-a za posluživanje SR Cme Gore, (obuhvaćeno 1033 organizacija i zajednica 136.000 zaposlenih ili 82% od ukupnog broja) u 1987. god.

na nosioce. Ovo pominjemo iz razloga što u dosadašnjem transformiranju koje se inače odvija sporo postoji bojazan da će se više pažnje posvećivati organizacionim formama, a manje suštinskim promjenama. Promjena neće biti bez suštinske transformacije u odnosu prema kadrovima i kadrovskoj funkciji.

Zapaža se da je u okviru kadrovske službe ili drugog načina organizacije kadrovske funkcije angažovan mali broj radnika u odnosu na broj zaposlenih, čak manje od 1%, što je ispod uobičajenih standarda (1-2%). Razumljivo da je sadržaj rada kadrovske službe ograničen jer je riječ o malim kadrovskim potencijalima koji bi mogli da obavljaju vrlo širok spektar aktivnosti iz domena kadrovske funkcije. Napominjemo da su ovim istraživanjem obuhvaćeni veći kolektivi, praktično poslovni sistemi, te se može izvesti zaključak da je u manjim preduzećima kadrovska funkcija još nerazvijenija.

Analizom profesionalne strukture zaposlenih u kadrovskim službama donosimo sud o njihovoj ekipiranosti. U ovim službama najčešće su zaposleni pravnici (34,8%), socijalni radnici (18,7%), industrijski psiholozi (16,3%), sociolozi (9,4%), ekonomisti (6,9%) i ostali s obzirom na specifičnost određene djelatnosti (13,9%). Na bazi ovog može se reći da su kadrovske službe većih preduzeća dobro ekipirane. Ipak, zapaža se da stručnjaci pojedinih profila ne raspolažu i specijalističkim znanjima, koja su nužna, pored opštih za pojedine oblasti kadrovske problematike.

Sadržaj rada kadrovskih službi veoma je širok, sudeći po onome kako je u aktima datog subjektapredviđeno. U većini slučajeva na pitanje šta je sadržaj rada kadrovske funkcije najčešće se dobijao odgovor: "prijem i uvođenje u posao novo primljenih radnika, radni odnosi, poslovi, stipendiranje i kreditiranje učenika i studenata, planiranje kadrova, informisanje, vođenje kadrovskih evidencija itd." Međutim, stekli smo utisak da je velika razlika između onog što je noramativno regulisano i što se u praksi ostvaruje. Na primjer, kao jedan od poslova i zadataka kadrovske službe navodi se i planiranje kadrova, odnosno izrada plana i njegovih djelova, dok daljim istraživanjima utvrđujemo da tih planova nema, pogotovo ne dugoročnih, a negdje ni srednjoročnih, dakle, osnovnih i za uspješno funkcionisanje neophodnih. Dodajmo da se mnogi poslovi iz domena kadrovske djelatnosti loše ili uopšte ne obavljaju, posebno kada je riječ o razvoju i promociji kadrova, ocjenjivanju uspješnosti rada. Stoga i nedostatak objektivnih pokazatelja za izbor i napredovanje kadrova, a da ne govorimo da ne postoji potpun kadrovsko informacioni sistemi kao bitna karika planiranja, kadrovskoj i poslovnoj politici preduzeća.

Na bazi istraživanja dobili smo cjelovitiju sliku o organizovanosti, ekipiranosti i sadržaju rada kadrovskih službi, na osnovu čega se može reći da nivo organizacije i sadržaj

rada kadrovske službe nije zadovoljavajući koji bi bio garancija optimalnog i adekvatnog funkcionisanja. Stiče se utisak da se u većini slučajeva kadrovske službe češće bave pitanjima radnih odnosa, što je vrlo značajno područje, dok se mnoga druga zanemaruju i to u vrijeme kada se područje djelovanja kadrovske funkcije širi upravo zbog razvoja društvenih odnosa i naučno-tehničkih progresa. Prema tome, brojno veće i kadrovski osposobljenije službe sa selektivnim sadržajem rada, jedna su od bitnih pretpostavki uspješnog razvoja ove funkcije.

3.2. Zaposleni (kadrovi u funkciji) i nezaposleni

3.2.1. ZAPOSLENOST I ZAPOSŁJAVANJE

Problematika zaposlenosti i zapošljavanja, nema sumnje, čini jedno od najbitnijih pitanja društva u cjelini, a i pojedinca, zbog svojih implikacija, ekonomskih, političkih, socijalnih, psiholoških. Pitanje zaposlenosti, odnosno ostvarivanje prava na rad i zapošljavanje je u tijesnoj međuzavisnosti sa privrednim i demografskim razvojem. Navodimo okvire zaposlenosti jer su imale izraziti uticaj na radno angažovanje u našoj zemlji.

Formiranjem nove privredne strukture, sa izraženim naglaskom na industrijalizaciju, ujedno počinje i napuštanje dotadašnje strukture privrede sa dominantnim učešćem poljoprivrede. Ovaj prvi period može se nazvati periodom obnove i izgradnje i značilo je prvenstveno oslanjanje na aktiviranje radno sposobnog stanovništva, napuštanje sela i poljoprivrede a ujedno i deagrarizaciju. Samim tim, kao činitelj, faktor radno sposobno stanovništvo dolazi u prvi plan. Nakon perioda obnove i izgradnje nastaje period ubrzanog razvoja, negdje do 1965, poslije toga period usporenog razvoja, a sudeći prema parametrima razvoja u poslednjim godinama, period stagnacije, odnosno do kraja prošle godine i stagflacije. Ova privredna kretanja pratila je zaposlenost, od veoma visokih stopa rasta vezanih za period ubrzanog razvoja, preko relativno nižih stopa, do stagnacije u poslednje dvije godine, pa čak i smanjenja zaposlenosti.

S druge strane, zaposlenost je determinisana kretanjem ukupnog stanovništva, kao baze iz koje se formira radni kontingent, ekonomski aktivno stanovništvo, odnosno njegovo jezgro, zaposleno stanovništvo, kadrovi u funkciji. Demografska kretanja determinišu okvire zaposlenosti svojim prirodnim kretanjem, kao i mehaničkim, migratornim. Prirodni prirast stanovništva bio je u poslijeratnim godinama veoma visok (sa izuzetkom 1949, 1950), da bi smanjenje uslijedilo od 1959. sa malim oscilacijama

do 1966. godine, od kada počinje stagnacija u porastu, a to je uticalo na formiranje ponude kadrova, kretanja zaposlenosti i sve izrazitije nezaposlenosti, zbog pristizanja u radni dob generacije iz godina visokog prirodnog priraštaja.

Transfer stanovništva, iz sela u grad, snažno izražen u Crnoj Gori, zbog odabranog metoda razvoja u dobroj mjeri određivao je i dinamiku zaposlenosti, a takode je uzrokovao i mnoge posljedice na selu: deagrarizaciju, devastaciju i senilizaciju, a u gradu: prenaseljenost i nesrazmjernost između materijalne osnove i naraslih potreba (stanovanja, komunalna djelatnost, školstvo, zdravstvo i sl.). Kako je o kretanju stanovništva i privrednog razvoja bilo posebno riječ, razmotrićemo dinamiku i osnovne karakteristike zaposlenosti u Crnoj Gori.

Dinamiku zaposlenosti u nešto dužem periodu pokazuje sljedeći uporedni pregled, sa kretanjima na nivou Jugoslavije, uz praćenje ukupne i zaposlenosti u privredi i vanprivredi.

Tabela 9.

KOMPARATIVNI PREGLED DINAMIKE ZAPOSLENOSTI

godišnji prosjek u 000

Godina	UKUPNO		PRIVREDA		VANPRIVREDA	
	Jugoslavija	CG	Jugoslavija	CG	Jugoslavija	CG
1952	1.734	30	1.437	22	297	8
1960	2.972	5	-	-	-	-
1965	3.662	73	3.088	58	574	14
1970	3.850	78	3.215	63	635	15
1975	4.758	101	3.967	82	791	19
1980	5.798	128	4.826	103	972	25
1985	6.516	154	5.432	125	1.084	29
1988	6.884	162	5.725	130,1	1.159	31,9

Izvor: Savezni zavod za statistiku, *Materijalni i društveni razvoj Jugoslavije 1947-1972*, Beograd, 1973. SGJ-85.
STAT. God. JUGOSL., 36. 1989. i podaci Republičkog zavoda za statistiku.

Tabela 10.

PROSJEČNE GODIŠNJE STOPE RASTA

Period	UKUPNO		PRIVREDA		VANPRIVREDA	
	Jugoslavija	CG	Jugoslavija	CG	Jugoslavija	CG
1953-1960.	8,1	8,8	-	-	-	-
1961-1970.	2,6	2,9	-	-	-	-
1971-1980.	4,2	5,1	4,2	5,1	4,4	5,2
1981-1988.	2,1	3,0	2,1	3,0	2,4	3,1
1986-1988	0,7	0,7	0,7	0,6	0,8	1,2
1953-1988	3,9	4,8	3,9	5,1	3,8	3,9

IZVOR: Preračunato prema predhodnoj tabeli

Stopa rasta zaposlenosti potvrđuju prethodni zaključak o dinamičkom kretanju, posmatrano za čitav period. Posmatrajući pojedine intervale takođe je evidentna različita dinamika, shodno saopštenim konstatacijama.

U poređenju sa Jugoslavijom, zaposlenost u Crnoj Gori imala je nešto brži rast. Ovo potvrđuju kako stopa rasta ostvarene u pojedinim intervalima tako i stopa rasta za čitavi period (1952-1988), od 4,8% godišnje. Posmatrano apsolutno to je porast sa 30.000 u 1952. na oko 162.000 u 1988. godini, što svjedoči o izrazito visokom porastu. Postavlja se osnovno pitanje da li je ovakva politika zapošljavanja bila i ispravna, odnosno koliko su investicije bile realne. Može se reći da je zapošljavanje često bilo socijalna, a ne i ekonomska kategorija, što se dugovremeno sve više multiplikovalo, a ne rješavalo, a sada se eksplicite pojavljuje kao problem tehnoloških viškova.¹ Neispravnost politike zapošljavanja, obilježje reći stihijnost u ovoj oblasti vidi se i po dinamici zaposlenosti u vanprivredi koja u pojedinim intervalima analiziranog perioda premašuje stopu rasta u privredi, naročito u Crnoj Gori, dostižući učešće od jedne petine u njihovoj zaposlenosti. Unatoč visokim stopama rasta zaposlenosti u Crnoj Gori i Jugoslaviji, ipak, nije ostvaren zadovoljavajući nivo uposlenosti radnog angažovanja stanovništva, odnosno njegovog radno sposobnog kontigenta. Naime, u Crnoj Gori je ostvarena stopa zaposlenosti od

¹ Bilo je prisutno zapošljavanje, koje je polazilo od broja kadrova a ne raspoloživog znanja organizacionog ustrojstva i čvrste veze sa produktivnošću rada. Iako sporo, tu praksu je nužno napustiti i uvećati produktivnu snagu znanja, kao osnovni čimbenik razvoja

25,8% (računajući odnos zaposlenog i ukupnog stanovništva), ili 40,1% u odnosu na radno sposobno stanovništvo. U Jugoslaviji stopa zaposlenosti, imajući u vidu prvu relaciju, iznosi 28,6%, a kada se uzme kao osnova radno sposobni kontigent, 43,9%. Kao što se vidi stepen angažovanosti stanovništva Crne Gore relativno je nizak, odnosno niži od prosjeka za Jugoslaviju, a znatno niži u odnosu na Sloveniju i Hrvatsku, što je u direktnoj zavisnosti sa privrednim i demografskim razvojem.¹ Na ovako dinamičan tempo razvoja zaposlenosti i zapošljavanja nije bio bez uticaja ni sistem obrazovanja, koji se takođe dinamički i neplanski razvijao, a zbog neusklađenosti mreže školskih institucija i nedovoljne veze sa privrednim i vanprivrednim djelatnostima produkovao i kadrove koji su za duži period van funkcije.

Pitanju radnog angažovanja kadrova treba pokloniti posebnu pažnju, jer, pored toga što je osnovno egzistencijalno pitanje, ono je i osnov ostvarenja bitnog strateškog cilja-razvoja slobodne, svestrane i stvaralačke ličnosti. Proklamovanjem politike pune zaposlenosti uticalo se na dinamizam zaposlenosti, koji se kretao iznad materijalnih mogućnosti. Kako je shvaćeno da se ovaj cilj u praksi ne ostvaruje i da se neće ostvariti za dogledno vrijeme, to se transformiše, istina, prvo u nauci, a kasnije i politici u produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih. "Produktivno zapošljavanje znači ne samo davanje nezaposlenima posla, već i obavezno korišćenje svih raspoloživih materijalnih i kadrovskih potencijala"². Na ovaj način istaknuta je neophodnost racionalnog korišćenja čimbenika proizvodnje i posebno potenciran problem produktivnog angažovanja kadrova, što je značilo i pokretanje pitanja tehnoloških viškova, isticanje znanja i sposobnosti u prvi plan i demonopolizaciju radnog mjesta, koje je bilo zaposlenjem monopolisano. Najnovijim sistemskim izmjenama, afirmacijom tržišta i zakonskom regulativom produktivno zapošljavanje dolazi do punog izražaja. _____

1 Stopa zaposlenosti ukupnog stanovništva iznosi u Sloveniji 42,4%, u Hrvatskoj 33,7%, dok na Kosovu 12,3%, a radnosposobnog stanovništva: u Sloveniji 66,6%, u Hrvatskoj 51,9%, Kosovu 21,8%. Riječ je o visokom stepenu zaposlenosti u razvijenim republikama i regionima.

2 Grupa autora, Produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih kadrova (redaktor prof. dr Jovo Brekić), Poslovni informator, Zagreb, 1984, str. 5.

¹ Stopa zaposlenosti ukupnog stanovništva iznosi u Sloveniji 42,4%, u Hrvatskoj 33,7%, dok na Kosovu 12,3%, a radnosposobnog stanovništva: u Sloveniji 66,6%, u Hrvatskoj 51,9%, Kosovu 21,8%. Riječ je o visokom stepenu zaposlenosti u razvijenim republikama i regionima.

² Grupa autora, Produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih kadrova (redaktor prof. dr Jovo Brekić), Poslovni informator, Zagreb, 1984, str. 5.

ograničavajuća okolnost. Radi sagledavanja dinamike i strukture zaposlenosti dajemo uporedni pregled, a Crnu Goru i Jugoslaviju, po djelatnostima.

Tabela 11.

STRUKTURA ZAPOSLENOSTI PO DJELATNOSTIMA

godišnji prosjeci(4000)

Djelatnost	JUGOSLAVIJA				CRNA GORA			
	1952	%	1988	%	1952	%	1988	%
Privreda	1458	84.1	5556	82.7	22	73.0	131.9	80.9
Industr.i rud.	561	32,3	2715	40,4	5	16	51,0	31,4
Poljopr.i rib.	86	4,9	245	3,6	1	3,0	3,7	2,4
Vodoprivreda	4	0,2	20	0,3	-	-	3,2	1,9
Građevinarstvo	250	14,4	554	8,3	7	23	10,3	6,3
Saobraćaj i veze	151	8,7	457	6,8	3	10,0	15,2	9,3
Trgovina	141	8,1	671	9,9			19,9	12,3
Ugostit.i tur.	38	2,2	251	3,8			13,2	8,2
Zanatstvo	43	2,4	193	2,9	2	6,0	5,4	3,3
Stamb.kom.djel.	20	1,2	124	1,9	0,5	1,0	3,7	2,3
Finans. i dr.usl.	33	1,9	262	3,9	-	-	5,5	3,5
Vanprivreda	276	15,9	1159	17,3	8	27,0	31,1	19,1
Obrazovanje	108	6,2	449	6,7	-	-	11,6	7,1
Zdrav.i soc.zašt.	62	3,5	420	6,3	-	-	9,9	6,2
Društ.v.pol.zaj. i organiz.	106	6.1	286	4.4	-	-	9.4	5.8
UKUPNO	1734	100,0	6715	100,0	30	100,0	162,9	100,0

Izvor: Jugoslavija 1945 - 1965 god. Statistički pregled, Savezni zavod za statistiku, Beograd 1965.
Statistički godišnjak Jugosl. 36 1989 str. 465 - 466

Prethodni pregled, osmatrano po oblastima, pokazuje, još uvijek, relativno visoko učešće vanprivrede u ukupnoj zaposlenosti, naročito u Crnoj Gori, gdje je praktično svaki peti zaposlen van privrede, što je i jedan vid neracionalnog angažovanja kadrova, a rezultat je neplanskog kadrovskog razvoja i stihijskog razvoja, najčešće sfere nadgradnje, pa i zaposlenosti.

Što se privrede tiče, gro zaposlenih je i dalje u djelatnosti industrije, uz nizak udio zaposlenosti u poljoprivredi i uopšte primarnom sektoru. U vezi s ovim postavlja se pitanje može li se poljoprivreda u Crnoj Gori uspješno razvijati sa učešćem u ukupnoj zaposlenosti manjim od 3% i niskim udjelom poljoprivrednog stanovništva (uz sva ograničenja). Vjerovatno ne, pogotovo ako želimo kvalitetne i zdrave poljoprivredne proizvode.

Nadalje, pregled pokazuje transformaciju strukture zaposlenosti prema uslužnim djelatnostima i tercijarnom sektoru (saobraćaj, trgovina, ugostiteljstvo i turizam). Sigurno je da je i u buduću ova tendencija zaposlenosti neizbježna, uz relativni porast zaposlenosti, ne samo u sekundarnom već i kvartalnom sektoru. S druge strane, tendencije u razvoju svjetskih privrednih tokova polaze od transformacije privredne strukture, bolje reći strukture proizvoda koji će biti rezultat istraživačkog razvojnog rada, kao preduslova uspješne promocije na tržištu, a manje neposrednog rada. Drugim riječima, konkurentnost proizvoda zavisi prvenstveno od stručnosti, kreacije i inventivnosti, naročito u pripremljivoj fazi. Nužno je osvojiti ne samo proces proizvodnje nego i aktivnosti koje joj prethode i nakon toga. Kada je u pitanju Crna Gora nije samo dovoljan uslov obezbijediti adekvatnu privrednu strukturu i njoj odgovarajuću zaposlenost, već je neophodna i transformacija u načinu mišljenja, u reafirmaciji stručnosti i radinosti, nasuprot volonterizmu, neradu i destruktiji.

Cjelovitu sliku o stanju kadrova u funkciji pruža i razmatranje njihovih kvalitativnih svojstava. Prije svega, mislimo na kvalifikacionu kao elemenat kvaliteta, dobnu i polnu strukturu. Razumljivo da je posebno pitanje angažovanje kadrova, što je i cilj rada da se utvrdi (između ostalog) efikasnost i sagledanje mogućnosti veće efikasnosti poslovanja i uspješnosti privređivanja. Takođe je i raspored kadrova, prema određenim mjestima rada, a u skladu sa njihovim sposobnostima bitan činilac uspješnosti.

Kao što je rečeno, kvalifikaciona struktura zaposlenih uobičajeno se uzima kao osnovna u razmatranju kvalitativnih obilježja kadrova. Radi toga se daje pregled zaposlenih, prema stepenu stručnog obrazovanja.

Tabela 12.

KVALIFIKACIONA STRUKTURA ZAPOSLENIH 1986. GOD.

Stepen stručnog obrazovanja	Crna Gora			Jugoslavija		
	Ukupno	Privr.	Vanprivr.	Ukupno	Privr.	Vanpriv.
Visoko-svega						
- Doktori	8,5	4,8	24,1	7,5	4,5	22,9
- Magistri						
- Ostali						
Više	5,9	3,2	17,3	5,8	3,5	17,6
Srednje	22,5	20,1	32,1	21,2	18,8	32,7
Niže	6,8	6,7	7,4	9,7	9,8	8,7
Visokokvalif.	3,8	4,3	1,8	4,5	5,1	1,3
Kvalifikovani	28,7	33,8	6,9	25,8	29,8	6,4
Polukvalifikov.	5,5	6,5	1,6	9,2	10,4	2,6
Nekvalifikovani	18,3	20,6	8,8	16,3	18,1	7,8

IZVOR: Stat.god. JUGOSL. 36, 1989. str. 469.

Komparativni pregled kvalifikacione strukture zaposlenih kadrova, globalno posmatrano, ukazuje na visok kvalitet vertikalne strukture, posebno u Crnoj Gori. Kada ovo kažemo mislimo na relativno značajan udio kadrova sa visokom stručnom spremom (8,5%). U Jugoslaviji je to nešto niže 7,5%, kao i kadrova sa višom i srednjom školskom spremom. Posmatrano, u cjelini, u Crnoj Gori takođe, učešće stručnih kadrova je povoljnije nego na nivou zemlje. Naime, stručni kadrovi u Crnoj Gori učestvuju u ukupnoj zaposlenosti sa oko 70%, a u Jugoslaviji sa 64,8%. Ako se posmatraju relacije zaposlenosti, prema ovom kvalitativnom obilježju, evidentno je i u Jugoslaviji i Crnoj Gori povoljnija kvalifikaciona struktura vanprivrede, što potvrđuje veće učešće stručnih kadrova, odnosno kadrova sa visokom školskom spremom (posebno), a takođe i višom i srednjom.¹

¹ Prema rezultatima statistike u 1986. godini 24 dr. i 69 mg. bilo je angažovano u privredi, a u neprivredi 262 odnosno 208. Takođe, treba postaviti pitanje i na kojim poslovima su angažovani ovi izvršioc i u vanprivredi, sa najvišim stepenima obrazovanja u vanprivredi.

Ovako formirana struktura zaposlenosti rezultat je, u dobroj mjeri, dinamičkog zapošljavanja u vanprivredi i izraženih fluktuacija, pretežno stručnih i visoko obrazovnih kadrova, iz privrede u neprivredu. Kada su u pitanju motivacioni faktori zapošljavanja u sferi vanprivrede i prelazak iz privrede u ovu oblast, treba reći da su među najjačim: visina ličnih dohodaka, uslovi rada, radna disciplina, mogućnosti rješavanja stambenog pitanja i sl.

Detaljnija analiza, posebno sa gledišta uspješnosti, ukazuje na neracionalno angažovanja kadrova sa aspekta poslova i zadataka. U stvari, analiza na nivou privrednih subjekata ukazuje neoptimalne odnose zaposlenosti na relaciji neposredna proizvodnja, proizvodno izvršna radna mjesta, prema zaposlenima u radnim zajednicama van neposredne proizvodnje, zaposlenim na neproizvodnim poslovima u neposrednoj proizvodnji. Prema nekim istraživanjima, na proizvodno izvršnim radnim mjestima u granama materijalne proizvodnje angažovana je svega jedna trećina zaposlenih. Navedeno je, jedan od argumenata koliko je sužena materijalna osnova neposredne proizvodnje, odnosno stvaranja dohotka i dobiti.

Sudeći prema stepenu stručnog obrazovanja moglo bi se reći da je riječ o visokom kvalitetu kadrova u Crnoj Gori. Postavlja se pitanje da li se ovaj kvalitet u praksi privređivanja odražava na adekvatan način. Odgovor je negativan. U stvari hipoteza da kvalifikovani rad daje veći prinos dohotka ne potvrđuje se. Naime, parametri efikasnosti privređivanja u Crnoj Gori su niži od prosjeka u zemlji, a posebno u poređenju sa razvijenim republikama. Riječ je o produktivnosti, rentabilnosti, ekonomičnosti, dok je nominalno gledano, tehnička opremljenost rada iznad prosjeka u zemlji. Kažemo nominalno jer vrijednost angažovanih sredstava po radniku može da zavara, dvojako. Prvo, da nijesu u pitanju najsavremenija tehnika i tehnologija, pogotovo ako je riječ o uvezenim sredstvima rada i tehnologijama. Drugo, raspoloživa tehnika i tehnologija se nedovoljno ili uopšte ne koriste, ili zbog neznanja kadrova (što je čest slučaj sa savremenom informacionom tehnikom), a često je veoma savremena oprema van upotrebe, što je uzrok u neznanju ili lošeg organizaciji. Ovakva situacija, karakteristična za Crnu Goru, najčešće je uzrokovana nepripremljenošću za uvođenje tehnike i tehnologije, nedovoljnom proučenosti "žrtava" i efekata datog poduhvata, uz sve posljedice koje se kasnije javljaju, što pokazuju mnoge, na žalost promašene investicije.

1 Skrećemo pažnju na jednu okolnost koja je u Crnoj Gori više izražena nego drugdje. Riječ je o prisutnoj težnji za sticanjem višeg stepena školske spreme i kvalifikacije, bez dovoljno veze sa znanjem i sposobnostima, što se sa svoje strane negativno odražavalo na uspješnost, vertikalnu profesionalnu promociju, nomenklaturu zanimanja, sistematizaciju poslova i zadataka.

Pored ovog, odgovore treba tražiti i u neadekvatnom rasporedu kadrova do konkretnog radnog mjesta i okolnosti da se kvalifikacija često shvata i tumači kao diploma, svjedožba o završenom stepenu obrazovanja, dok je ona jedinstvo školske sprema i stručnog iskustva. Ovakvo stanje nema sumnje, umnogome je i brarijera nagrađivanja prema radu i rezultatima rada, jer se često kao kriterijum uzima školska sprema, a nadoknada nije ekvivalentna radu, prema kvalitetu i kvantitetu.

Takođe, ne treba ispustiti iz vida ni činjenicu da struktura kadrova zaostaje za strukturom rada, zahtjevima radnog mjesta, čemu doprinosi i neadekvatan raspored kadrova po mjestima rada, što se i te kako odražava na kvalitet poslovanja. S druge strane, neadekvatan raspored kadrova ukazuje na 1 Skrećemo pažnju na jednu okolnost, koja je u Crnoj Gori više neracionalno korišćenje kadrovskog potencijala i rasipanje znanja.

Istraživanja pokazuju da nijesu usamljeni slučajevi da pojedini kadrovi obavljaju poslove niže, ili više sprema u odnosu na onu koju imaju ¹. U stvari, što je stepen obrazovanja veći, veći je i procenat poslova niže sprema koje u okviru poslova obavljaju obrazovni kadrovi.

Kao potvrdu da struktura kadrova zaostaje za strukturom rada dajemo pregled potrebnih kvalifikacija za obavljanje poslova i zadataka. Poređenjem stvarnog stanja, sa potrebnim utvrdiće se razlike.

Tabela 13.STRUČNA SPREMA POTREBNA ZA OBAVLJANJE POSLOVA
I ZADATAKA 1986.

Stepen stručnog obraz.	Crna Gora	Jugoslavija
Visoko - svega	9,5	9,1
- Doktori	0,2	0,2
- Magistri	0,2	0,2
- Ostali	8,8	8,8
Više	6,9	9,5
Srednje	20,3	20,1
Niže	3,1	3,4
Visokokvalifikovani	7,6	8,8
Kvalifikovani	32,9	31,2
Polukvalifikovani	5,8	10,0
Nekvalifikovani	13,9	9,9
UKUPNO	100,0	100,0

IZVOR: Preračunato prema: Stat god Jugosl. 36. 1989. str. 470

¹ Riječ je o istraživanju Privredne komore Jugoslavije, o stepenu korišćenja znanja stručnih kadrova o čemu ćemo detaljnije govoriti kod razmatranja efikasnosti.

U poređenju strukture rada za strukturom kadrova vidno je da ova druga zaostaje. Zaostajanje se ogleda u potrebi višeg učešća stručnih kadrova (visoka školska sprema, viša, visokokvalifikovani) i smanjenju učešća nižeg stepena obrazovanja na oko 3%, kao i nekvalifikovanih čije je učešće relativno ipak visoko, i umanjuje kvalitet kadrovske strukture i efekte koji bi se mogli postići s obzirom na ostale činioce. Ipak, nužno je skrenuti pažnju na jednu evidentnu činjenicu, kada su u pitanju postojeće sistematizacije. Analizom stvarne kadrovske strukture i one koja se traži postignuta je uporedivost (ista godina posmatranja), međutim, podaci se odnose na četiri godine unazad (1986. god.) što umnogome, umanjuje njihovu validnost. Takođe, izraženi i iskazani tehnološki viškovi kod pojedinih subjekata privređivanja govore o oštrom neskladu između stvarnog stanja i realnih potreba. Sistematizacije poslova i zadataka u većini radnih kolektiva ne odražavaju na pravi način zahtjeve u pogledu znanja i sposobnosti koje se traži za dotično radno mjesto, već su nerijetko prilagođene postojećim kadrovima i njihovim znanjima i sposobnostima, bolje reći školskoj spremi. Iz ovih razloga smatramo da je nužno sprovesti radikalnu "reviziju" postojećih sistematizacija, koje će polaziti od stvarnih potreba odnosnog radnog mjesta i uvažavati razvoj i primjenu savremene tehnike i tehnologije i na bazi toga određivati broj i strukturu kadrova. Razumljivo, uz neophodnu brigu za eventualne viškove, preko operacionalizacije novih ideja i programa i neophodne prekvalifikacije i dopunskog obrazovanja.

Posmatrajući dobnu strukturu zaposlenih, kako u Crnoj Gori, tako i u Jugoslaviji, kao jedno od kvalitetivnih obilježja zapaža se da je nešto manje od 30% zaposlenih u starosnim grupama do trideset godina, gro zaposlenih je u dobu od 30 do 45 godina oko 36%, dok oko 13% zaposlenih imapreko 50 godina. Imajući u vidu normalnu razvojnu liniju u radnom vijeku kadrova, zapaža se da je najveći broj u dobi stvaralačkog rada, a zatim u dobu do trideset godina oko 28% dakle u fazi uvježbavanja i specijalizacije, kao i relativno značajan udio u fazi savjetodavnog rada, preko 50 godina. Ipak, dobnu strukturu kadrova, kao odraz njihovog kvaliteta, treba korigovati sa strukturom kadrova, po godinama iskustva, pa da se utvrdi da je narušena ova razvojna linija zbog kasnog uključivanja u proces rada, posebno kadrova sa visokom školskom spremom, usljed dužne školovanja i čekanja na posao. Što se tiče dobne strukture zaposlenih kadrova nema nekih značajnih razlika u Crnoj Gori u odnosu na Jugoslaviju kao cjelinu. Posmatrano u prosjeku, starosna struktura zaposlenih u privredi ima veće učešće mladih starosnih grupa nego u vanprivredi, što se donekle može objasniti i različitošću kadrovske strukture prema obilježju - školska sprema.



Polna struktura kadrova posebno je značajna za planiranje. Učešće žena u zaposlenosti nije adekvatno njihovom učešću (preko 50%) u ukupnom stanovništvu. Takođe se može zaključiti da žene nijesu zastupljene u nekim zanimanjima i na pojedinim funkcijama. Postoje i neka zanimanja i djelatnosti (tekstilna industrija, obrazovanje) gdje je po tradiciji više zastupljeno zapošljavanje žena.

Pitanje zaposlenosti žena se navodi jer od ovog, mnogome zavisi i njihov društveno-ekonomski položaj. Izražene konstatacije su indikator da u kadrovskoj politici treba voditi računa o ostvarivanju zahtjeva za većim učešćem žena u zaposlenosti u svim zanimanjima i na svim funkcijama u društvu. Takođe u radnim kolektivima gdje je dominantno učešće žena, kadrovska politika mora uvažavati neke specifičnosti vezane za zaposlene žene i njihovu ulogu u društvu i porodici.

Kada je riječ o zapošljavanju i stagnaciji pa čak i smanjenju zaposlenosti u 1989. u odnosu na 1988. godinu, zapaža se i jedna karakteristika u kvalitativnom pogledu. O čemu je zapravo riječ? U pomenute dvije godine u Crnoj Gori ne ostvaruje se ne samo proširena nego ni prosta kadrovska reprodukcija. Naime, zaposleno je u 1988. godini 2300 radnika, dok je odliv iz radnog odnosa iznosio 4600 radnika, što govori o stepenu kadrovske reprodukcije. U kvalitativnom pogledu stručni kadrovi, a da ne govorimo o visokostručnim, imaju relativno nisko učešće te se kadrovska reprodukcija obavlja na kvalitativno nižem nivou, čime se povećava učešće kadrova bez kvalifikacija, što je svakako negativno za efikasnost poslovanja i produktivnost rada, uz produbljavanje deskrepance između strukture kadrova i strukture rada.

U cjelovitom razmatranju problematike zaposlenosti i zapošljavanja, a može se reći i racionalnog angažovanja kadrova, kao faktora proizvodnje i društva razvoja, neizostavno je i pitanje tehnoloških viškova.

Tehnološki viškovi su i ranije postojali, ali najčešće nijesu rješavani. Zbog ovog razloga, u svojoj naglašenosti, u vidu izrazitog problema, javljaju se najnovijim izmjenama u privrednom i političkom sistemu i tržišnim načinom privređivanja, odnosno logikom racionalnog korišćenja faktora proizvodnje i rentabilnog poslovanja. Svakako, problem tehnoloških viškova kadrova je i u tijesnoj vezi sa politikom produktivnog zapošljavanja zaposlenih kadrova, kao preduslova zapošljavanja nezaposlenih.

O izraženosti problema tehnoloških viškova u Crnoj Gori govori i podatak da već do sada registrovani tehnološki viškovi iznose preko 13,5 hiljada što je relativno visoko ako se posmatra u odnosu na broj zaposlenih, dok, čak i optimistička predviđanja prelaze 20.000 zaposlenih, u 1991. godini.

Interesantno je istaći gdje je koncentrisano najviše tehnoloških viškova. Najviše viškova je prikazano u bivšim radnim zajednicama i na režijskim radnim mjestima u neposrednoj proizvodnji. Ovakvo stanje je logična posljedica bržeg zapošljavanja na ovim mjestima u odnosu na neposrednu proizvodnju, a posebno proizvodno izvršna radna mjesta. Ovo je prvenstveno potvrda nedovoljne brige o kadrovima, uz odsustvo planskog razvoja subjekata privređivanja, otuda i kadrovske i ne vođenja adekvatne politike uz poštovanje ekonomskih kriterijuma već socijalnih, političkih i drugih. Odsustvo razvojne politike privrednih subjekata vidljivo je i kroz nedostatak razvojnih ideja, koje bi operacionalizacijom značile i nove programe na kojima bi se angažovali tehnološki viškovi uz neophodne dokvalifikacije i prekvalifikacije. Brojne analize i ocjene investiranih programa ukazuju na nedovoljnu izučenost pojedinih aspekata predmeta investicije, a posebno kadrovske komponente.¹

Na osnovu neposrednih saznanja iz radnih organizacija stiče se utisak da ima dosta paušalnosti i proizvoljnosti u utvrđivanju tehnoloških viškova i da nijesu utvrđeni na osnovu poređenja strukture kadrova sa zahtjevima radnog mjesta.² Razumljivo je da postoje i drugi metodi uz već pomenuti kao na primjer, komparativni gdje se upoređuju broj i struktura izvršiolaca sa istim ili sličnim subjektom privređivanja, u zemlji ili inostranstvu, što može poslužiti kao kontrola i potvrda ispravnosti primijenjenog metoda. Primjenom komparativnog metoda utvrđuju se značajni viškovi zaposlenih ubrojčano najvećim kolektivima u Republici: Kombinat aluminijuma, Željezari u Nikšiću, "Radoju Dakiću" i sl.

Sa teritorijalnog aspekta, gro tehnoloških viškova, do sada registrovanih, jeste u središnjem dijelu Republike, a zatim u Sjeveroistočnom području, čime problem nezaposlenosti postaje još izrazitiji.

Analiza tehnoloških viškova, posmatrano po djelatnostima najveća je u bazičnoj industriji, zatim tekstilnoj, u ugostiteljstvu, organima uprave, društveno-političkih zajednica, SIZ-ovima, gdje je zaposlenost veoma brzo rasla, čak i u periodu stagnacije opšte zaposlenosti, u minule 2-3 godine, bez realnih potreba i bez realnog materijalnog pokrića. Prisustvo problema tehnoloških viškova nameće potrebu iznalaženja načina za njihovo rješavanje. Ovo je naročito izraženo ako se problem posmatra u kontekstu

¹ Riječ je o brojnim evaluacijama investicionih programa sprovedenim u Institutu za ekonomska istraživanja u Titogradu

² Nepreciznost, proizvoljno iskazivanje tehnoloških viškova zaposlenih, većinom u procentualnom omjeru od broja zaposlenih naročito je izražena u sferi nadgradnje (organi uprave, SIZ-ovi, i sl.) što je neprihvatljivo i posljedica je neznanje i nerazumijevanje, bez dovoljno hijenja da se problem valjano rješava.

zaposlenosti, nezaposlenosti, odnosno stepena angažovanosti kadrova i radno sposobnog stanovništva. Zakonom je predviđeno niz rješenja koja proizilaze iz prava radnika za čijim radom prestaje potreba zbog tehnoloških i drugih unapređenja, i ona se kreću od prekvalifikacije i dokvalifikacije, prava na dokup do pet godina penzijskog staža, prava na otpremninu u visini dvadeset četiri prosječna mjesečna lična dohotka¹

Traženje rješenja prekvalifikacijom i dokvalifikacijom, u okviru postojeće tehničko-tehnološke strukture, ili kroz nove programe, smatramo da je najprihvatljiviji vid rješavanja ovog problema. Kažemo najprihvatljiviji jer znači radno angažovanje kadrova, uz bolje korišćenje već raspoloživih činilaca reprodukcije. Predviđa se da se na ovaj način riješi oko jedne petine tehnoloških viškova. Kada su u pitanju novi programi nedostatak finansijskih sredstava je osnovni limit, što je takođe, dokaz nepripremljenosti preduzeća za ukupni i kadrovski razvoj. Približno ovom udjelu riješili bi se i tehnološki viškovi dokupom penzijskog staža do 5 godina, što iziskuje velika sredstva, uz smanjenje kadrova u funkciji, aktivnog stanovništva, a povećanje broja onih na strani potrošnje. Pa ipak, za najveći broj radnika koji su proglašeni tehnološkim viškom, blizu 4500 nije predviđeno ni jedno od zakonskih mogućnosti. Ako ovom broju dodamo i blizu 3000 radnika iz organizacija koje su pod stečajem vidi se težina ovog problema i stvarne mogućnosti rješavanja, makar na kratak rok.

Imajući ovo u vidu sudbinu nezaposlenih, pa i tehnoloških viškova u rukama je zaposlenih. Nasuprot tehnološkim viškovima Crnoj Gori nedostaju pravi radnici, organizatori, programeri, kreatori, inovatri i preduzetnici, koji će biti motivisani za rad i racionalno korišćenje sredstava i predmeta rada. Jednom riječu, produktivnog zapošljavanja zaposlenih i nezaposlenih kadrova nema bez savremenog, aplikativnog znanja. U protivnom, prijeti opasnost od gubljenja bitke na tržištu ideja, znanja i sposobnosti, uz neophodno razvijanje kulture rada i ponašanja uopšte i razvoj svih oblika humanosti i čovječnosti života i stvaralaštva.

¹ Zakon o osnovnim pravima radnika iz radnog odnosa (Sl. list SFRJ br. 60/89)

3.2.2. NEZAPOSLENOST

Analiza zaposlenosti kadrova pokazuje dinamičko kretanje. Međutim, nezaposlenost je u stalnom porastu, kako u Crnoj Gori tako i u Jugoslaviji, a posebno u nerazvijenim republikama i pokrajini Kosovo, što pokazuju i visoke stope nezaposlenosti od oko 7%, u Hrvatskoj, do oko 20% u Makedoniji, Crnoj Gori i Bosni i Hercegovini, do čak 35% na Kosovu. Riječ je svakako, o prinudnoj nezaposlenosti, odnosno nemogućnosti radnog angažovanja kadrova i nemanju sredstava za život i egzistenciju.

Problem nezaposlenosti postaje tež i složeniji, zbog pristizanja kadrova iz procesa obrazovanja, a i zbog širenja kruga lica koje čine nezaposlene. Naime, pored lica koja traže posao a ne mogu ga dobiti, u kategoriju nezaposlenih treba svrstati i dobar dio tehnoloških viškova koji uvođenjem tržišnog načina privređivanja "prelaze" iz takozvane prikrivene u stvarnu nezaposlenost. Takođe, s obzirom na posljedice krize u svijetu, u potencijalno nezaposlene treba ubrojiti i privremeno zaposlene u inostranstvu ili bar dobar dio njih.

Nezaposlenost kao višedimenzionalan problem u našoj zemlji: ekonomski, socijalni, politički psihološki i sl., datira od sredine 60-ih godina. Od tada pa nadalje, nezaposlenost ima uzlaznu putanju što pokazuje dostignuti nivo od oko 50.000 nezaposlenih, krajem minule godine, ili stopa nezaposlenosti od 20,6% (računato u odnosu na ukupno zaposlene i nezaposlene). Prema tome, posmatrano apsolutno i/ili relativno u pitanju je izuzetno veliki kadrovski potencijal isključen iz procesa rada, a time i društveno-ekonomskih odnosa, čime se ne ostvaruje jedno od osnovnih prava - pravo na rad, makar ne za određeno vrijeme.

Težnja problema nezaposlenosti nije samo u broju lica koja traže zaposlenje već i u nizu karakteristika, koje umnogome otežavaju ovaj inače složeni problem. Naime, može se reći da je riječ o nezaposlenim, mladim kadrovima, jer je učešće mladih do 30 godina preko 80% u ukupnoj nezaposlenosti. Pored vanredno povoljne dobne strukture nezaposlenih koja pokazuje izuzetnu vitalnost kadrova van funkcije, sljedeća karaktersitika je i kvalifikaciona struktura nezaposlenih. Obrazovnu strukturu nezaposlenih pokazuje sljedeći pregled:

Tabela 13.

LICA KOJA TRAŽE ZAPOSLENJE U CRNOJ GORI,
PREMA ŠKOLSKOJ SPREMI

		Januar 1990. god.
Step.str.obrazov.	Broj	%
Nekvalifikovani	11.646	26,7
Polukvalif.i niža š.sprema	3.751	8,7
Kvalifikovani i Visokokv.	10.016	22,9
Srednja str.sprema	15.362	35,3
Viša školska sprema	1.322	3,0
Visoka školska sprema	1.477	3,4
UKUPNO	43.574	100,0

Izvor: Republička zajednica za zapošljavanje, Statistički bilten br. 1. Titograd, 1990. godine

Riječ je o takvoj strukturi u kojoj je učešće nezaposlenih sa srednjom školskom spremom dominantno. Zatim slijede nekvalifikovani, a nakon toga kvalifikovani i visokokvalifikovani sa učešćem oko jedne petine, dok više i visoko obrazovanje učestvuje sa oko 6%. Drugim riječima, u pitanju je stručni kadar koji je van funkcije i iznosi preko 60%. Činjenica je da znanje ne podliježe "zakonu opadajućih prinosa" ako je u funkciji i ako se inovira i dograđuje. Međutim, ako je van funkcije, kao u našem slučaju, tada izuzetno vrijedni ljudski "kapital" gubi svoju "vrijednost", dolazi do zastarijevanja. Sigurno da su posljedice ovakvog stanja mnogostruke, kako za društvo tako i za pojedince. Naime, poznato je da se na društvenom planu neracionalno troše sredstva za obrazovanje kadrova, a da nema njihovog povraćaja jer se investicije utrošene u obrazovanje kadrova ne efektuiraju.

Vrijeme čekanja na posao jedan je od pokazatelja ozbiljnosti problema nezaposlenosti, a i potvrda da se ovaj problem ne rješava već pogoršava. Ovo potvrđuje i podatak da je čekan na zaposlenje preko dvije godine 30% nezaposlenih, dok je učešće nezaposlenih preko 3 godine oko 20%.

U toku radnog vijeka čovjek prolazi kroz određene razvojne faze i to učežavanje, specijalizaciju, stvaralački rad. Zbog dužne pripreme za rad i čekanja na posao narušava se ova normalna razvojna linija, kasno uključivanje u posao pomjera i sve ostale faze, a razumljivo, i ukupnu efikasnost rada umnogome umanjuje.

Detaljnija analiza nezaposlenih, prema zanimanjima, upućuje da među njima ima najviše onih sa završenom školom za tzv. administrativna zanimanja (gimnazija, ekonomska) a pored ovih i pojedina zanimanja iz škola sa srednjim usmjerenim obrazovanjem (administrativna, finansijska, razni profili pomoćnih istraživača). Među zanimanjima više školske spreme dominiraju lica sa višom pedagoškom školom, dok je nezaposlenih sa fakultetom najviše diplomiranih pravnika, 500, diplomirani ekonomisti, 370, dodajmo i oko 1100 radnika I stepena kvalifikovanosti.

Na drugoj strani, potrebe za kadrovima su sasvim različite. Nasuprot ponudi od preko 43000 nezaposlenih radne organizacije su prijavile potrebe od 2600 novih radnika. Poređenje ova dva broja daje podatak kojidovoljno govori o ovom problemu. Problem je utoliko tež što ponuda ne korespondira sa tražnjom, riječ je o tzv. frikcionalnoj neusklađenosti ponude i tražnje za kadrovima. Deficitarni su kadrovi za rad u neposrednoj proizvodnji na pojedinim mjestima rada.

S druge strane, nizak stepen popunjenosti prijavljenih potreba ukazuje na pojavu da su u pitanju više formalno ispunjavanje obaveza prema bivšem SIZ-u zapošljavanja, a ne iskaz stvarnih potreba, što uz nizak kvalitet kadrovske reprodukcije svjedoči o izraženosti ovog problema.

Ovaj strukturni nesklad koji otežava rješavanje problema nezaposlenosti, u dobroj mjeri proizilazi iz stihijskog razvoja obrazovanja kadrova. Problem je u nepostojanju programske saradnje između škola i subjekata privređivanja i ostalih nosilaca aktivnosti u društvenim službama i nadgradnji. Najčešće preduzećanemaju jasnih razvojnih vizija, a time, razumljivo, ni koncepcije razvoja kadrova. Na drugoj strani, školski sistem najčešće obrazuje kadrove za ona zanimanja koja se ne traže, a ne ona koja nedostaju. Rješenje je, najvjerovatnije, u uspostavljanju normalnih, permanentnih veza između školskih institucija, naučno-istraživačkih organizacija i subjekata privređivanja.

Iz dosadašnjeg se vidi da je nezaposlenost ozbiljan problem, računajući ukupan broj nezaposlenih oko (50.000) i kvalitativna obilježja nezaposlenih. Riječ je, prvenstveno, o mladim, školovanim i za rad osposobljenim ljudima. Kada je ovoliki kadrovski potencijal i ovog kvaliteta van funkcije, a usljed čekanja, jer se ne može "skladištiti", gubi kvalitet umnogome onemogućava ispunjenje prioritnog cilja - ostvarivanje uloge kadrova kao dinamičkog i najvažnijeg činioca razvoja.

U traženju odgovora šta je dovelo do veoma visoke nezaposlenosti, treba poći od posmatranja privrednog i demografskog razvoja. Demografski razvoj bio je veoma dinamičan sve do kraja pedesetih godina, što pokazuju visoke stope rasta prirodnog priraštaja. Generacije iz ovog perioda su osposobljene za rad i sada vrše pritisak na

zapošljavanje. S druge strane, u privrednom razvoju se nastojalo razviti industriju i to bazičnu, tako da je udio ovog sektora industrije u ukupnoj industriji relativno visok. Naime, grane energetske-metalurškog kompleksa Crne Gore učestvuju sa 53,2% a metaloprerađivačke grane su 13% u društvenom proizvodu industrije. Poređenja radi na nivou Jugoslavije ovaj odnos je mnogo povoljniji i iznosi 19% prema 30%. Prethodno smo naveli kao ilustraciju formirane privredne strukture sa učešćem industrije preko 30%, a u okviru nje sa pretežnim učešćem bazične industrije, što je značilo i izgradnju krupnih objekata, kapitalno-intenzivnog karaktera sa dugim vremenom gradnje i visokom cijenom radnog mjesta. Navedena orijentacija u privrednom razvoju uticala je posredno i neposredno na pritisak na zapošljavanje a naročito na jak transfer stanovništva iz sela u grad odnosno iz poljoprivrede u vanpoljoprivredne djelatnosti. Zakonitost razvoja je izmjena u sektorima privređivanja i pomjerenje zaposlenosti iz primarnog prema sekundarnom odnosno tercijarnom i kvartalnom sektoru. No, kod nas dinamika ovih pojava bila je i suviše jaka tako da je dovela do velikog pritiska na zapošljavanje i porast nezaposlenosti, s jedne i pražnjenja i starenja sela, s druge strane, jer je selo napuštalo pretežno mlado i za rad sposobno stanovništvo.

Najzad, dinamičan, a u izvjesnoj mjeri i stihijan razvoj školstva poruzrokovao je pritisak na zapošljavanje i to lica sa višim stepenom obrazovanja.

U okviru razmatranja zaposlenosti i zapošljavanja, bolje reći angažovanosti ili neangažovanosti ljudskog činioca, nameće se i pitanje mjesta i uloge radnika na privrednom radu u inostranstvu kao i mogućnost njihove reintegracije. U Crnoj Gori od davnina prisutne su migracije stanovništva, kako unutar zemlje tako i prema inostranstvu, odnosno ekonomske emigracije. Proces poljnih migracija dobija šire razmjere, naročito od sredine 60-tih godina, što je sa svoje strane bilo uslovljeno pojavom nezaposlenosti. Na privremenom radu u inostranstvu, 1971 godine bilo je oko 7800 radnika iz Crne Gore, što je predstavljalo 1,5% ukupnog stanovništva, u 1981. godini oko 9000 lica, a od tada ova pojava pokazuje tendenciju pada, što pokazuju i podaci Republičke zajednice za zapošljavanje, prema kojim je, u 1989. godini, u inostranstvu bilo oko 6000 radnika. Predhodno upućuje na zaključak da upravo, zbog manjih mogućnosti zapošljavanja, prvenstveno u zapadno evropskim zemljama predstoji nužnost stvaranja uslova zapošljavanja povratnika. Posmatrano, prema zemlji imigracije, naših radnika na privremenom radu u inostranstvu je najviše u Zapadnoj Evropi i to u Njemačkoj skoro 90%.

Što se tiče obrazovne strukture najviše učešće radnika bez kvalifikacija i to preko 70%, dok kvalifikovani i visokokvalifikovani učestvuju sa 12%.

Prema nekim istraživanjima došlo se do zaključka, da u najvećem broju slučajeva naši radnici namjeravaju da se vrate u Crnu Goru i da obezbijede radno mjesto u poljoprivredi, građevinarstvu, saobraćaju, trgovini, industriji i zanatstvu.¹

U pomenutom istraživanju ispitanici izjavljuju spremnost da angažuju dio uštedevine za otvaganje novih radnih mjesta u mjestu porijekla, za sebe ili članove svoje porodice. Takođe, interesantno je istaći, što su istraživanja pokazala, da su ovi radnici, tokom boravka stekli određene kvalifikacije, a uz to i iskustvo i dobre radne navike. Predhodno uz dobru organizovanost i efikasnost u radu, adekvatne programe je pretpostavka za otvaranje novih radnih mjesta i reintegraciju povratnika iz inostranstva. Svakako je nužno pojednostaviti i učiniti ažurnom administrativnu proceduru i prednost davati otvaranju novih radnih mjesta, gdje postoji deficit za proizvodima i uslugama, primjera radi, djelatnostima, poljoprivrede, zanatstvo, ugostiteljstvo i sl. najnovijim privredno-sistemskim promjenama (u pogledu vlasničkih odnosa i oblika organizovanja preduzeća).

Kratki osvrt na problem radnika privremeno zaposlenih u inostranstvu učinjen je zato što je to dio ukupne kadrovske baze, istina van direktne funkcije kod nas. Zbog smanjenja broja radnika i nemogućnosti zemalja imigracije za novi prijem, pitanja reintegracije postaje veoma važno. S druge strane, većina želi da se vrati i da uloži dio uštedevine u otvaranje novih radnih mjesta što je svakako značajan doprinos u rješavanju problema nezaposelnosti kroz obezbjeđenje oskudne akumulacije, povećanje proizvodnje i dohotka.

Problem radnika na privremenom radu u inostranstvu ne bi bio cjelovit ako se ne ukaže i na još jednu okolnost, koja upućuje na obazrivost, a donekle bi umanjila i značaj pomenutog istraživanja. Riječ je naime, o tome da među našim radnicima na privremenom radu ima i onih koji su po 20 i više godina, kao i okolnost da je u pitanju prvenstveno ekonomska migracija, da se u većini slučajeva formirala druga generacija migranata, odnosno i treća, što sa svoje strane negativno utiče na izgled tih kategorija migranata za povratak u zemlju.

Izraženi problem, u Crnoj Gori i u Jugoslaviji se odliv visokostručnih kadrova u inostranstvo. Riječ je o mladim kadrovima sa visokom školskom spremom i stručnjacima VII₂ i VIII stepena (magistrima i doktorima nauka), sa malim izgledima za povratak i

¹⁾ Institut za društveno-ekonomska istraživanja Titograd, "Povećanje zaposlenosti u izrazito emigracionim područjima Crne Gore", Titograd 1983. godine.

povraćaj investicija uložениh u njihovo obrazovanje, koje s obzirom na vrijeme školovanja nijesu male.¹

Prema, nepotpunim podacima, samo u 1989. godini, Jugoslaviju je napustilo oko 30.000 stručnjaka, a u tome i jedan broj iz Crne Gore. Prethodno smo naveli kao dokaz nebrige o kadrovima. U inače opštem siromaštvu mnogo je izražen ovaj vid kadrovskog siromašenja, pa skoro da nije grubo reći da je to pustošenje sa svim negativnim uticajima na razvoj i efikasnost poslovanja. Problem je utoliko složeniji, što usled malog izgleda za povratak i gubljenje ljudskog kapitala sa svim negativnim posledicama, javljaju se i izdaci za obrazovanje novih kadrova, gubitak vremena, a takođe se gubi i u dinamici razvoja i modernizacije.² Ovakvim odnosom prema kadrovskom kapitalu gubi se i šansa za uspješnoo uključivanje u tokove svjetske podjele rada. Na ovaj način, može se desiti da se uključujemo u svjetske privradne tokove, ne kao zemlja bogata kvalitetnim kadrovima, već "bogata" nekvalifikovanim radom i kao slabo razvijena zemlja.³

S obzirom na razmjere nezaposlenosti i strukturnu usklađenost, odnosno frikcionalnu nezaposlenost, ovo je, dugoročan problem koji iziskuje i znanja i vremena. Ovu okosnost ističemo kao prioritetni cilj ostvarivanja produktivnog zapošljavanja, dok, imajući u vidu iznijete okolnosti na punu zaposlenost treba "čekati" relativno duže i ispunjenje očekivati u narednom vijeku.

U traženju puteva za novu zaposlenost, a uzevši u obzir pomenuta ograničenja u narednom odjeljku, daćemo viđenja, mogućnosti za veće produktivno angažovanje kadrova u Crnoj Gori.

1 U literaturi se pominju veoma visoki izdaci za obrazovanje u zemlji porijekla migranata. Za pripremu čovjeka do radne dobi, pominje se iznos oko 10.000 dolara, a prema nekim i 25.000 dolara, iz čega se može zaključiti koliki su izdaci za pripremu i obrazovanje kadrova sa višim stepenima školske spreme i kvalifikacije.

2 O ovim i drugim negativnim efektima spoljnih migracija, za zemlju porijekla, u situaciji kada su migranti stručni i visokostručni kadrovi detaljnije se bavio Branislav Mikulić (vidi Branislav A. Mikulić, *Vanjske migracije i razvoj Jugoslavije*, Ekonomski institut, Sarajevo, 1991.).

3 Problematikom adekvatne valorizacije ljudskog činioca bavi se Dr. Alica Wertheimer - Baletić, *Svjetska privreda i jugoslavenski razvoj (Aspekti radnih resursa) Razvoj*, 2-3, Zagreb, 1990.

3.2.3. MOGUĆNOSTI VEĆEG ANGAŽOVANJA I EFIKASNIJEG KORIŠĆENJA KADROVA

Analiza kadrovskog potencijala Crne Gore pokazuje da je u pitanju kvalitetan i obiman čnilac koji se nedovoljno i neefikano koristi. Nezaposlenost je najveći problem iz domena kadrova, a i šire. Problem je utoliko tež i biće dugoročno izražen upravo zbog strukturne neusklađenosti između ponude i tražnje kadrova. S tim u vezi, teško je predvidjeti kada će vremenski ovaj problem biti riješen. Naime, sva dosadašnja predviđanja nijesu se ostvarila. Praksa je demantovala mnoga predviđanja, posebno ona koja su polazila od pune zaposlenosti kadrova. Ovaj cilj je redefinisani najprije u nauci, a i kasnije u društvenim opredjeljenjima kao produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih.

Prethodni cilj, razumljivo biće ranije ostvaren ukoliko se produktivno angažovanje kadrova uvrsti u prioritete razvoja, a pravci razvoja Crne Gore tako koncipiraju da budu u funkciji povećane zaposlenosti, preko otvaranja novih radnih mjesta, povećanja produktivnosti rada, boljeg iskorišćenja kapaciteta, racionalnog korišćenja fonda radnog vremena i sl.

Smatramo da su mogućnosti racionalnijeg rješavanja nezaposlenosti u boljem i produktivnijem korišćenju već zaposlenih, kroz povećanje proizvodnje i dohotka. Kada ovo kažemo, mislimo prvenstveno o afirmaciji i reafirmaciji stručnosti da bi na taj način kadrovi dobili i stvarne attribute osnovnih čnilaca i nosilaca razvoja. Naime, ne može se tolerisati nerad i nedisciplina, "gajiti" kultura nerada, a ne kultura rada, pri nezaposlenosti od oko 50000 mladih i obrazovanih kadrova. Uvođenjem tržišnog načina privređivanja i zakonskih odredbi, u oblasti radnog zakonodavstva se ukida monopolizacija radnog mjesta i stvara mogućnost konkurencije rada, znanja i sposobnosti, čime i slogan - da je "sudbina" nezaposlenih u rukama zaposlenih", postaje sve bliža realnosti, ili bolje reći da je sudbina svih u znanju, radu i zalaganju.

Ostvarivanje cilja veće zaposlenosti, kroz produktivan rad i efikasno poslovanje nameće mnoge delikatnije zadatke usistemu obrazovanja. Naime, to što je obrazovna

1 Kada kažemo u nauci na prvom mjestu su istraživanja Ekonomskog instituta Zagreb, Centra za kadrologiju. Produktivno zapošljavanje je istaknuto u dugoročnom programu ekonomske stabilizacije, a nakon ovog afirmisano i kao društveno opredjeljenje.

struktura zaposlenih veoma povoljna, a efikasnost niska, u dobroj mjeri je rezultat ekstenzivnosti obrazovanja, očiglednog neskлада između diploma (nominalnih verifikacija) i stvarnih znanja i sposobnosti. Preko procesa obrazovanja nužno je obezbijediti što više upotrebljivih znanja, koja se mogu efektuirati adekvatnom kadrovskom politikom koja uvažava stručnost i sposobnost kao osnovne kriterijume izbora rasporeda i promocije kadrova.

Analiza pokazuje da postoji deficit proizvodnih zanimanja i izraženi bijeg od proizvodno izvršnih radnih mjesta, dok ostvarivanja rasta proizvodnje i dohotka ima za pretpostavku veću zaposlenost u privredi i njeno prestrukturiranje u smjeru većeg učešća u proizvodima kreativnog i stručnog rada. Za realizaciju ovih ciljeva potrebni su poboljšanje i humanizacija uslova života i rada i adekvatan razvoj kadrovske djelatnosti, čije se funkcije ne mogu završavati sa "fabričkom kapijom" i interesom za izvršavanjem samo radnih uloga.

S obzirom na mogućnosti privrede "prostor" za krupne investicione obuhvate jako je skućen. Rješenje je u oblasti radno intenzivnih, bolje reći znanjem intenzivnih kapaciteta, gdje cijena radnog mjesta nije isuviše visoka. Polazeći od ovog, mogućnosti, veće zaposlenosti pruža razvoj manjih kapaciteta u višim fazama prerađivačke industrije, koje će se zasnivati na već formiranim istina predimenzioniranim kapacitetima bazične industrije, a organizacioni oblici bili bi u zavisnosti od konkretnih uslova, a shodno izraženom opredjeljenju o prestrukturiranju privrede to bi bila mala i srednja preduzeća.

Mogućnosti obimnijeg angažovanja kadrova pružaju i turističko-ugostiteljska privreda, mala privreda i uopšte sektor usluga. Pri ovom mislimo na oba sektora privatni i društveni, kao i mješovite oblike organizovanja aktivnosti. U uslužnom sektoru uloga ljudskog činioca je presudna, u svim onim oblastima potrebna su specifična znanja koja će se "realizovati" kroz adekvatnu i kvalitetnu turističku ugostiteljsku ponudu i uslugu, proizvode i usluge djelatnosti zanatstva i male privrede.

Poljoprivreda se često pominje kao djelatnost gdje se može ostvariti veća zaposlenost. Opredjeljenje je inspirisano dvjema osnovnim okolnostima potrebom proizvodnje hrane i neophodnošću aktiviranja brojnih i raznovrsnih resursa koji bi se porastom zaposlenosti aktivirali, odnosno reaktivirali). Aktiviranje pomenutih resursa i povećanje proizvodnje i zaposlenosti na selu i u poljoprivredi, svakako traži vremena jer izgradnjom komunalne i druge infrastrukture, kao i uslova života i rada na selu, približno onim u gradu, selo se može učiniti privlačnim za mlade ljude. Razumljivo, potrebno je vremena i za promjene u nađnu mišljenje i često negativnom stavu mladih za rad u poljoprivredi i život na selu. Ovo naročito ističemo zato što su sela u Crnoj Gori

pod snažnim uticajem demografske erozije, tako da je ostalo većinom staro stanovništvo koje praktički nije sposobno ni za minimalnu egzistenciju i privređivanje, a kamoli za ozbiljnije povećanje poljoprivredne proizvodnje.

Ukratko su iznijete mogućnosti angažovanja kadrova u Crnoj Gori, imajući u vidu okolnost da su oni kvalitetan i izdašan čnilac razvoja i da u kombinaciji sa ostalim faktorima treba krostiti ovu komparativnu prednost, s obzirom na limitiranost posebno čnioca sredstava, odnosno investicija. Ovo podrazumijeva mnoge seriozne aktivnosti u fazi pripreme kadrova za funkciju jer se od njih u budućem razvoju traži sve više znanja, sposobnosti, inventivnosti i kreativnosti. Na taj način će se obezbijediti djelatnosti i proizvodni programi koji će biti znanjem intenzivni koji će doprinijeti povećanju proizvodnje, dohotka i kvalitetnom pružanju usluga, nasuprot izraženog neproduktivnog zapošljavanja i življenja mimo rada i rezultata.

3.3. Motivacija kadrova u procesu rada

Motivacije shvaćene kao pokretač kadrovskog potencijala Crne Gore veoma su bitne, posebno u situaciji nedovoljnog i neefikasnog angažovanja kadrova. Imajući ovo u vidu postavlja se pitanje šta je to što kadrove pokreće na angažovanje, kako bi se ostvarila komparativna prednost koja postoji na strani ovog čnioca. Kako naći "udar" da pokrene "iskru u kamenu", rečeno jezikom pjesnika, "da u njemu nebi očajala"? Smatramo da, uprkos kvalitetu kadrovskog potencijala nedostaje adekvatnih motiva, pokretača.

Svakako pitanje motivacije pa i radne, može biti predmet posebnog istraživanja. No, smatrajući da je tobitno pominjemo ga u kontekstu kadrovske problematike. Ovim se ne umanjuju kompleksnost problema i neophodnost obazrivosti u pristupu kako ne bismo napravili grešku i govorili o posljedicama, a ne čniocima i uzrocima niske motivacije.

U objašnjenju čovjekovih motiva na određeno ponašanje, prvenstveno da ovaj problem ne bi bio suviše simpliciran, treba poći od teorija o motivacijama.¹ Kažemo teorija jer ne postoji jedna cjelovita koja objašnjava fenomen motivacije. S jedne strane i zbog nužnosti interdisciplinarnog pristupa ovom problemu, kao psihološkom, sociološkom, ekonomskom i sl. Inače, teorije motivacije rezultat su prvenstveno

¹ Pregled i kritički osvrt na teoriju o motivacijama sa empirijskim istraživanjem raspodjele dala je dr. FIKRETA BAHTIJAREVIĆ ŠIBER, u radu "Motivacija i raspodjela", Informator, Zagreb, 1986.

psihologije kao nauka. Tako se pedesetih godina javljaju tzv. "sadržajne teorije motivacije". Ove teorije imaju cilj da odgovore na pitanje šta pokreće ljude na aktivnosti i koji su to pokretači. U odgovoru se polazi od potreba i njihove hijerarhije kao pobude aktivnosti. Ovdje prvenstveno mislimo na Masowljevu teoriju motivacije.¹

Pored pomenute teorije, u ovoj skupini, svakako treba pomenuti i Aldeferovu teoriju trostepene hijerarhije, zatim, Herzergovu dvofaktorsku teoriju unutrašnjih i vanjskih motiva. Nasuprot ovim druga skupina obuhvata "procesne teorije" koje objašnjavaju proces motivacionog ponašanja kao i varijabile koje uslovljavaju to ponašanje. Riječ je o Wroomovm modelu i Adamsovoj teoriji pravednosti.

Kada je riječ o motivaciji, teorijskim razmatranjima i istraživanjima, od naših autora pominjemo J.Županova, M.Zvonarevića, F.Bahtijarević- Šiber, S.Marušića. Stavovi pomenutih autora polaze od potreba, njihove hijerarhije kao i istraživanja ranga motiva.²

Konsultujući istraživanja čija je tema motivacija u nas zaključujemo da je određuje veći broj faktora. Takođe se uočava mijenjanje pozicija pojedinog motivacionog faktora u rangu, što neminovno iziskuje dinamički pristup u istraživanju motivacije kadrova. Ako se, na primjer posmatra lični dohodak kao faktor motivacije, on prema rezultatima istraživanja, nakon šezdesetih godina najčešće dolazi na prvo mjesto.

Mada nijesmo posebno posmatrali blok motivacija na nivou preduzeća, na osnovu neposrednog posmatranja i istraživanja drugih možemo suditi o pojedinim faktorima motivacija.

Kako i najnovija istraživanja pokazuju da je visina ličnog dohotka, faktor koji ima najveće značenje u rangu, to ćemo i razmatranje početi ovim faktorom. I drugi faktori kao što su međuljudski odnosi, uslovi rada i rukovođenje, upućuje na obazrivost u izvođenju zaključaka i potrebu sagledavanja ličnih dohodaka u nešto širem kontekstu. Posebno u uslovima doskora, pretjerano visoke inflacije, a koja, koliko nam se čini ponovo uzima maha, postavlja se pitanje šta znači visok lični dohodak, dohodak koji bi obezbijedio zadovoljavajući životni standard. Situacija koja za veći dio zaposlenih znači borbu za egzistenciju, praktično za preživljavanje. U takvim uslovima, teško da visina ličnog dohotka može biti motivacioni faktor u funkciji produktivnosti rada, naročito zato, što su zarade češće "rezultat" dohotka bez čvršće veze sa individualnim zalaganjem i doprinosom. Pozicija pojedinog preduzeća, grane i djelatnosti više određuje visinu ličnog dohotka, nego rad i rezultati rada. Ovom konstatacijom se dokazuje da se i ne

¹ ABRAHAM MASLOW, *Motivation and Personality*, Harper and Row, New York, 1954.

² SVETO MARUŠIĆ, *Motivacije za rad i profesionalni razvoj*, Ekonomski institut Zagreb, 1989. godine.

ostvaruje princip raspodjele prema radu i rezultatima rada. Na ovaj način, otupljuje oštrica ličnog dohotka kao faktora motivacija. Ako posmatramo visinu ličnog dohotka kod pojedinih subjekata, preduzeća, evidentne su i male razlike, rasponi u visini ličnih dohodaka što ne odražava i pravu razliku u stepenu složenosti. Time se motiviše na zalaganje i stvaralaštvo, a vodi uravnilovci i egalitarizmu. S druge strane, evidentne su i drastične razlike u visini ličnih dohodaka u zavisnosti od toga u kojoj grani ili grupaciji se nalazi preduzeće, za rad istog stepena složenosti. Ovakva situacija jeste najčešće "plod" neostvarivanja raspodjele prema radu zato što rad i nije jedini osnov sticanja dohotka i ličnih dohodaka. U ovom slučaju ne ostvaruje se pozitivna međuzavisnost između ličnih dohodaka i produktivnosti i ne uspostavlja ravnoteža između ličnog dohotka i radnog doprinosa pojedinca.¹

Za područje Crne Gore gdje su lični dohoci niski (jedino su niži na Kosovu, dok su na istom nivou u Makedoniji), oko 70% od jugoslovenskog prosjeka i gdje se postavlja pitanje koliko mogu da podmire i egzistencijalne potrebe dobrog dijela domaćinstava, tada je i jasno koliko imaju odraz na motivaciju i produktivnost. Pomenimo, uz ovo, mjere tekuće ekonomske politike, tzv. zamrzavanje ličnih dohodaka, koje i te kako demotivaciono utiče na produktivno angažovanje kadrova.

Lični dohodci, njihova visina i raspodjela ne može se izolovano posmatrati od ostalih faktora koji takođe, imaju visoku poziciju u rangu motiva. Ovo je takođe, potvrda složenosti motivacije, što znači da je za njen zadovoljavajući nivo potrebno ispuniti i druge uslove, a ne samo lične dohotke. Primjeri štrajkova i povećanja ličnih dohodaka posredstvom njih pokazuju da se problem na kratko rješava. Dakako, treba obezbijediti uslove rada, dobro rukovođenje, zavidan nivo međuljudskih odnosa, i druge motivacione faktore. Problem niske motivacije ne može se rješavati u sferi posljedica, već u eliminisanju uzroka i ishodišta takvog stanja. Dobra organizacija je važna karika u lancu za ostvarivanje motivacionog ponašanja kadrova, za razbijanje "začaranog kruga" - loša motivacija, niska produktivnost, odsustvo valjanog profesionalnog razvoja i obrnuto.

Istraživanja, a i naš utisak prilikom posmatranja stanja i problema u preduzećima, shodno izmjenama političko--privrednog sistema i tržišnog načina privređivanja ukazuju da na značaju dobija (ruko)vodjenje u organizaciji. Kroz pitanje rukovođenja kao jakog motivacionog faktora preplijeće se i pitanje stručnosti, kao preduslova uspješnosti na svim nivoima organizacije. U Crnoj Gori, u pojedinim kolektivima, pa čak i velikim sistemima, malo je urađeno u toj oblasti, posebno, na obrazovanju

¹ U pitanju su preduslovi koje navodi J. ŽUPANOV za osvajanje raspodjele prema radu (dr JOSIP ŽUPANOV, Motivacija za rad u našoj privredi, Kadrovi i rad, br.6 1990)

rukovodećih kadrova i na samoj transformaciji u nađnu mišljenja da je rukovođenje profesija za koju se treba osposobiti (osposobljavati) jer u pripremi za funkciju u nas tog profila nemamo.

Pitanje uslova rada kao motivacionog faktora utoliko je važnije što nije samo đnilac motivacije već i faktor obezbjeđenja sklada procesa reprodukcije. Ovaj segment okruženja koji bi se mogao nazvati tehnička sredina i nužnost njegovog unapređenja iziskuje i neophodnost humanizacije rada. laganjem u sredstva i uslove rada, obezbjeđuje se obavljanje teških fizičkih poslova, radom mašina i uređaja, kao i zamjena na poslovima opasnim po ljudsko zdravlje, a na ovaj nađn utiče na smanjenje povreda na poslu, apsentizam, invaliditet i profesionalna oboljenja. Elementi koji, pojedinačno i skupno, ako se zanemare umanjuju efekte poslovanja i rezultate privređivanja. Nerijetko se srijećemo sa situacijom da se ne ulaže ni u najnužnije elemente uslova rada, što se javlja jakim demotivacionim faktorom, ili stanjem, čak u istom kolektivu, da se savremena sredstva godinama ne koriste. Ođgledno, u pitanju je nesklad između đnilaca procesa reprodukcije, kao i odsustvo politike i plana razvoja kadrova, pa nije ni čudno što su stručni kadrovi, po pravilu, "usko grlo u organizaciji". Analizom uslova rada i odnosom zaposlenih prema sredstvima, takođe se stiče utisak koliko je dati kolektiv, kadrovski i tehnološki u skladu sa tehničko-tehnološkim i naučnim napretkom. Koliko je značajan ovaj đnilac da motiviše zaposlene na produktivno angažovanje, pokazuju i istraživanja u kojima je ovaj faktor na prvom mjestu, čak ispred ličnog dohotka po stepenu važnosti za pojedinca , a takođe i po stepenu nezadovoljstva ako nijesu ostvareni dobri radni uslovi.

Razumljivo je da je i pitanje međuljudskih odnosa u zavisnosti sa motivisanošću radnika u procesu rada, što i potvrđuje visok rang ovog faktora. U procesu rada formira se tzv. mreža međuljudskih odnosa, stvara se takva situacija koja može biti podstrek za rad i angažovanje, jer su međuljudski odnosi skladni, organizacija funkcioniše, čak ovaj elemenat može biti kompenzirajući faktor za brojne materijalne i druge probleme van organizacije. Naprotiv, narušeni međuljudski odnosi su kočnica razvoja i zalaganja, u dobroj mjeri blokada funkcionisanja organizacije. Po pravilu u organizacijama gdje su duže vrijeme loši međuljudski odnosi,slabi su i rezultati privređivanja pa dolazi do fluktuacije stručnog kadra i kadrovskog siromašenja kolektiva sa jakim uticajem na druge faktore motivacije (lični dohodak, napredovanje, obrazovanje i sl.).

Shodno privredno-sistemskim izmjenama, a posebno izmjenama u radnom zakonodavstvu i gubljenje monopola na radno mjesto stalnost i sigurnost posla, kao motiv zalaganja dobija na značaju. Smatramo, da se ovaj institut, bar u praksi privređivanja ne ostvaruje na adekvatan način, te prema tome tek slijedi njegova dosledna primjena. Poznato je koliko je sistem sigurnosti i monopola na radno mjesto prouzrokovao neracionalnosti, posebno u angažovanju kadrova. Demonopolizacijom radnog mjesta stvaraju se bolji uslovi za ostvarivanje produktivnog angažovanja zaposlenih i nezaposlenih kadrova. Upravo zbog dominantnog načina mišljenja, o dobrom životu mimo rada i zalaganja i uživanja u privilegijama u Crnoj Gori, će ovaj proces duže potrajati nego drugdje.

Osim navedenih, očigledan je i određen broj faktora motivacije koji su u tijesnoj korelacionoj vezi sa produktivnim i efikasnim angažovanjem kadrovskog potencijala. Shodno teorijskim saznanjima, da bi ovi faktori došli do "izražaja" nužno tzv. spoljašnji motivacioni faktori trebaju biti ostvareni, a u preduzeću i šire, stvoreni uslovi za afirmaciju napredovanja, potvrđivanja, sposobnosti, obrazovanja i sl. S druge strane, bilo koji od ovih faktora djeluje snagom "povratne sprege", na rezultete poslovanja, lične dohotke i sl.

Napredovanje se može posmatrati kao bitan motivacioni faktor, pokretač rada i zalaganja. No, u ljestvici motiva on je relativno nisko. Razlog je jasan, pitanje napredovanja u preduzećima, veoma je loše ili uopšte nije riješeno. Linija napredovanja nije paralelna sa ostvarenim rezultatima na poslu i profesionalnim razvojem. Ne bazira se na ocjenjivanju uspješnosti rada, tj. stručnosti i znanju, već na drugim kriterijumima. Ovo je u dobroj mjeri i posljedica što je pitanje napredovanja skoro nepoznanica u sadržaju rada većine kadrovskih službi, a da ne govorimo o nekoj planiranoj aktivnosti na ovom području.

Jasno je koliko ovaj faktor u sprezi sa ostalim (obrazovanje, nizak lični dohodak i sl) snažno utiče na fluktuacije stručnih, visokostručnih pa i naučnih kadrova. Sa višestrukim posljedicama po privredni i kadrovski razvoj, posebno kada je riječ o tzv. egzodusu mozgova u inostranstvo i potpunom gubitku ovog kadrovskog potencijala.

Sa pitanjem napredovanja čvrsto je vezano i obrazovanje kadrova uz rad. Razumljivo je da ovaj faktor kao i drugi imaju različit odraz na pojedine segmente kadrovskog potencijala, bilo da je riječ o stepenu obrazovanja, godinama starosti, ili radnog staža i sl. Posmatrajući ova pitanja, istina u drugom kontekstu, a ne kao motivacioni faktor, može se reći da u Crnoj Gori skoro ne postoje oblici permanentnog obrazovanja. Rijetki, povremeni, oblici inoviranja znanja kadrova, uglavnom su vezani

za aktivnosti univerziteta.¹ Pojedinaac za ovaj oblik obrazovanja nije u principu zainteresovan ukoliko mu to ne obezbjeđuje materijalnu stimulaciju, potvrđivanje sposobnosti, napredovanje i sl. Ispuštanje ove bitne dimenzije iz djelokruga aktivnosti preduzeća i nebrige o sopstvenim kadrovima, jeste i dokaz nepripremljenosti preduzeća za organizovan i uspješan nastup na tržište, a da ne govorimo o uvažavanju naučno-tehničkog progresa kao bitne odrednice razvoja. Obrazovanje uz rad i inoviranje znanja kadrova je neminovnost ukoliko se želi uhvatiti "veza" sa savremenim razvojem. Odsustvo ove aktivnosti vodi pored ekonomske i političke krize, da se poslužimo izrazom dr Brekića i u "krizu" budućnosti, kao vjerovatno najtežu.

Pored navedenih, često se i samoupravljanje pominje kao faktor motivacije. Ako podemo od pretpostavke da je cilj samoupravljanja, kao sistema društvenih odnosa, razvoj kadrova kao slobodnih svestranih i stvaralačkih ličnosti, da je radnik u poziciji da odlučuje o radu i rezultatima rada, u tom kontekstu se može i pretpostaviti da je samoupravljanja jak motivacioni faktor. Međutim, najnovija istraživanja pokazuju da se samoupravljanje kao faktor motivacije nalazi na dnu ljestvice.²

Iako izgleda kao protivurječnost, riječ je o tome da zbog nefunkcionisanja raspodjele prema radu, napredovanju i rasporedu kadrova mimo ocjenjivanja uspješnosti, otuđenosti kadrovske politike, birokratskog odlučivanja, državnoj regulativi, što sve sužava prostor učestvovanja u samoupravljanju te su radnici u velikoj mjeri nezainteresovani.

Na kraju, mada ne po značaju, ekonomsko-politička situacija, kao elemenat okruženja snažno se odražava na ponašanje kadrova u procesu rada. Istina, implicate ovaj faktor je razmatran prilikom obrade drugih faktora motivacije, jer nije bez uticaja na njih. Mada ne raspoložemo konkretnim istraživanjima, smatramo da je lako održiva pretpostavka da ovaj faktor ima snagu jakog demotivatora.

Prihvatanjem tržišnog načina privređivanja i deklarisanjem za uvažavanje neophodnih promjena političkog i privrednog sistema i eliminisanjem uzroka i ishodišta neracionalnosti ne može se zadržati demotivacioni sistem raspodjele. Raspodjela koja teži egalitarizmu neminovna je barijera razmahu preduzetništva, stvaralaštvu i kreacije, kao i pomjeranja u rangu motivacionih faktora, tako da u vrhu budu oni koji su u funkciji produktivnosti, profesionalnog i ukupnog razvoja.

Razmatranje motivacije ukazuje na njenu složenost i na nizak nivo motivisanosti kadrova u procesu rada. Ovo iziskuje i nužnost rješavanja u jednom širem kontekstu

¹ Prvenstveno, radi se o aktivnostima Ekonomskog fakulteta i Instituta za društveno-ekonomska istraživanja iz Titograda na planu inoviranja znanja u oblasti upravljanja, marketinga, finansija, izrade i evaluacije investicionih projekata i sl.

² SVETO MARUŠIĆ, *Op cit.* str. 175

kako bi se stvorili uslovi (posebni i pojedinačni) za njeno izdizanje sa sadašnjeg niskog na jedan nužni i mnogo viši nivo.

Pored organizacionih uslova pospješivanje motivacije kadrova može se ostvariti i nužnim izmjenama u poslovinoj i kadrovskoj politici preduzeća, drugačijim odnosom prema napredovanju, rukovođenju, obrazovanju, potvrđivanju sposobnosti i sl. Smišljenom aktivnošću i sistematskim radom, treba podspešiti i stimulisati permanentno obrazovanje u duhu savremenih zahtjeva. Afirmisati u preduzeću i drugdje promociju kadrova, na bazi ocjenjivanja uspješnosti u radu, uz unapređenje međuljudskih odnosa i zdravu konkurenciju znanja, sposobnosti i rezultata, bez pretjeranog normatizma i neophodne samostalnosti u odlučivanju.

3.4. Radna disciplina i odnos prema radu

Pitanje radne discipline postaje aktuelnije sa razvojem i dominacijom idnustrijskog načna proizvodnje. Industrijska proizvodnja zahtijeva novi ritam rada, veći stepen organizacijskog reda, radne discipline. Jedan od uzroka niske efikasnosti privređivanja je i slaba radna disciplina, dok je obrazovna i kvalifikaciona struktura zaposlenih veoma povoljna. U stvari, dinamiku razvoja privredne strukture u poslijeratnom periodu nije pratila odgovarajuća transformacija u načnu mišljenja i ponašanju zaposlenih prema radu. Tako da je formirana protivurječnost između tehničke opremljenosti rada i samog odnosa prema njemu, što pokazuju parametri opremljenosti rada, iznad jugoslovenskog prosjeka, i niski pokazatelji efikasnosti privređivanja (produktivnost, efikasnost sredstava rada itd.). Očigledno je u pitanju nedostatak tehničko-tehnološkog, odnosno industrijskog iskustva i radne discipline, a može se reći i kulture rada.

Problematika radne discipline, kao jedno od pitanja iz domena kadrovske djelatnosti, dobija na značaju, posebno, ako se posmatra u vezi sa zaposlenošću i zapošljavanjem. Jasnije rečeno, pri visokoj stopi nezaposlenosti neprihvatljivi sunerad i nedisciplina, te uvedene promjene u radnom zakonodavstvu i druge aktivnosti treba da obezbijede selekciju i cirkulaciju kadrova prema sposobnostima i zalaganjima i gubljenje monopola na radno mjesto.

O stanju radne discipline i privrednim subjektima može se govortiti na bazi podataka statistike i stavova ispitanika i odgovornih u radnim organizacijama.

Jedna od prvih komponenti narušavanja radne discipline su izostanci s posla. Prema raspoloživim podacima izostanci s posla, u nekim preduzećima premašuju čak sto hiljada radnih časova. Među ovim izostancima bolovanja se nalaze na prvom mjestu. Zabrinjava činjenica da dominiraju tzv. namještena bolovanja. Drugi vid odsustvovanja su i bolovanja prouzrokovana povredama na poslu. Nedostatak inudstrijskog iskustva dovodi do nepoštovanja propisa zaštite na radu i povrede su neminovne, sa svim materijalnim i drugim posljedicama po preduzeće, društvenu zajednicu i pojedince.

Sljedeći oblici nezavidnog stanja radne discipline su: neopravdana odsustvovanja s posla, povremeni i prijevremeni odlasci s radnog mjesta, zakašnjavanje posao. Neopravdano odsustvovanje s posla je najizraženije u ljetnjim mjesecima i to kod kategorije radnika - seljaka. Naime, zbog nedovoljnosti sredstava za egzistenciju iz jednog izvora, u ovom slučaju po osnovu zaposlenja, traži se dopunski izvor. Prilikom obilaska preduzeća utvrdili smo da se problem zakašnjavanja rješava kroz sistem nagrađivanja, što je svakako pozitivno ako se na ovaj način eliminiše jedna loša navika. Međutim, ako je u pitanju reakcija na određeno nezadovoljstvo, tada treba detaljnije ispitati uzroke i ne svoditi ih samo na zaposlenog radnika.

Izneseni oblici apsentizma s posla koji remete radnu disciplinu umnogome skraćuju efektivno radno vrijeme, što nije jedini problem, već se gubi kontinuitetu proizvodnji.

O stanju radne discipline u preduzećima govore i stavovi zaposlenih. U vezi sa tim postavljeno je sljedeće pitanje:

"Šta bitno karakteriše radnu disciplinu u vašoj organizaciji?"

Dobijeni su sljedeći odgovori:

- mnogi radnici ne poštuju radno vrijeme; ovako je odgovorilo 32% upitanih;
- disciplinovan i odgovoran odnos prema radu, (33% odgovora);
- nemaran odnos prema radu (22% odgovora),
- postoji solidarnost prema neradnicima, toleriše se nerad (20% odgovora);
- izmišljena i namještena bolovanja (18%).

Subjektivna mišljenja radnika o radnoj disciplini potvrđuju stanje koje se dobija iz objektivnih podataka. Mada se u odgovorima na ova pitanja pokazuje da ima savjesnog odnosa prema radu i radnoj disciplini, evidentno je kršenje radne discipline kroz neopravdana bolovanja i druge vidove. Jedan momenat koji nije uočljiv iz objektivnih podataka, jeste mišljenje da postoji solidarnost sa neradnicima i tolerisanje nerada.

Vjerujemo da je ovo evidentan problem jer umjesto da se razvija pravilan odnos prema radu, nazovimo to kulturom rada, toleriše se nerad. Na ovaj način, stvara se lažna predstava o integrisanosti radnog kolektiva, dok na drugoj prostor zauzimaju negativni efekti.

Analiza radne discipline i njen uticaj na efekte privređivanja pokazuje da je ovo veoma bitan faktor stabilnosti i uspješnosti poslovanja. Pitanje radne discipline je vrlo kompleksno, tako da se ne može svesti na pojedince, njihovo ponašanje i navike, već ga je potrebno posmatrati u širim društvenim razmjerama. Kao što je već rečeno, pojedini oblici izostajanja s posla ne samo da umanjuju efektivno vrijeme, već prouzrokuju gubitke i zbog diskontinuiteta, proizvodnog i drugog. Na kraju bi se moglo reći da društveno-ekonomski razvoj implicira veći stepen kvalitativnih svojstava kadrova, radne discipline, a, prije svega, kulture rada, u najširem smislu.

3.5. Problematika fluktuacije kadrova

Kretanje, pomjeranje kadrova, ili fluktuacije evidentne su od davnina, praktično od kada postoji organizovana privredna aktivnost. Fluktuacije shvaćene kao kretanje kadrova između pojedinih preduzeća, ili unutar kolektiva, kao promjena radnog mjesta, ima različite dimenzije: ekonomsku, političku, psihološku i sociološku. Istraživanje uzroka intenziteta fluktuacije značajno je za kadrovsku politiku da bi se što realnije utvrdio plan kadrova. Zanemarivanje fluktuacije kao faktora dovodi do nerealnosti plana kadrova, što nameće potrebu proučavanja faktora, stepena i efekata fluktuacije.

Na fluktuaciju utiče mnoštvo faktora, objektivne i subjektivne prirode, ili prema nekim autorima, eksterni, interni ili lični faktori¹. Evidentno je da su ovi faktori uočljivi u radu i poslovanju subjekata privređivanja. Međutim, "snaga" pojedinog faktora nedovoljno je proučena. Ovakav zaključak može se donijeti i na osnovu rezultata istraživanja, navode se faktori fluktuacije kadrova, dok je njihov rang nepoznat. Da bi se ovo utvrdilo potrebno je da na nivou preduzeća kadrovska služba prati i evidentira fluktuacije. Neka vrsta ankete među kadrovima koji napuštaju organizaciju dala bi odgovor na uzroke fluktuacije, što bi pomoglo pri vođenju akcije u otklanjanju faktora uticaja i negativnih efekata fluktuacije.

¹ Dr P ALEKSIĆ i dr V. PETKOVIĆ *Kadrovska politika OUR-a*, Ekonomski fakultet, Beograd, 1982 str. 199.

Istraživanje fluktuacije, odnosno faktora koji na nju utiču, iziskuje u konkretnoj situaciji detaljnu analizu, djelatnosti organizacije, lokacije, rezultata poslovanja, uslova rada, kvalifikacione, starosne i polne strukture zaposlenih.

Pri izradi plana kadrova treba voditi računa da je veći stepen fluktuacija u preduzećima, granama i djelatnostima koje su podložne sezonskim promjenama. Mjesečne fluktuacije po djelatnostima u Crnoj Gori za 1988. godinu, pokazuju da su one najizraženije u građevinarstvu, gdje iznose 1,96%, poljoprivredi i ribarstvu 1,98%, ugostiteljstvu i turizmu 1,23%. U ostalim djelatnostima koje nijesu podložne uticaju sezone fluktuacije se kreću oko 1%.

Pored ovog, na fluktuacije utiču i visina ličnog dohotka, uslovi rada, mogućnost rješenja stambenog pitanja, uslovi usavršavanja i napredovanja, međuljudski odnosi. Ipak se može reći, što istraživanja donekle potvrđuju, da su najjači motivacioni faktor prelaska iz jedne organizacije u drugu visina ličnog dohotka i mogućnost rješavanja stambenog pitanja. Ova dva faktora su u pojedinim situacijama uplivala na fluktuaciju i to visokostručnog kadra iz jedne organizacije u drugu, sa razumljivo negativnim posljedicama na stabilnost i kvalitet poslovanja organizacije uz negativne implikacije na društvenom nivou. Uslovi rada takođe utiču na fluktuaciju kadrova, što upućuje na zaključak da ih treba poboljšavati u sredinama gdje su nepovoljni uslovi rada. Prilikom donošenja odluke o poboljšanju uslova rada i izdataka treba vidjeti negativne efekte fluktuacije i uporediti ove dvije veličine.

Vjerovatno će biti racionalnije i humanije opredijeliti se za ulaganja u poboljšanje uslova rada nego dozvoliti odlazak kadrova i izlagati se troškovima uvođenja u posao i osposobljavanje novoprimitljenih radnika.

Od faktora koji su vezani za lične karakteristike zaposlenih na fluktuacije najviše utiču stepen obrazovanja, starost i pol. Razumljivo je da veću mogućnost, upravo zbog tražnje imaju visokoobrazovni kadrovi. Ovi kadrovi najviše fluktuiraju, zbog neriješenog stambenog pitanja, visine ličnog dohotka i sl.

Kadrovi različitih godina starosti nemaju isti stav prema fluktuaciji. Zaposleni iz mlađih tarosnih grupa više fluktuiraju, upravo zbog nedovoljne integrisanosti sa organizacijom radi profesionalnog razvoja, čemu treba dodati i porodični status koji povećava mobilnost (misli se na bračno stanje, jer su oni van braka mnogo pokretljiviji).

Istraživanjem smo obuhvatili i dimenziju fluktuacije koja se odnosi na relaciju: administrativni poslovi neproizvodni i proizvodni djelovi preuzeća. Pokazuje se, kao pravilnost, da je veća pokretljivost kadrova sa proizvodnih radnih mjesta prema administrativnim poslovima (režijskim i administrativnim mjestima rada), što se i te kako

odrazilo na zaposlenost i tehnološke viškove u ovim djelovima organizacije.

Jedan od razloga proučavanja fluktuacije je i utvrđivanje efekata, bolje reći posljedica, koje sa sobom nose. Ovo ne znači da ne postoje pozitivni efekti, naročito kada se fluktuacija kreće u određenim granicama. Dolazak novih radnika djeluje kao "svježa krv" podstiče razvoj, naročito ako su to mladi, kreativni kadrovi, sa novim idejama, čime se razbija "okoštalost" postojeće strukture. Međutim, kada obim fluktuacije pređe ove granice javljaju se negativni efekti. Negativni efekti fluktuacije su mnogostruki: ekonomski, sociološki, politički. Ekonomski efekti su najuočljiviji, u stvari, najbolje se mogu kvantifikovati.

Fluktuacijom se narušava stabilnost poslovanja, kontinuitet proizvodnje, povećavaju se troškovi obuke i uvođenja u posao novih radnika, što sve negativno utiče na kvalitet privređivanja.

Kratko iznijete osnovne informacije o problematici fluktuacije kadrova upućuju na nekoliko zaključaka. Fluktuacija kao fenomen uslovljena je mnoštvom faktora objektivne i subjektivne prirode. Problem je u tome što se fluktuacija ne prati i ne evidentira, a time ne poručavaju njeni uzroci u preduzećima. Razumljivo dok ne postoji poznavanje uzroka fluktuacije i njihovog ranga ne mogu se preduzeti ni odgovarajuće aktivnosti za eliminaciju. Prema tome, fluktuaciju je potrebno sistematski pratiti, po vremenskim intervalima i po uzrocima, kako bi se uticalo na njihove uzroke i one kretale u normalnim razmjerama.

3.6. Zaštita na radu

Čovjekovom aktivnošću stvorene su razvijene proizvodne snage koje karakteriše visok stepen tehničke opremljenosti rada, uz punu mehanizaciju i automatizaciju

1 Navodimo jedan od načina izračunavanja ekonomskih efekata fluktuacije i iz razloga da bi se uočili elementi koji utiču na elemente fluktuacije. Izraz ima sljedeći oblik:

$$EF = \frac{D \cdot (V + iV + Va)}{z \cdot r}$$

EF = ekonomski efekat fluktuacije

D = dohodak

V = izgubljeno radno vrijeme zbog fluktuacije

iV = izgubljeno vrijeme radnika koji je angažovan u vezi sa primanjem i priučavanjem novih radnika

Va = izgubljeno vrijeme čekanja do popune radnog mjesta

z = prosječan broj zaposlenih u toku godine

r = godišnji neto fond čisova po jednom radniku

O = broj radnika koji su fluktuirali u toku godine

Dato prema, dr D.KAVRAN, DR S.MOŽINA, J.FLORJANČIĆ, Planiranje kadrova, Privredna štampa, Beograd, 1981. str 233-234

proizvodnje. Ovako formirani krupni i komplikovani tehnički sistemi djeluju na izmjenu strukture čovjekovog okruženja. Naime, sve više se šire elementi tehničke sredine na račun prirodne. Čovjek razvija sredstva rada, dok je njihovo povratno dejstvo, pozitivno i negativno, takođe evidentno. Postavlja se pitanje uspostavljanja optimalnih odnosa između čovjeka i mašine. U stvari, problem je u svođenju štetnog dejstva sredstava rada na čovjeka i njegovo zdravlje na što je moguće manju mjeru. U nizu negativnih uticaja sredstava rada na čovjeka ističemo povrede na radu i profesionalna oboljenja. S obzirom na to da postoje ekonomske, socijalne i druge, implikacije koje su pratilac povreda na radu i profesionalnih oboljenja, nužno je preduzeti niz mjera i aktivnosti, poznatih pod nazivom zaštita na radu, da bi se ove pojave spriječile. Zaštita na radu ne može se svesti na higijensko-tehničku komponentu, već čini: "Cjelokupni sistem mjera koje se preduzimaju radi sprečavanja i eliminisanja opasnosti koje ugrožavaju život i zdravlje radnika, odnosno radi obezbjeđenja povoljnih radnih uslova"¹ Zahtijevanje da se obezbijede svi vidovi zaštite na radu (tehničke, organizacione i druge) normalno je s obzirom na uzroke različitog karaktera i porast povreda.

Veoma je teško proučiti sve uzroke koji dovode do povreda na radu i utvrditi njihovu međuzavisnost. Među uzrocima koji dovode do povrede na radu na prvom mjestu su sama sredstva rada, odnosno postojeća tehnika i tehnologija. Savremena sredstva rada su savršenija od onih koja su prvobitno upotrebljavana, ali i komplikovanija sa mnogo većim posljedicama pogrešne upotrebe. Tvrdnja da su povrede na radu najviše uslovljene stepenom razvijenosti sredstava, a time i komplikovanosti potvrđuje i najveći broj povreda u industriji.²

Istraživanja pokazuju da pored faktora subjektivne prirode, vezanih prvenstveno za lične karakteristike zaposlenih, (kvalifikacija, godine starosti, inteligencija, zdravstveno stanje, temperament itd.) na povrede djeluju i faktori eksterne društvene prirode. Nije moguće striktno dijeliti radno i vanredno vrijeme, odnosno posmatrati jedno bez uticaja na drugo, tj. izdvojiti ljudski rad i aktivnost u procesu rada iz cjeline društvenog života. Na povrede na radu svakako ima jak uticaj i radna sredina kao faktor u svom širem značenju, preko loše organizacije, međuljudskih odnosa, buke, neadekvatnog osvijetljenja, vlage, temperature i sl.

Posljedice povreda na radu i profesionalnih oboljenja su višestruke i negativno se odražavaju na radnog čovjeka, preduzeće i društvenu zajednicu. Gubitak je najveći

¹ Dr P.ALEKSIĆ i dr V.PETKOVIĆ, cit.djelo, 1982. str. 186.

² Opširnije o pitanju zaštite na radu vidjeti u Sociologiji rada, grupa autora, Službeni list, Beograd, 1973, str. 137-165, Dr D. MARKOVIĆ. Sociologija zaštite na radu, Privredni pregled, Beograd, 1981.

kad nestane aktivno lice kao najveća vrijednost društvene zajednice, sa ekonomskim i socijalnim posljedicama koje se manifestuju kroz umanjene efikasnosti privređivanja i opterećenja društvenih fondova.

Prilikom obilaska preduzeća i razgovora sa odgovornim zaštitni na radu, kao jedan od problema javlja se i problematika invalida rada. Problem postaje naročito ozbiljan zbog povećanog broja pa se postavlja pitanje njihovog rasporeda na poslove i radne zadatke, s obzirom na umanjenu radnu sposobnost, prouzrokovanu povredama na radu ili profesionalnim oboljenjima.¹

Zaštita na radu mora obuhvatiti niz mjera i aktivnosti, a među najvažnijim je usklađivanje psiho-fizičkih svojstava zaposlenih sa potrebama i zahtjevima radnog mjesta. Realizacija ovog zahtjeva obezbjeđuje se kroz adekvatan sistem obrazovanja i kasnijeg upoznavanja sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ukratko rečeno, uz više znanja i sposobnosti kadrova i profesionalnog odnosa u procesu rada.

Unapređenjem radne sredine, materijalnih faktora i društvenih odnosa, smanjuju se povrede na radu. Briga o kadrovima mora se proširiti i van preduzeća, jer, kako smo konstatovali "privatni problemi" zaposlenih imaju snažan uticaj na sami rad i njegove efekte. Ovim se potvrđuje činjenica da kadrovska funkcija ima specifičan karakter, njen domen ne svodi se samo na radnu organizaciju već obuhvata pitanje života i uslova van radne sredine.

Upotreba zaštitnih sredstava, kao mjera za sprečavanje povrede na radu, utoliko je teža što ne postoji industrijska kultura i navika da se ova sredstva upotrebljavaju. Mnoge povrede na radu nastale su upravo zbog kršenja propisa o zaštiti i zbog neupotrebljavanja zaštitnih sredstava. Zaštita na radu ima osnovni cilj da čuva ljudske živote, odnosno humani smisao. Međutim, mora se voditi računa i o ekonomskim posljedicama, jer je cilj organizacije uspješno poslovanje i efikasno funkcionisanje, shodno tržišnom ponašanju, tako da se izdaci za ove namjene, kroz volju, zaštitu i smanjenje povreda višestruko efektuiraju.

3.7. Efikasnost angažovanja kadrova

Analiza stanja i problema kadrova u Crnoj Gori ukazuje da je ostvaren značajan razvoj koji se ogleda u njihovom kvantitativnom uvećanju i razvoju kvalitativnih

¹ Obezbjedenje radnog angažovanja za ovu kategoriju kadrova je itekako važno sa više aspekata. Vjerovatno je najgora riješenje isključivanje iz procesa privređivanja i "seljenje" u oblast potrošnje, što u Crnoj Gori nije bio izuzetak već pravilo sa svim implikacijama na aktivnost i razvoj.

svojstava. Radi razumijevanja ove dinamike navodimo povećanje broja zaposlenih, kadrova u funkciji, sa 30.000 u 1952. na preko 160.000 u 1989. godini. Značajno je poboljšan i obrazovni nivo ukupnog stanovništva i kvalifikaciona struktura zaposlenih, uz povećanje broja kadrova u pripremi. Porast opšte obrazovanosti stanovništva dovodi do smanjenja nepismenosti na ispod 10%. Pored ostvarenih rezultata stovreni su i određeni problemi koji imaju snagu ograničavajućeg činioca na kadrovski i ukupni razvoj. O čemu je zapravo riječ?

Problemi su u dobroj mjeri posledica nebrige, neadekvatnog odnosa prema kadrovima. Bez obzira na izdašnost i kvalitet pojedinog faktora (u ovom slučaju ljudskog) ako razvoj nije usklađen sa ostalim činiocima nužno dolazi do raskoraka i izostajanja pozitivnih efekata, pa je razumljivo da se tada "tope" i komparativne prednosti. U vezi sa ovim izraženi su sljedeći problemi: kadrovski potencijal nije adekvatno u funkciji aktivnog činioca, u faktički ostvarivanom ekstenzivnom razvoju nema dovoljno brige o kvalitetivnim elementima.

Naime, u našoj praksi pa i literaturi, očigledno je opredjeljenje, a kada su u pitanju kadrovi isticanje pune zaposlenosti kao cilja. Relativno kasno, u literaturi se pojavljuje ideja produktivnog zapošljavanja. U stvari, riječ je o produktivnom efikasnom angažovanju (zaposlenih i nezaposlenih kadrova).

Takođe, početkom 80-ih godina, problem produktivnog rada, efikasnog privređivanja i rentabilnog poslovanja postavljen je kao poenta u ostvarivanju ekonomske stabilizacije, što upućuje na nužnost identifikacije uzroka i njihovo sagledavanje ukupnosti i međuzavisnosti, te na osnovu kritičke analize nudenje odgovora i rješenja.² Ovo navodimo da bi ukazali na zapostavljenost problema efikasnosti u praktičnom ponašanju, i načnu mišljenja. Usled ovakvog stanja javlja se i niska produktivnost angažovanja kadrova i uopšte efikasnosti poslovanja u Jugoslaviji, a u još izraženijem vidu i u Crnoj Gori.

Prvi, svakako najteži vid neefikasnog korišćenja kadrovskog potencijala jeste rastuća nezaposlenost od oko 50.000 mladih i većinom obrazovanih kadrova. S obzirom na specifičnost kadrovskog potencijala i nemogućnosti da "čeka" i da se "skladišti" nema sumnje da su posljedice višestruke i na više nivoa očigledne. Takođe je evidentan

1 Radi se o istraživanjima sprovedenim u Ekonomskom institutu Zagreb (Centar za kadrovska istraživanja). U ovim istraživanjima, kao i na naučnim skupovima afirmiše se i naučno potvrđuje ideja o produktivnom zapošljavanju kadrova. Rezultati istraživanja prezentirani su u ediciji Poslovnog informatora - Produktivno zapošljavanje zaposlenih i nezaposlenih kadrova, Zagreb, 1984.

2 Komisija saveznih društvenih savjeta za probleme ekonomske stabilizacije Polazne osnove Dugoročnog programa ekonomske stabilizacije, Beograd, 1982.

nesklad koji se ispijjava kao protivurječnost između strukture rada (zahtjeva radnog mjesta) i strukture kadrova, što će uzrokovati još veću nezaposlenost preko ekonomskih i tehnoloških viškova.

S druge strane, nas interesuje kakvi se rezultati privređivanja ostvaruju. Poznato je, prema kvalitativnom obilježju školske spreme i kvalifikovanosti, da Crna Gora ima nominalno visok kvalitet vertikalne strukture kadrova. Kada ovo kažemo, mislimo na visoko učešće stručnih kadrova, oko 70% u strukturi, što je povoljnije od jugoslovenskog prosjeka gde ovi kadrovi učestvuju sa oko 65%. Polazeći od opšte premise da je složeni rad umnožak prostog rada normalno bi bilo očekivati da viši nivo stručnosti i kvalifikovanosti daje i veći dohodak ukupno i po zaposlenom. Hipoteza se ne potvrđuje. Naprotiv, parametri efikasnosti privređivanja u Crnoj Gori su niski i niži od inače niske ekonomske efikasnosti jugoslovenske privrede. U 1988. godini, ekonomska efikasnost privrede Crne Gore je niža za 20% od jugoslovenske, produktivnost rada za 10%, uz negativnu stopu sredstava za reprodukciju, zbog prispjelih obaveza i kamata koje opterećuju dohodak i čiji iznos premašuje iznos sredstava za reprodukciju.¹

Tehnička opremljenost je za 18% iznad prosjeka jugoslovenske tehničke opremljenosti. Problem je utoliko složeniji što parametre efikasnosti privređivanja imaju i tendenciju opadanja što se i vidi iz sljedećeg pregleda.

Tabela 13.

EKONOMSKA EFIKASNOST OSNOVNIH SREDSTAVA
DRUŠTVENE PRIVREDE

Godina	Jugoslavija		Crna Gora	
	Efikasnost	Bazni indeksi	Efikasnost	Bazni indeksi
1952	0,426	100,0	1,139	100,0
1960	0,480	112,7	0,426	37,4
1970	0,438	102,8	0,318	27,9
1980	0,388	91,1	0,282	24,8
1988	0,313	73,5	0,206	18,0

Stalne cijene 1982.

IZVOR: SGJ-1954, 1987 i STAT.GOD.JUGOSL.,37, 1990.

¹ Pokazatelj izuzetno lošeg stanja u privredi Crne Gore, sa svim elementima prijetjećeg kolapsa, jeste i podatak da iznos ličnih dohodaka premašuje visinu raspoloživih sredstava za reprodukciju, prema podacima Vlade Crne Gore.

Pregled ođto govori o opadanju ekonomske efikasnosti, mjerene odnosom društvenog proizvoda prema vrijednosti osnovnih sredstava. To što je efikasnost u Crnoj Gori u 1952. godini visoka, proizilazi iz veoma niskih osnovnih fondova.

Slična je situacija i sa produktivnošću rada, mjerenu odnosnom društvenog proizvoda po zaposlenom. Niska produktivnost rada, sa tendencijom opadanja, čak i uz negativne stope, uz visoke stope zaposlenosti ukazuje da je riječ o pretežno ekstenzivnom razvoju. Prethodnu tvrdnju pokazuju i relacije društvenog proizvoda, produktivnosti i zaposlenosti:

Tabela 14.

KRETANJE DRUŠTVENOG PROIZVODA ZAPOSLENOSTI I
PRODUKTIVNOSTI RADA, PROSJEČNE GODIŠNJE STOPE RASTA

Period	J u g o s l a v i j a			C r n a G o r a		
	Druš.proizv.	Zaposl.	Produkt.	Društ.v.proizv.	Zaposl.	Prod.
1953-60	8,9	8,1	0,8	5,9	8,8	-2,9
1961-70	6,2	2,6	3,6	8,4	2,9	5,5
1971-80	5,7	4,2	1,5	6,1	5,1	1,0
1980-88	0,6	2,1	-1,5	-0,1	3,0	-3,1
1953-88	5,4	3,9	1,5	5,3	4,8	0,5

IZVOR: Obračunato prema: "Materijalni i društveni razvoj u Jugoslaviji 1947-1972", Beograd 1973
Savezni zavod za statistiku, SGJ - 85, Stat god. Jugosl. 37, 1990

Razlozi niske produktivnosti rada i efikasnosti agnažovanja sredstava su brojni. Ako se pode redom, ne može se mimoći činjenica o postojanju evidentne razlike između diplome kao svjedočbe o završenom stepenu školske sprema i stvarnih znanja i sposobnosti. Savremeni razvoj i zahtjevi privređivanja početkom XXI vijeka traže jasno razgraničavanje između stvarnih znanja i sposobnosti i njihovo vrednovanje, od diplome kao dokumenta o završenom obrazovanju. S druge strane, "životni vijek" jednom stečenih znanja je kratak i ima tendenciju skraćivanja, što takođe nameće potrebu aktuelizacije znanja i brigu za njihovu inovaciju. Ovo naročito treba istaći zato što je dobar dio znanja već na startu zastario i neupotrebljiv, kako zbog neadekvatnosti sadržaja programa tako i zbog zastarijevanja, jer je proces pripreme i vrijeme do uključivanja u funkciju relativno dug. Bez obzira na ovo, slučajevi inoviranja znanja su rijetki

Prema rezultatima istraživanja Privredne komore Jugoslavije, istina iz 1984. godine, čak 38,8% ispitanika je izjavilo da nije učestvovalo ni na jednom od oblika inoviranja znanja. Mada je Crna Gora obuhvaćena istraživanjem kao dio uzorka, smatramo da je u ovom pogledu situacija još lošija. Analiza istraživanja ukazuje da se znanje stručnih kadrova, kao glavni elemenat efikasnog privređivanja, nedovoljno i neracionalno koristi. Ovo potvrđuje kako vremenska i stručna iskorišćenost znanja. Naime, vremenska iskorišćenost znanja u pomenutoj godini bila je oko 77% što je znatno manje od punog fonda. Prosječna stručna iskorišćenost znanja kadrova je 63,9%, što je takođe veoma nisko. Isto tako, zabrinjava činjenica da je iskorišćenost stručnih znanja obrnuto srazmjerna stepenu stručnosti. Najmanja je kod doktora, magistara i kadrova sa visokom školskom spremom, a povoljnija kod više školske spreme kvalifikovanih i visokokvalifikovanih radnika. Podatak govori da se visokostručno znanje nedovoljno iskorišćava i da je riječ kako ističe dr Brekić, o prevagi "vještine" nad "znanjem", jer se rad kvalifikovanih i visokokvalifikovanih kadrova više koristi od visokostručnih. Svakako, to je barijera za postizanje veće uspješnosti na tržištu i mogućnosti uključivanja u sve veću internacionalizaciju rada koja je evidentna.

O neracionalnom korišćenju stručnih znanja može se govoriti i na bazi visokog učešća poslova niže spreme koje obavljaju obrazovaniji kadrovi. Prema rezultatima pomenute ankete, udio poslova koji obavljaju kadrovi sa visokim obrazovanjem je iznosio oko 30%, a za te poslove je dovoljna i niža stručnost. Na ovaj način, rad postaje, istina prostiji, veoma skup.

Pored navedenih postoje i druge brojne neracionalnosti u korišćenju kadrovskog potencijala i uopšte znanja. Raspored kadrova je neoptimalan. To se naročito vidi kada posmatramo odnos privrede i neprivrede, ne samo po brojčanom već i po stručnom omjeru. Svjesni smo činjenice da u savremenom razvoju sve više na značaju dobija kvartalni sektor. Ipak zaposlenost od 20% sa koliko učestvuje vanprivreda jeste apsolutno i relativno previsoko. Problem je u tome što je oblast vanprivrede neracionalno organizovana, izrazito skupa, a otuda i neefikasna, sa izraženim viškovima zaposlenih, naročito u republičkim i opštinskim organima i društvenopolitičkim organizacijama.

U pomenutim segmentima vanprivrede zaposleno je preko 9.000 radnika, što čini 30% od broja zaposlenosti vanprivrede ili 5,6 % od ukupne zaposlenosti. To je broj koji premašuje zaposlenosti u obrazovanju, a višestruko u naučno-istraživačkoj oblasti,

I Privredna komora Jugoslavije "Stepen korišćenja znanja kadrova, sa visokom, višom i obrazovanjem visokokvalifikovanog i kvalifikovanog radnika u udruženom radu", Beograd, 1985. godine

umjestnosti, fizičkoj kulturi i sportu. Ovo je i dokaz koliko je zaposlenost u oblasti vanprivrede rasla van realnih mogućnosti i potreba privrede i društva.

Neracionalnost "produkuje" i nesklad u okviru same privrede. U stvari, relativno je visoko učešće zaposlenih na radnim mjestima "režije" u odnosu na broj zaposlenih na "izvršnim" radnim mjestima.¹ Kada ovo kažemo ne mislimo da ne treba uvažavati zakonitosti savremenog razvoja i naučno-tehničkog progressa koji "seli" težiste aktivnosti i zaposlenosti stručnjaka u oblastima van neposredne proizvodnje: organizacija, informatika, istraživanje, projektovanje, marketing itd. Međutim, situacija u Crnoj Gori u pogledu kadrovske osposobljenosti privrede nije povoljna.

Istakli smo da je u vanprivredi kvalifikaciona struktura povoljnija od one u privredi, kao i da je izražena fluktuacija od privrede prema vanprivredi. Naime, relativno mali broj doktora i magistara radi u privredi. Od ukupnog broja sa ovim zvanjima u industriji i rudarstvu Crne Gore radi samo 3%. Razumljivo je da, s obzirom na ovu situaciju, postoji velik broj preduzeća, grana i djelatnosti, gdje ovih kadrova uopšte nema. Sigurno, ovakvim odnosom teško se može pratiti savremeni naučno-tehnički progres.

Takođe, kada se govori o kadrovskoj osposobljenosti privrede, treba reći da je kvalifikaciona struktura u najvećim privrednim subjektima nepovoljna. Nepovoljna jer je visoko učešće zaposlenih sa nižom školskom spremom i nekvalifikovanih radnika čije se učešće kreće od 15-60%, a učešće kadrova sa visokom školskom spremom od 1-7%. Ovo je rezultat ostvarivanja kadrovske reprodukcije na sve nižem nivou, a poznato je kolika je ovo barijera za modernizaciju proizvodnje i tehnologije. Pomenimo uz ovo i izražene probleme tehnoloških, ekonomskih, a možemo slobodno reći i političkih viškova zaposlenih koji ozbiljno narušavaju kvalitet ekonomike privrednih subjekata.

Loši rezultati privređivanja javljaju se i zbog, više puta isticanog, problema inoviranja znanja. Ako se izuzmu preduzeća koja u svom sastavu imaju naučno-istraživačke jedinice i institute, može se reći da inoviranja znanja kadrova u Crnoj Gori nije ni bilo. To posebno zabrinjava kada se zna da se u novim tržišnim uslovima privređivanja ne može rukovoditi starim i prevaziđenim načnom i metodama. Naprosto, poslovodstvo postaje profesija sa posebnim specifičnim znanjima.

¹ Na bazi podataka Zavoda za zapošljavanje Crne Gore preko 17% radnika bilo je na administrativnim poslovima u privredi, što je svakako visoko učešće.

U Crnoj Gori nije uspio ni treći pokušaj Privredne komore da inovira znanje poslovnih kadrova. S druge strane, u razvijenim sredinama postoje stalne škole i drugi oblici usavršavanja poslovnih kadrova.¹ Karakteristično je istaći da na pojedinim seminarima kao vidovima inoviranja znanja najviše kadrova ima iz najuspješnijih preduzeća, a iz neuspješnih po pravilu niko i ne prisustvuje. Ovo je i potvrda, pored materijalne oskudice, koliko se (ne)vodi računa o kadrovskom razvoju, a ujedno i koliko se shvata međuzavisnost kadrovskog i ukupnog razvoja.

U istraživanju uzroka niske efikasnosti privređivanja pored neadekvatnog rasporeda u većini slučajeva u preduzećima, od funkcija pa sve do radnog mjesta, očigledna je i deficitarnost stručnih kadrova za tekuće poslovanje, održavanje proizvodnje i razvoj. Kadrovski deficit se posebno odnosi na stručne, kreativne kadrove u oblasti tehnologije, informatike, marketinga i sl.

Posebno izražen problem u Crnoj Gori jeste pitanje promocije kadrova. U stvari, prave promocije kadrova, na bazi provjere i ocjenjivanja rada i znanja skoro da nema. Zbog nedostataka plana razvoja i promocije, praznina je nadoknađena odlučivanjem u uskim krugovima i "ocjenjivanjem" bez realnog pokrića. Mnogi rukovodeći radnici postavljeni su na još odgovornija radna mjesta poslije izrazito loših rezultata na mjestima na kojima su se nalazili. Prema tome, očigledna je negativna kadrovska selekcija u privredi i politici, a ne promocija na bazi znanja rada i rezultata.

S obzirom na to da su loši parametri privređivanja predstoji, da ne upotrijebimo termin prestrukturiranje privrede, već prestrukturiranje kadrova prema razumu, razvoju, redu i rezultatima, što će biti osnova potvrđivanja i ocjenjivanja kadrova.² Ovo se podrazumijeva uz ostvarivanje motivacije, adekvatne organizacije, vrednovanja rada i rezultata i razvojsistema odgovornosti. Za ove bitne činioce uspješnosti razvoja potrebno je puno vremena, sistematskog rada i znanja, jer su ovi elementi dugo vremena bili potisnuti neradom, birokratizmom, monopolizmom, laicizmom i stagnacijom.

¹ Posebno ističemo aktivnosti u Hrvatskoj, na planu inoviranja znanja kadrova i u rukovodećih kao što je postdiplomska specijalizacija kadrovskih stručnjaka i organizacija direktorske škole. Takođe su zapažene aktivnosti na inoviranju znanja rukovodećih kadrova u Sloveniji.

² Dr. JOVO BREKIĆ Razvoj i promocija kadrova.

4. PLANIRANJE KADROVA U DRUŠTVENO-EKONOMSKOM RAZVOJU

4.1. Pristup planiranju kadrova

Dostignuti stepen razvijenosti proizvodnih snaga i društvenih odnosa utiče na brojnost veza između subjekata privređivanja i stim u vezi nameće potrebu da se unaprijed predvidi budućnost, kako bi se smanjio rizik i neizvjesnost. Shodno ovom, planiranje je neophodnost za postizanje dinamičkog rasta i optimalnog skalada proizvodnih snaga. Planiranjem svakako treba obuhvatiti cjelinu procesa reprodukcije, sve njene faze, jer planirati smo sredstva za rad znači "svjesno" ulaganje u raskorak i neizvjesnost.

Postavlja se pitanje planiranja uopšte, pa i kadrovskog, u korelaciji sa tržišnim mehanizmom i usklađivanjem odnosa u procesu reprodukcije i razvoja. Smatramo da tržišni i planski mehanizam nijesu u koliziji, naprotiv, potrebno je i više plana i više uvažavanja ekonomskih zakonitosti. Kadrove, glavne faze razvoja i djelovanje tržišnog mehanizma shvatamo kao konkurenciju ideja, znanja i sposobnosti stručnjaka. S obzirom na osobenost razvoja kadrova postavlja se pitanje koliko efikasno tržište može vršiti usklađivanje ponude i tražnje. Naime, poznato je da je proces pripreme kadrova za funkciju traje do 20 i više godina, a tražnja se javlja u datom momentu, praktično kad i slobodna radna mjesta, postavlja se pitanje da li će tražnja biti i zadovoljna. Dakle, zbog djelovanja tržišnih informacija "post festum", sve značajniji postaje plan kao metod razvoja i usklađivanja kadrova sa ostalim fazama.

Planiranje kadrova može se posmatrati i kao podsistem planiranja kao sistema. Inače, planiranje kao sistem nije striktna obaveza za sve subjekte privređivanja (osim organizacija koje pripadaju jedinstvenim sistemima Jugoslavije, zatim za društveno-političke zajednice i fondove (u oblasti nauke, obrazovanja, zdravstva, kulture).¹

Međutim, sa praktičnog stanovišta planiranje ukupnog i kadrovskog razvoja u društvenim preduzećima je ne samo važno nego može se reći i obavezno. S tim u vezi i govorimo o integralnom razvoju svih činilaca. Tržišno planiranje ne znači planirati samo materijalne resurse, dohodak i broj kadrova, već prvenstveno uslove za razvoj kadrova kao ličnosti, za bolje življenje i uspješnije organizovanje. Planiranje razvoja kadrova znači planiranje: profesija struka, obrazovnog nivoa, standarda, kulture, stanovanja, zdravlja, organizacije i interkadrovskih odnosa². Ovo je u skladu sa našim opredeljenjem za razvoj kadrova kao slobodnih, stvaralačkih i svestranih ličnosti, pa ih planskom aktivnošću treba usmjeriti na liniju cilja.

Svjedoci smo intenzivnog prodora naučno-tehničkog progressa, što se posebno odražava na oblast kadrova. To znači da je pri planiranju kadrova ova odrednica i te kako evidentna odnosno, obavezno je uzeti u obzir vremenski faktor. S tim u vezi, kadrove treba planirati za razvoj za budućnost. Na ovaj način sistem planiranja, a posebno kadrova postaje složeniji, što nužno iziskuje primjenu naučnog pristupa i naučnih metoda u planiranju, što je i jedna od bitnih pretpostavki realnosti planiranja razvoja kadrova. Kod planiranja kadrova nužno je sagledati sve bitne činjenice kako bi planski zadaci bili ostvarljivi, da kažemo realno ambiciozni, kako bi se s druge strane, isključila nedovoljna motivisanost zalaganja i kreacija.

Donošenje plana ne znači i završetak planske aktivnosti. Naprotiv, planiranje je stalan proces, sa pomjeranjem vremenskog dometa, što je u skladu sa istaknutom dinamičnošću društvenih promjena. Usljed ovakvih kretanja planovi razvoja kadrova treba da budu i dovoljno elastični, sa mogućnošću rebalansa u zavisnosti od promjena ostalih velična. U ovome slučaju neophodno je pomenuti i našu osnovnu, temeljnu, premisu da su kadrovi odlučujući činioci i ciljevi razvoja i ako je ostvareno kadrovsko "pokriće" nije teško ostvariti i ostale, materijalne i druge pretpostavke.

Savremeni sistem planiranja razvoja kadrova implicira načelo instutucionalnosti kao negaciju hijerarhijskog, centralističkog i otuđenog plana, uz uvažavanje susretnosti i jednovremenosti u izradi planova na više nivoa i njihovo usklađivanje radi efikasnijeg razvoja.

¹ Zakon o osnovama sistema planiranja i o društvenom planu Jugoslavije

² Dr JOVO BREKIĆ, Razvoj i promocija kadrova, str. 104

Prilikom planiranja kadrova treba imati u vidu niz osobenosti tog planiranja i razvoja. Prvenstveno je nužno uvažavati dug vremenski period pripreme i razvoja kadrova. Specifičnost koja ističe čak i više nego kod drugih planova neophodnost dugoročnog planiranja. Pored strateško dugoročne projekcije kadrova, nužno je uraditi i razvojnu, kao i operativnu projekciju razvoja, na bazi kojih se donose dugoročni, srednjoročni i kratkoročni planovi.

Dugoročnim planovima se određuje opšta orijentacija u razvoju, opšti ciljevi, što je i razumljivo, s obzirom na vrijeme na koje se donosi. Produženjem vremenskog dometa umanjuje se mogućnost detaljisanja. Srednjoročni planovi se definišu kao osnovni i donose se na period do pet godina.

Kratkoročni planovi, ili operativni su godišnji planovi. S obzirom na kratkoću vremena ovi planovi su detaljniji i sa najvećim stepenom izvjesnosti ostvarenja.

U izradi projekcija razvoja kadrova, posebno dugoročne, futurološke, shodno naučno-tehničkom progresu, kao stalnom pratiocu dinamičkog razvoja mogu se očekivati bitne kvalitativne promjene u strukturi kadrova. Transformaciju treba posmatrati kao porast visokostručnih i stručnih kadrova, uz drastična smanjenja zaposlenih kadrova sa nižim stepenima obrazovanja ili bez obrazovanja. Složenost i dinamičnost ovih procesa, naročito uslovljavaju i potrebu integralnog planiranja koje podrazumijeva predviđanje struke osposobljavanja i kulturnog nivoa, zapošljavanja angažovanja profesionalnog napredovanja kadrova u preduzetništvu.

Pored istaknutih načela u planiranju kadrova, a posebno je važno načelo naučnosti, koje mora istisnuti birokratizam, laicizam i neznanje. U ovom kontekstu posebno treba pomenuti metodologiju planiranja kadrova, zasnovanu na naučnosti, stručnosti i ekspertnosti, a time i kompetentnosti. Svoje važno mjesto u sistemu planiranja kadrova imaju i kadrovske informacije koje čine osnovu planiranja. Pored jedinstvenih, da kažemo obaveznih pokazatelja planiranja nužno je, kako reče prof. Brekić, obezbijediti "prometne, korespondentne informacije i upotrebu kompjutera". Mada će o podsistemu kadrovskih informacija biti riječ posebno, u oblasti planiranja i uopšte kadrovskog razvoja važ slogan "ko ima informaciju ima i dominaciju".

Pretpostavka za uspješno planiranje kadrova su i dobro organizovane i stručno ekipirane kadrovske službe. Kažemo kadrovske službe, s obzirom na primarni predmet našeg istraživanja - kadrovsku problematiku na nivou radnih organizacija, preduzeća. U ovom dijelu posebno je važan segment - Planiranje i sistem praćenja razvoja kadrova.

Smatramo da je, prije izrade strategije razvoja kadrova Crne Gore, bitno sagledati nivo razvijenosti planiranja, a kadrova posebno.

4.2. Analiza planiranja kadrova u Crnoj Gori

U pristupu problemu u našem slučaju, obuhvatamo period od 1980. godine, pa nadalje. Riječ je o planiranju u sistemu dogovorne ekonomije, a kasnije, shodno privredno političkim promjenama o planiranju u tržišnim uslovima i primjeni ekonomskih zakonitosti.

Rezultati istraživačke građe pokazuju da ne postoje u većini tadašnjih organizacija udruženog rada, utvrđene potrebe za

kadrovima, kako u periodu 1981-1985. godine, takođe ni za razdoblje 1986-1990. Naime, prema anketi Privredne komore srednjoročne planove kadrovskog razvoja nije imalo 76% anketiranih organizacija, što je dokaz nezadovoljavajućeg nivoa kadrovskog planiranja.

Rezultati našeg istraživanja pokazuju da, iako postoje planovi razvoja kadrova, bilo kao posebni ili kao planovi u okviru ukupnog razvoja, njihova sadržina je oskudna, potrebe su većinom iskazane kvantitativno, bez ulaženja u kvalitativne karakteristike. Zapaža se takođe da su kadrovi planirani za nove investicije, dok je planiranje za ostale djelove izostalo, kao da ne podliježu promjenama.

Interesantno je istaći da u radnim organizacijama, gdje smo vršili istraživanje, nema dugoročnih vizija razvoja kadrova, što je nužno naročito u većim kolektivima. Ovo naročito ističemo, što proces obrazovanja kadrova dugo traje i što se formirane karakteristike kadrovske strukture teško mijenjaju, uz složenost i dinamičnost procesa. Svjesni smo činjenice da upravo zbog dinamike razvoja i stohastičnosti projekcije ne mogu biti suviše detaljne, precizne i pouzdane. One su više orijentacione i manje pouzdane kada se šire vremenski dometi, ali su neophodne ako se želi ne samo efikasno poslovanje, nego šak i opstanak i funkcionisanje.

Konstatacije koje važe za planiranje kadrova odnose se i na pojedine parcijalne planove, plan stipendiranja i kreditiranja učenika i studenata, plan zapošljavanja, plan obuke novih radnika itd. Razloge za ovakvo stanje treba vidjeti u "izdašnosti" kadrovskih potencijala i neopravdano gubljenje interesa radnih organizacija za pripremu kadrova za funkciju. Upravo zbog ovog je izražena pojava zatvorenosti radnih organizacija i njihovo neangažovanje u rješavanju problema nezaposlenosti je evidentno. Posljedica nedovoljne brige o pripremi kadrova za funkciju se vidi i iz nepodudarnosti ponude i traženje kadrova, frikcione nezaposlenosti, deficita i suficita pojedinih kategorija kadrova.

Kadrovsko planiranje na nivou društveno-političkih zajednica i ostalih institucija takođe, je nerazvijeno, što je logična posljedica nerazvijenosti planiranja preduzeća. Kadrovske potrebe na nivou opština iskazane su najčešće u njihovim planovima razvoja i za nove investicije. Razumljivo je da je planiranje kadrova na nivou društveno-političkih zajednica loše i zbog nerazvijene informacione osnove o kadrovima, o čemu će biti riječ, a što je neophodno u uslovima susretnog i realnog planiranja na srednji i dugi rok, te su nepoznate i kadrovske potrebe, a usljed neizvjesnosti investicionih poduhvata planovi i projekcije su nerealni. Do ovakvog zaključka došli smo i na bazi ocjena ostvarenja plana kadrova u OUR-ima, za period 1981-1985. godine.¹

Naše istraživanje je pokazalo da se u preduzećima rijetko primjenjuje naučna metodologija planiranja kadrova. Ne samo što se pojedine metode ne primjenjuju već se ne zna ni da postoje ni na čemu se zasnivaju. Na bazi analize istraživačke građe može se donijeti zaključak da je planiranje kadrova nerazvijeno i da se ne vodi dovoljno računa o planskom razvoju ljudskog činioca. Pored rečenog, ovakvo stanje je rezultat nedovoljne povezanosti nosilaca planiranja i nepostojanja nužne međuzavisnosti u planiranju kao sistemu odlučivanja.

4.3. Metode planiranja kadrova

U literaturi, o planiranju kadrova pominje se širok spektar metoda planiranja. Međutim, primjena ovih metoda nije u praksi dala rezultate, na zadovoljavajući način. Zbog neadekvatne primjene metodologije ne mogu se uraditi ni valjani planovi kadrova, naročito ne u pogledu realnosti.

Primjena određenog metoda zavisi od konkretnih okolnosti. Najčešće treba uvažavati sljedeće faktore: planski period, veličnu organizacije, djelatnosti, postojeću tehniku i tehnologiju, odnosno uvođenje nove tehnike i tehnologije, statističku osnovu kojom raspolaže dati subjekat planiranja. Uz uvažavanje navedenih faktora dobri rezultati u planiranju postižu se uporednom primjenom više metoda, jer pojedine metode pored svojih prednosti imaju i određene manjkavosti. Primjena određenog metoda zavisi i od vremenskog dometa na koji se plan donosi. U izradi dugoročnih planova potrebno je primijeniti matematičke metode radi uključivanja dejstva faktora

¹ Na naše pitanje o ostvarenju plana kadrova, za period 1981-1985. godine, najčešće se dobijao odgovor: "Plan kadrova nije ostvaren u dijelu koji se odnosi na deficitama zanimanja, zatim nijesu obezbijedjeni kadrovi za rukovodeće poslove i zadatke". Vjerovatno je razlog u tome što su planovi suviše globalni, poznavanje realnih potreba i međuzavisnosti struktura.

uticaja, a posebno naučno-tehničkog progresu, dok su pri planiranju na kratki rok rezultati postignuti primjenom normativne metode . ¹

Izložićemo osnovne karaktersitike metoda planiranja koji su najčešće u upotrebi.

Indeksno-korelacioni metod - indeks kadrova budućnosti po Brekiću, polazi od međuzavisnosti u razvoju kadrova i ostalih elemenata proizvodnih snaga. Kao ekonometrijski metod vrlo je pogodan za izradu srednjoročnih i dugoročnih projekcija kadrova.

Indeksno korelacioni metod ima za osnovu kretanje kadrova u analiziranom periodu, što se iskazuje indeksom, a međuzavisnost kadrova i ostalih faktora koeficijentom korelacije. Rast kadrova takođe se može izraziti prosječnom stopom rasta. Ovako formirana baza služi za projekciju kadrova u narednom periodu, i tada se kretanje kadrova dovodi u zavisnost od rasta društvenog proizvoda i njegove raspodjele, odnosno dijela koji se odnosi na investiranje u osnovna sredstva. Na kraju planskog perioda dobija se stanje kadrovske strukture po obrazovnim nivoima i zanimanjima, kao proizvod stanja kadrova na početku planskog perioda i pomenute stope rasta.

Matematički izraz indeksno-korelacionog metoda izgleda ovako ²

$$L_{t+n} = \sum k_i^t \left[g_i^t (r_{10} g + \frac{c}{q} \cdot r_{c9}) + g \cdot r_{11} \cdot c \cdot k_{1j} \right]^n$$

Iz izraza se vidi da metod obezbjeđuje uključivanje faktora razvoja kadrova i njihove dinamike preko stopa rasta, dok se međuzavisnost iskazuje koeficijentima korelacije.

Metod kadrovske strukture - autor ove metode je dr J. Brekić (kao i predhodne).

Na osnovu poznavanja zakonitosti u razvoju kadrova, može se uraditi kadrovska projekcija preduzeća, društveno-političke zajednice, i to prema zanimanjima i obrazovnom nivou.

¹ Naše istraživanje je pokazalo primjenjuje naučne metode u planiranju kadrova. Naime, u upotrebi je najčešće normativni metod.

² L_{tn} - Kadrovska struktura krajem planskog perioda (zbir svih nivoa obrazovanja),

k_i^t - Kadrovi odgovarajućeg stepena obrazovanja, odnosno zanimanja na početku planskog, odnosno na kraju analiziranog perioda

R_i^{t+n} - Zajednički izraz u velikoj zagradi predstavlja predviđenu stopu rasta kadrova u odnosu na obrazovanje, odnosno u odnosu na zanimanje u planskom periodu,

$g\}_{j}$ - Stopa rasta kadrova pomenutih kategorija, odnosno odgovarajućeg stepena stručnog obrazovanja i vrste zanimanja u proteklom (analiziranom periodu)

Konstatacija modela polazi od međuzavisnosti kadrovskih struktura i privrednih aktivnosti. Povezanost zaposlenosti kadrova i privrednog rasta posmatra se preko stopa rasta. Naime, rast društvenog proizvoda rezultat je zaposlenosti i produktivnosti rada. Prema tome, ako je poznata planirana stopa rasta društvenog proizvoda i produktivnosti rada, stopa rasta zaposlenosti jednaka je razlici ove dvije velične.

Da bi se uradila projekcija kadrova, primjenom ove metode treba poštovati određeni redosled i sprovesti sljedeće faze:

- izvršiti analizu međusobno zavisnih pojava u minulom periodu,
- utvrditi planske stope rasta: produktivnosti, društvenog proizvoda i zaposlenosti,
- korigovati strukturu rada na osnovu planskog trenda politike kadrova,
- u okviru ukupnih kadrova izvesti pojedine kontigente obrazovnog nivoa, primjenom procesnog računa,
- izraditi bilans kadrova, za svaku godinu planskog perioda, po zanimanjima i stepenu obrazovanja,
- uspostaviti kontekst sa obrazovnim institucijama,
- planirati mjere za realizaciju plana,
- pratiti izvršenje plana i predlagati rebalans

Metod uzorka

Sušтина ovog metoda je u komparaciji struktura kadrova srodnih organizacija, prema nivou tehničke opremljenosti. Nivo tehničke opremljenosti određuje se iznosom osnovnih sredstava (nabavna vrijednost) po radniku. Na bazi ovih parametara koji su približno na nivou parametara organizacije koja planira kadrove za naredni period može se izvršiti snimanje kadrovske strukture. Metod komparacije je vrlo koristan kod utvrđivanja kadrovskih struktura srodnih organizacija, a i kao provjera pouzdanosti drugih metoda planiranja.

r_{loy} - Korelacija između indeksa obrazovnog nivoa i prosječnog iznosa društvenog proizvoda po radniku,

$\Delta C/B$ - Koeficijent uloženog društvenog proizvoda u investicije za osnovna sredstva

r_{cy} - Korelacija između osnovnih sredstava, prema sadašnjoj vrijednosti društvenog proizvoda

$g \Delta g$ - Razlike između projektovane i postignute stope rasta društvenog proizvoda

$r_{t \Delta t}$ - Korelacija između broja kadrova i investicija u osnovna sredstva

k_{tj} - Koeficijent trenda u razvoju kadrova u odnosu na odgovarajući stepen obrazovanja

n - Broj godina projektovanog perioda (Jovo Brekić, Kadrovska teorija i praksa)

I Grupa autora, Sistem planiranja kadrova i obrazovanja samoupravno udruženog rada, str. 163.

Anketni metod

Sastoji se u tome što se anketom saznaju potrebe radnih organizacija za kadrovima, prema utvrđenom uzroku. Metod je vrlo jednostavan i može dati određene rezultate kad je u pitanju kratkoročno planiranje kadrova, jer odražava trenutno stanje i potrebe za kadrovima, dok je za dugoročno planiranje dosta nepouzdana metoda. Zbog ovoga što je o njemu rečeno ovaj metod se primjenjuje kao dopuna ostalim.

Normativni metod

Kao što je pokazalo naše istraživanje, najčešće je u upotrebi. Suština metoda je da se broj potrebnih kadrova izračunava na bazi poznatih normativa za određeni obim proizvodnje i usluga. Njegova primjena je iz navedenih razloga adekvatna u onim oblastima gdje su poznati ustaljeni normativi i odnosi (školstvo, zdravstvo, poljoprivreda i sl.). Normativni metod se često koristi za planiranje kadrova kad su u pitanju nove investicije.

Pored izloženih metoda koje se najčešće koriste u planiranju na nivou preduzeća pominjemo, bez ulaženja u razmatranje i sljedeće: indeksni metod. Za planiranje na makro nivou korisno mogu poslužiti i metod međunarodnih regionalnih komparacija, mediteranski regionalni projekt i ostali koji se koriste u svijetu.

Dali smo pregled i karakteristike pojedinih metoda planiranja i projekcije kadrova, što će nam poslužiti u izradi osnovnih pravaca razvoja kadrova na srednji i dugi rok, u zavisnosti od raspoložive informacione osnove.

4.4. Informacije kao osnov planiranja kadrova

Dinamički društveno-ekonomski razvoj neminovno dovodi do porasta informacija o pojavama i procesima, kadrovima, tehnicima, tehnologiji i nauci. Shodno rečenom, funkcionisanje subjekata privređivanja vezano je sa neophodnošću raspolaganja kvalitetnim informacijama. Otuda prave i perspektivne informacije, imaju vanredan značaj za sistem planiranja. Istina, značaj informacija ne iscrpljuje se u planiranju, već su bitan činilac kadrovske politike, upravljanju i odlučivanju. Informisanje kadrova direktno je u funkciji višeg nivoa znanja, stvaralaštva i sposobnosti. Informacioni sistem uopšte, pa i kadrovski, može odgovoriti ovim složenim zahtjevima ako je zasnovan na savremenim sredstvima, uz korišćenje savremenih metoda i tehnike i razumljivo da su stručni kadrovi glavni nosioci sistema.

Nema sumnje, razvoj informacionih sistema na savremenim osnovama bazira se, prvenstveno na dostignućima elektronike i kibernetike i pojavi računara. Otuda se zalažemo i za uvođenje savremenih sredstava, kako bi se u ovom dijelu funkcionisanja organizacije otklonilo "usko grlo" u racionalnom, finansijskom i vremenskom smislu. Postojeća praksa nas upućuje na opreznost i neophodnost brižljivog proučavanja svih relevantnih okolnosti, zbog neiskorišćenosti savremenih sredstava za obradu informacija. Riječ je o sistemima mnogih preduzeća i institucija u Crnoj Gori koja se nedovoljno ili uopšte ne koriste. Najčešći uzrok ovakvog stanja su nepripremljenost, neizgradjenost, ili vremenska nesinhronizovanost pripreme kadrova i organizacije da koristi adekvatno raspoloživu tehniku. Drugačije rečeno, ne postoji usklađenost među elementima informacionog sistema, kadrovima, sredstvima i organizacijom.

U prilogu izgradnje savremenih informacionih sistema jeste i opredjeljenje za tržišni način privređivanja koji se zasniva na poznavanju i korišćenju mnoštva informacija iz bližeg i daljeg okruženja.

4.4.1. INFORMACIONI SISTEM

U razmatranju preduzeća posmatramo kao sistem a područje informacija kao podsistem ili funkciju. Vodeći računa o elementima informacionog sistema (kadrovima, sredstvima i predmetima rada) može se vršiti diferenciranje sistema na obični (klasični) informacioni sistem i savremeni. Razlike su, prije svega, u predmetima i sredstvima rada kao i u kadrovima, u pogledu njihove stručnosti. Kada je informacioni sistem zasnovan na ručnoj obradi, sredstva rada su pisane mašine, mašine za knjiženje, predmeti rada, na kojima se prenose i čuvaju podaci su kartoteke.

Ako postoji savremeni informacioni sistem sredstva rada su računari, predmeti u vezi sa čuvanjem i prenosom datoteke na magnetnim trakama ili vrpcama, a mogu biti i drugi nosioci. Savremeni informacioni sistem iziskuje i adekvatan stručni kadar koji će upravljati pomenutim uređajima i iskorišćavati ih. U ovim uslovima klasična znanja su nedovoljna i neophodno je primjenjivati savremene metode.

Glavni elementi informacionog sistema, koji se zasniva na savremenim sredstvima za obradu podataka su:

- ulazna jedinica u sistem, koja vrši funkciju prijema podataka,
- izlazna jedinica, koja vrši funkciju davanja određenih podataka u vidu pregleda, tabela, izvještaja i slično,
- centralna jedinica, u kojoj se podaci zadržavaju od ulaza do izlaza, tj. u kojoj se

vrši funkcija automatske obrade podataka.

S obzirom na ove glavne elemente, karakteristike savremenog informacionog sistema bile bi: moć obrade velike količine podataka, brzina i tačnost, mogućnost programiranja i

logičkog rasuđivanja.

Karakteristike savremenog informacionog sistema i njegove prednosti nad običnim, klasičnim sistemom, iduu prilog njegovom uvođenju kod subjekata privređivanja. Međutim, prije opredjeljenja za uvođenje određenog infomacionog sistema potrebno je izvršiti:

- analizu dosadašnjeg sistema informacija,
- utvrditi ciljeve koji se mogu postići primjenom postojećeg informacionog sistema,
- donijeti odluku o određenoj varijanti i realizovati je.

Treba analizirati ulazne i izlazne elemente postojećeg sistema, utvrditi vrstu, frekvenciju izvornih podataka, vrijeme i sredstva obrade, kao i kadrove koji će biti angažovani na ovim poslovima i zadacima. Neophodno je izvršiti analizu finansijskih efekata, koji se dobijaju poređenjem troškova i efekata datog informacionog sistema.

Informacije treba prezentirati korisnicima u pogodnoj formi i obliku, a takođe, težiti da one imaju sljedeće osnovne attribute:

- Tačnost, istinitost, informacija mora biti dokumentovana, u protivnom riječ je o kvazi informaciji pa i dezinformaciji. - U složenim i dinamičkim uslovima neophodno je obezbijediti pravovremenost informisanja. Potrebno je ifnormaciju dostaviti korisniku u pravo vrijeme i obezbijediti mu dovoljno vremena da odlučuje na bazi dobijene informacije.

- Jedno od bitnih kvalitativnih obilježja informacij je i njena jasnost. Na jasnosti treba zahtijevati naročito zato što je riječ o velikom broju korisnika različitog obrazovnog nivoa.

- Neophodno se pridržavati načela selektivnosti kako bi se odvojilo bitno od nebitnog i dobile informacije koje su zaista predmet interesovanja određenog korisnika. Svjedoci smo velikog porasta informacija tzv. "poplave informacija". Pitamo se da li smo dovoljno informisani?

- Kao i svaka aktivnost i u sistemu informisanja mora se voditi računa o rentabilnsoti dobijenog "proizvoda". Treba utvrditi efekte i troškove date informacije, njenu cijenu, cijenu koja će u datoj situaciji biti optimalna. U racionalnosti se može puno postići ako postoji dobra koordinacija između korisnika i davaoca informacija. Zato je

potrebno vršiti povremene analize , u smislu koje su informacije suvišne za datog korisnika, koje informacije nedostaju određenom primaocu i sl.

4.4.2. KADROVSKE INFORMACIJE KAO PODSISTEM INFORMACIONOG SISTEMA

Informacije o kadrovima biće posmatrane u funkciji njihovog planiranja, u stvari kao osnova procesa odlučivanja.

Prethodnom tvrdnjom istaknuto je koliko je kompleksno područje informisanja uopšte i informacija koje se odnose na kadrove. Složenost informisanja se povećava i usljed kadrovskog razvoja, zbog razuđenosti struka i zanimanja i potrebe raspolaganja informacijama iz okruženja. Proces savremenog planiranja mora se temeljiti na savremenim metodama, tehnikama i na sredstvima koja omogućavaju obradu podataka, kako bi se obezbijedilo efikasno planiranje uopšte, a time i planiranje kadrova. Ovako postavljen zadatak nameće potrebu postojanja takvih informacionih sistema koji će davati adekvatne i pravovremene informacije. Ovaj zahtjev je u skladu sa ukupnim progresom u razvoju kojim se skraćuje vrijeme od nekog pronalaska do njegove praktične primjene. Na području informacija ovaj zahtjev se ostvaruje skraćivanjem vremena od postanka neke pojave do predaje informacije korisniku o datoj pojavi.

Prema ovome što je izloženo, kvalitetno poslovno odlučivanje zahtijeva adekvatne, racionalne i pravovremene informacije, što se može ostvariti upotrebom savremenih sredstava u obradi podataka. Naime, dok jedan dokumentator obradi mjesečno od 600-800 dokumenata, kompjuter taj "posao" obavi za nekoliko sekundi. Savremena sredstva omogućavaju da se obim informacija "savlada", tj. obradi i sistematizuje kvalitetno i pravovremeno. Međutim, u određenim situacijama nije potrebno ići na uvođenje ovakvog informacionog sistema (mali broj zaposlenih, nedostatak stručnih kadrova itd.), te se informacije u vezi sa kadrovima mogu obrađivati i ručno, ili predati drugima na obradu.

Informacije o kadrovima i kadrovskim procesima koje treba da posluže u planiranju, moraju biti dopunjene i informacijama iz okruženja (drugih subjekata privređivanja, komune, regiona, Republike). Naročito je potrebno obezbijediti integrisanost i jedinstvenost informacione osnove pri izradi dugoročne projekcije kadrova, na nivou regiona ili Republike.

Za uspješnu realizaciju ove zamisli smatramo da je prihvatljiva izgradnja

jedinstvenog sistema praćenja i razvoja kadrova, koji je pokazao rezultate u pojedinim republikama, dok su inostrana iskustva instinktivna. Pretpostavka izgradnje ovog sistema je dalji rad na organizacionom i kadrovskom jačanju kadrovskih službi preduzeća, dosljednije vođenje kadrovskih evidencija, naročito obaveznih i povezanost sa sistemom praćenja razvoja kadrova na nivou Republike. Rezultati istraživanja pokazuju da je informaciona osnova o kadrovima prilično oskudna, oskudnija nego za ostale činioce proizvodnje što je nedopustivo i apsurdno.

Pošto smo informacije o kadrovima posmatrali, prije svega u funkciji njihovog planiranja, dostignuti stepen razvoja iziskuje relevantne informacije o prošlim događajima, a takođe i perspektivne informacije o budućnosti i mogućim alternativama. Na ovaj način, formirana informaciona baza omogućava da planovi kadrova budu odraz objektivnih potreba i mogućnosti preduzeća, a ne intuicije i proizvoljnosti. Razumljivo je da treba voditi računa o racionalnosti sistema sa aspekta davanja pravovremenih, potrebnih i rentabilnih informacija, imajući u vidu troškove i efekte njihove upotrebe. Razvijen sistem informacije je nužnost za efikasnije upravljanje privrednim i društvenim tokovima. Subjekti privređivanja nužno moraju ostvarivati u funkcionisanju dinamičku stabilnost, što znači da bez adekvatnih informacija nema efikasnosti, razvoja i funkcionisanja.

5. PRAVCI RAZVOJA KADROVA CRNE GORE DO 2001.GODINE

5.1. Osnovne determinante kadrovskog razvoja

Analiza dosadašnjeg kretanja razvoja kadrova pokazuje međuzavisnost kadrovskog i društveno-ekonomskog razvoja, uz određena odstupanja. Kako bi ova odstupanja bila svedena na najmanju mjeru, kadrovska se politika mora bazirati na sagledavanju osnovnih, izvjesnih pravaca razvoja na srednji i dugi rok. Izrada dugoročnih kadrovskih projekcija je nužna s obzirom na okolnost da se kadrovi pripremaju za funkciju u relativno dugom roku (i do 20 godina), odnosno stalno ako se posmatra permanentno obrazovanje. Stalnost i složenost pripreme kadrova ukazuje i da je formiranje "kadrovskog kapitala" komplikovanije i dugovremenije od izgradnje bilo kog sredstva ili objekta.

Buduća kretanja kadrova uslovljena su sljedećim osnovnim determinantama: naučno-tehničkim progresom, tempom i pravcima razvoja privrede i društva, stanjem i dinamikom razvoja stanovništva, kao istepenom razvoja obrazovnih institucija i njihovom mogućnošću izgradnje kadrova.

Naučno-tehnički progres i tehničko-tehnološki napredak je proizvod i stalni pratilac ljudske aktivnosti. Posmatrano na dugi rok, tehničko-tehnološki napredak, djelovaće na dalju izmjenu u strukturi zaposlenosti između sektora, tj. nastaviće se transfer od primarnog i sekundarnog prema tercijarnom i kvartalnom sektoru. Tercijarni, pa i kvartalni sektor, naročito će doći "do izražaja" ako je sekundarni sektor razvijen. Istina, aktuelnost proizvodnje hrane donekle će "umiriti" ova kretanja, kažemo donekle jer će mehanizacija poljoprivredne proizvodnje i uopšte osavremenjavanje procesa imati uticaja na zamjenu ljudskog rada mašinskim. Promjene u strukturi rada, koja je i sada iznad strukture kadrova, djelovaće na poboljšanje kvalifikacione strukture, jer će rast stručnih kadrova i naučno-istraživačkih biti najbrži. Poznato je da je obrazovna

struktura zaposlenih u Crnoj Gori veoma povoljna, iznad prosjeka u zemlji. Međutim, posebno je važno u pripremi visokoobrazovanih kadrova obezbijediti nov kvalitet zato što Crnoj Gori, a i Jugoslaviji, nedostaju stvaraoci, inovatori i kreatori nosioci naučno-tehničkog progressa koji moraju biti "kapital" značajan tako da se ne može supstituisati ni jednim drugim, dok ovi kadrovi mogu supstituisati ostale činioce reprodukcije.

Pravci društveno-ekonomskog razvoja Crne Gore, o kojima je bilo riječ u prethodnim poglavljima, biće pod snažnim uticajem dosadašnjih kretanja i osnovnih karakteristika sadašnjih stanja, bolje reći problema, koji su evidentniju tekućem petogodištu, a vjerovatno i duže do 2000 godine. Riječ je o niskoj akumulativnoj i reproduktivnoj sposobnosti privrede, visokom stepenu zaduženosti, niskoj produktivnosti i izraženoj nezaposlenosti. Ove okolnosti nameću potrebu izbora onih pravaca u razvoju koji će značiti veću zaposlenost, odnosno proširenu kadrovsku reprodukciju. Razvojem treba stvoriti uslove za produktivno angažovanje i adekvatno evaluiranje ljudskog činioca kao izuzetno važnog faktora razvoja. Kako smo ranije obradili pravce razvoja, ponavljamo da je riječ o sljedećem: razvoj kapaciteta viših faza prerađivačke industrije, razvoj turizma, poljoprivrede, male privrede, zanatstva. Pravci razvoja nužno moraju uvažavati raspoložive činioce i njihove komparativne prednosti. Potrebe za kadrovima na bazi ovako izabranih pravaca razvoja formiraju tražnju kao element njihovog bilansa. Ostvarivanje razvoja i adekvatna valorizacija činilaca odvijace se u izmijenjenom privrednosistemskom okruženju. Kažemo izmijenjenom jer započeti procesi transformacije se veoma sporo odvijaju, kao da se ne shvata uvođenje ekonomskih osnova i tržišnog načina privređivanja. U takvim okolnostima koje znače tržišnost svih činilaca i konkurenciju nužno dolazi do promjene u svojinskim odnosima, do konkurencije vlasničkih oblika i dominantnom učesću, shodno efikasnosti. Ovakva, da je nazovemo filozofija razvoja, iziskuje drugačiji odnos prema kadrovima i radu. Na žalost, u ovom dijelu najsporije se odvija proces transformacije, kao da se ne želi ostvariti konkurencija znanja i sposobnosti, odstraniti monopol na radno mjesto i raskinuti sa praksom da je posao zagarantovan bez obzira na rad i rezultate. U budućem razvoju, u uslovima tržišta i konkurencije i sve veće internacionalizacije rada to neće biti moguće. Naprotiv, ekonomski jaki i sposobni subjekti prednjačće u razvoju, a oni koji zaostaju ili pak stagniraju, neće biti podržavani već likvidirani.

Kadrovski razvoj određen je brojem i strukturom stanovništva, budućim kretanjima, a posebno kategorijom aktivnog stanovništva. Porast stanovništva, kao baza razvoja kadrova, imaće umjereniji trend u desetogodištu 1991-2000 godine. Ovakva predviđanja

polaze od poznatih hipoteza o fertilitetu, mortalitetu i migracijama! Imajući ovo u vidu, kao i činjenicu da su se predviđanja radena ovom metodom praktično i ostvarila za 1991. godinu, to se polazi o drelativno niskih stopa smrtnosti stanovništva Crne Gore odnosno hipoteze o konstantnom mortalitetu. Što se tiče fertiliteta očekuje se takođe njegovo pomjeranje na nešto niži nivo. Na kraju, hipoteza o migracijama polazi od negativnog salda preseljavanja, koji će biti niži nego u minulom desetogodištu.

Navedena kretanja pokazuje sljedeći pregled:

Tabela 16.

STANOVNIŠTVO CRNE GORE DO 2001 GODINE

		u 000 varijanta srednjeg fertiliteta	
Godina	Br.stanovnika	Prosječne godišnje stope rasta	
1981	584	1981-1991	0,6
1991	619 ²	1991-2001	0,5
2000	650	1981-2001	0,5

IZVOR: SGJ - 81., str. 408, za 1991. i 2001. godinu, prema studiji "Stanovništvo Crne Gore do 2000. godine."
dr. Lj.Radović i dr. V.Vukotić, IDEI, Titograd 1982. godine

Na bazi dosadašnjeg kretanja i osnovnih pravaca razvoja stanovništva mogu se sagledati starosni kontigenti:

Tabela 17.

NAJVAŽNIJI STAROSNI KONTIGENTI STANOVNIŠTVA

	1981.	1991.	2001.
Predškolska djeca			
- do 7 godina	75.654	64.769	65.088
Školoobavezna djeca			
- od 7 do 14 godina	84.893	79.671	72.996
Radni kontigent	367.368	407.085	418.099
- muški od 15-64 god.			
- ženski od 15-59 god.			
Stanovništvo iznad 65. god.	48.021	53.452	76.830
Struktura %			
Predškolski kontigent	12,9	10,5	10,0
Školoobavezna djeca	14,5	12,9	11,2
Radni kontigent	62,9	65,7	64,3
Lica iznad 65 godina	8,2	8,6	11,8

1 Prema studiji: dr. Lj.Radović i dr. V.Vukotić "Stanovništvo Crne Gore do 2000. god"

2 Za 1991. godinu poslužili smo se projekcijom, prema već citiranoj studiji "Stanovništvo Crne Gore do 2000. god." iz razloga što su neznatna odstupanja od stvarnog stanja i što rezultati popisa stanovništva nijesu objavljeni izuzev za ukupno stanovništvo po opštinama i naseljima

Projekcija pokazuje da će se i dalje nastaviti tendencija laganog starenja stanovništva Crne Gore, što se vidi iz povećanja udjela u strukturi lica iznad 65 godina i radnog kontigenta, uz smanjenje učešća mladog stanovništva.

U stvari, na formiranje starosne strukture i osnovnih kontigenata stanovništva snažno se odražava prirodno kretanje. Naime, kao što je poznato, od 1969. godine nastaje period pada nataliteta, ali je nastavljen rast stanovništva usljed visokog vitalnog koeficijenta (odnos rođenih i umrlih 4:1). Prema tome, generacije iz doba 70-ih godina, 2000 godine su u radnom vijeku, a već se sada osjeća sužavanje osnove strukture stanovništva (dobne), jer se u njoj smanjuje učešće mlade generacije.

Kada su poznati osnovni elementi strukture stanovništva, relativno je lako uraditi bilans kadrova, odnosno ponudu kao sastavni dio bilansa. Prvi elemenat ponude kadrova određen je postojećom nezaposlenošću (preko 43.000 nezaposlenih), a zatim treba računati na kadrove koji "pristižu" iz procesa obrazovanja oko 8000 svake godine. Na veličnu ponude uticaće i povratak izvjesnog broja lica sa privremenog rada iz inostranstva. Kažemo izvjesnog, jer je u pitanju relativno mali broj usljed mnogih ograničavajućih okolnosti za povratak. Ekonomska, politička situacija u zemlji, kao i okolnost da se formira i treća generacija emigranata što ođto smanjuje mogućnost njihovog povratka i reintegracije i negira teza da je riječ o radnicima na privremenom radu u inostranstvu, o čemu smo već govorili.

Poznato je da je do sada na formiranje ponude kadrova uticao i transfer stanovništva iz poljoprivrede u vanpoljoprivredne djelatnosti. Transfer koji je bio uslovljen tražnjom i porastom zaposlenosti prvenstveno u industriji, a u nekim slučajevima i agrarnom prenaseljenošću, što je sve dovelo do deagrarizacije i ostalih poznatih posledica. Imajući ovo u vidu može se očekivati obrnut smjer kretanja stanovništva od dosadašnjih, ne od sela i poljoprivrede, već prema selu i poljoprivredi. Riječ je o procesu za koji treba i vremena, i sredstava, i organizacije jer je većina sela u Crnoj Gori napuštena, bez osnovnih uslova i infrastrukture, a poljoprivredno zemljište u velikoj mjeri devastirano. S druge strane, treba reći da su kadrovi, posebno stručni, "usko grlo" razvoja sela i poljoprivrede. Poljoprivreda Crne Gore, posebno individualni sektor, jeste primjer neadekvatnog rasporeda kadrova, odnosno potvrda koliko su stručni kadrovi "van funkcije", što sa svoje strane iziskuje neophodnost afirmacije i reafirmacije znanja i stručnosti.

5.2. Projekcija razvoja kadrova prema djelatnostima do 2001 godine

Bez sumnje izrada projekcije razvoja kadrova u području Crne Gore, pored iznesenih osnovnih determinanti, suočava se sa više metodoloških problema i suštinskih nedoumica nego što je to slučaj u drugim djelovima Jugoslavije. Kada je u pitanju razvoj, odnosno produktivno angažovanje zaposlenih i nezaposlenih prvenstveno se postavlja pitanje opstanka dijela kapitalno-intenzivnih kapaciteta privrede. Riječ je o dva industrijska kombinata: Željezari u Nikšiću i Kombinat aluminijuma u Titogradu. Slična je sudbina i sa dijelom metaloprerađivača u Titogradu, Nikšiću i Bijelom Polju, upravo zbog odbijanja sanacije od strane finansijera iz inostranstva. Ovim se želi istaći da su izuzimajući više faze prerade mogućnosti zapošljavanja u industriji veoma skučene.

S druge strane, tzv. tehnološki višak u Crnoj Gori relativno je veći nego drugdje jer je privreda bila izložena stalnom pritisku subjekata politike da zapošljava rastuću ponudu kadrova kako bi se makar i prividno ostvarili preduslovi za socijalni mir. Imajući u vidu prezasićenost privrede brojem zaposlenih, nerealno je očekivati dinamičko zapošljavanje u društvenoj privredi, a posebno u neprivredi koja će se razvijati kao zavisno promjenljiva u odnosu na nivo razvijenosti privrede. Prema tome, poenta je na produktivnom angažovanju kadrova i efikasnom privređivanju, a ne na ekstenzivnom razvoju.

Prethodno rečenom treba dodati još jedan momenat specifičan za privredu Crne Gore. Riječ je o krutim elementima kolektivne svijesti, što se ispoljava u ideološkom sektaštvu prema privatnoj, zadružnoj i mješovitoj svojini, naročito prema inostranoj inicijativi da otvara sopstvena preduzeća, makar i u carinskoj zoni.

Shodno rečenom, nije moguće bez rizika od prigovora uraditi model projekcije kadrova, pa da se dobivene veličine brane racionalnim rezonima. Ipak, postoji logička obaveza da se u završnici rada prezentira rezultat svestranog proučavanja u području očekivanih trendeova.

Služeći se verifikovanim metodologijama projekcije kadrova (IKB metoda, prvenstveno) uz određene komparacije, u periodu do 2001 godine predviđen je veoma nizak nivo zaposlenosti kadrova, sa naslova proširene kadrovske reprodukcije. Porast zaposlenosti privrede društvenog sektora iznosi svega 0,5% godišnje, dok bi produktivnost rada ostvarila porast od oko 1%, odnosno društveni proizvod oko 1,5%. Istina nisko,

na to je odraz realnog stanja i problema koji će u ovom periodu biti izraženi, a posebno u prvom petogodištu (1991-1995).

Porast zaposlenosti bio bi ostvaren u dijelu viših faza prerade u industriji. U društvenom sektoru poljoprivrede porast zaposlenosti bio bi neznatan, što važi i za građevinarstvo i šumarstvo. U saobraćaju kao i trgovini društvenog sektora takođe se neće ostvariti značajniji dio zaposlenosti. Relativno veći porast zaposlenosti je realno očekivati u ugostiteljstvu i turizmu.

Za oblast nadgradnje važi prethodno iznešena konstatacija, s tim što u dijelu koji se odnosi na obrazovanje i kulturu treba računati na porast zaposlenosti i proširenu reprodukciju na kvalitetativno višem nivou. Na kraju, segment koji obuhvata društvenopolitičke zajednice i organizacije, stagniraće u pogledu zaposlenosti, a vjerovatno će doći i do smanjenja, s obzirom na okolnost da se ova oblast razvijala mimo realnih potreba i mogućnosti.

Iz prethodnog se očito vidi da je proširena kadrovska reprodukcija društvenog sektora veoma skromna i iznosila bi oko 650 zaposlenih godišnje. S obzirom na prethodno iznijete zahtjeve, u pitanju su prvenstveno stručni kadrovi sa specifičnim znanjima, neophodnim za savremeno poslovanje i efikasno privređivanje.

Drugi elemenat tražnje kadrova bila bi zamjena po osnovu prirodnog odliva kadrova iz funkcije, odnosno prosta reprodukcija. Prosta reprodukcija posmatrana sa kvantitativnog stanovništva značila bi zaposlenost od oko 4.500 lica godišnje, dok sa aspekta kvaliteta i zahtjeva rada treba obezbijediti kvalitetniju zamjenu, na višem nivou stručnosti i sposobnosti.

Iz rečenog proizilazi da bi se po oba osnova (proste i proširene reprodukcije) godišnje moglo zaposliti oko 5.000 lica, i oko 1000 u ostalim vidovima na osnovu nove zaposlenosti što samo djelimično "apsorbuje" porast kadrova iz procesa obrazovanja, koji premašuje 8.000 lica godišnje. Očigledno je da će problem nezaposlenosti biti prisutan dugovremeno pa će se "preseliti" i u naredni vijek. Radno angažovanje znatan broj kadrova potražiće i u privatnom sektoru poljoprivrede, male privrede, zanatstva i uopšte sektora proizvodnje i usluga.

U izradi projekcije razvoja kadrova do 2001 godine kritički smo razmatrali studije društveno-ekonomskog razvoja Crne Gore¹. Kažemo kritički jer je u njima predviđen

1 Riječ je o studijama : 1) *Mogućnosti privrednog razvoja Crne Gore 1991-1995. god.*, Ekonomski fakultet Titograd, 1990. god;

2) *Projekcija dugoročnog razvoja Crne Gore do 2000. god.*, Institut za društveno-ekonomska istraživanja, Titograd, 1986. god.

nešto dinamičniji rast društvenog proizvoda, a time i zaposlenosti i produktivnosti. No, kako nije, ili ne u dovoljnoj mjeri, uzet u obzir problem tehnoloških viškova, naša projekcija sa nižom stopom rasta smatramo da je realnija.

Vizija razvoja kadrova, prema djelatnostima, daje se u sljedećem pregledu:

Tabela 17.

PROJEKCIJA RAZVOJA KADROVA CRNE GORE DO 2001 GODINE

Djelatnost	Stanje 1989. godine	Proj. kadrova 2001 god.
a) Privredne djelatnosti	131.543	138.700
- Industrija i rudarstvo	54.590	57.700
- Poljoprivreda i ribarstvo	3.863	4.100
- Šumarstvo	3.162	3.200
- Vodoprivreda	82	100
- Građevinarstvo	9.400	9.500
- Saobraćaj i veze	15.218	15.400
- Trgovina	19.964	20.100
- Ugostiteljstvo i turizam	12.757	15.150
- Zanatstvo	3.818	4.100
- Stambeno-komunalna djelatnost	3.707	3.950
- Finansijske i druge usluge	5.061	5.400
b) Vanprivredne djelatnosti	31.308	32.100
- Obrazovanje i kultura	12.262	12.600
- zdravstvena i socijalna zaštita	10.214	10.500
- Društveno-političke zajednice organizacije i SIZ-ovi	9.250	9.000
UKUPNO	163.351	170.000

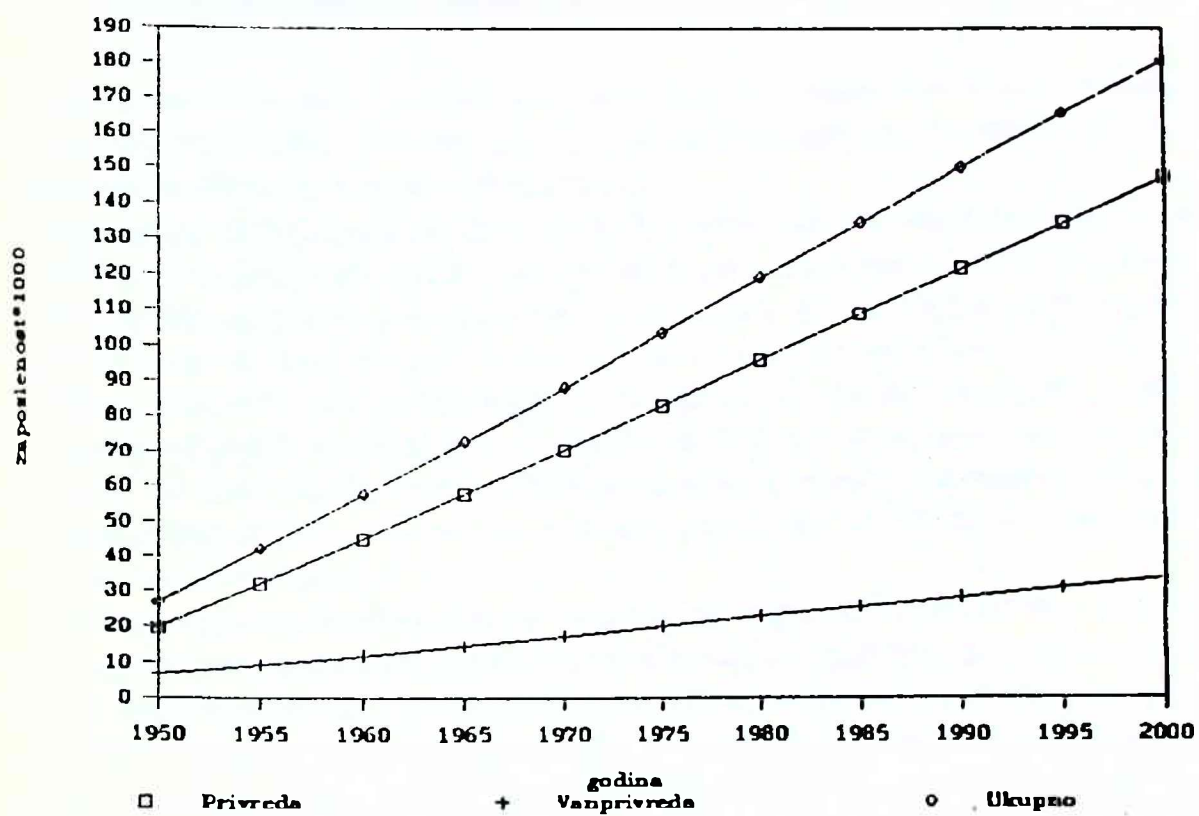
Dosadašnja kretanja kao i projekcija razvoja kadrova do 2001 godine mogu se predstaviti i grafički. U narednom grafiku dat je razvoj zaposlenosti društvenog sektora: ukupno, privrednim i vanprivrednim djelatnostima. Dinamiku zaposlenosti najbolje aproksimiraju funkcije sljedećeg oblika:

Ukupna zaposlenost $y=3,08.x-5.976,2$

Zaposlenost u privredi $y=2,56.x-4.965,9$

Zaposlenost u vanprivredi $y=0,54.x-1.052,8$

DINAMIKA ZAPOSLENOSTI U CRNOJ GORI



5.3. Osnovni tokovi razvoja kadrova prema stepenu stručnog obraovanja, do 2001.godine

Sasvim je razumljivo, da kada je u pitanju razvoj obrazovne strukture kadrova, odnosno njeno strateško osmišljavanje, tada je izraženo mnoštvo ograničenja da bi se ostvarila vizija mogućeg i očekivanog razvoja.

Saglasnost činilaca procesa reprodukcije i stalni naučno-tehnički progres, sada i u budućnosti, iziskuje dinamičan porast stručnjaka, a posebno onih sa visokom školskom spremom, zatim specijalista i magistara, kao i doktora nauka, jednom riječu, naučnih kadrova. S druge strane, treba reći da se osjeća zasićenost kadrovima nižih kvalifikacija, odnosno nekvalifikovanih, te će njihov porast biti neznatan, a relativni udio znatno smanjen. Projekcijom se predviđa znatno smanjenje zaposlenih bez kvalifikacija na 6% , što je realno očekivati ako bi se ostvarila zamjena ovog dijela kadrova na višem obrazovnom nivou, s obzirom na visoko učešće zaposelnih, naročito u privredi, bez kvalifikacije.

Ostvarivanje razvoja i porasta produktivnog angažovanja kadrova u pojedinim djelatnostima i futurološke projekcije razvoja kadrova moguće je ostvariti kadrovskom reprodukcijom (porastom i proširenjem) na višem kvalitativnom nivou, uz istinsko "protežiranje" znanja i sposobnosti. Konačno, viši nivo i kvalitet znanja kadrova imperativ je savremenog razvoja i preduslov internacionalizacije rada i uključivanja u međunarodnu razmjenu.

Uvažavajući prethodne opredjeljujuće okolnosti i ograničenja i služeći se naučnom i praktički verifikovanom metodologijom uradili smo projekciju razvoja obrazovne strukture kadrova Crne Gore do 2001 godine.¹

¹ Riječ je i IKD metodu i modelu kadrovske strukture. Takođe radi komparacije imali smo u vidu futurološke projekcije razvoja kadrova Jugoslavije i Hrvatske, autora dr Jova Brekića. Vidjeti cit. djelo: "Razvoj i promocija kadrova", kao i dr Jovo Brekić "Kadrovi na pragu trećeg milenija", IV kongres kadrovskih radnika Jugoslavije, Bled, 1990 godine

TABELA 18.

FUKTUROLOŠKA PROJEKCIJA RAZVOJA KADROVA CRNE GORE
DO 2001. GODINE

Stepen stručnog obrazovanja		Strukt. zaposlenih u %
I	Nekvalifikovani radnik	6,0
II	Osposobljeni radnik	6,1
III	Stručni radnik	26,0
IV	Samostalni stručni radnik	27,1
V	Stručni radnik-specijalista	10,6
VI ₁	Viši stručni radnik	7,3
VI ₂	Viši stručni radnik specijalista	3,6
VII ₁	Visokostručni radnik	11,1
VII ₂	Visokostručnik spec. i mag.	1,8
VIII	Naučni radnik doktor	0,5
UKUPNO:		100,0

Ostvariti ovako značajna pomjeranja u obrazovnoj strukturi kadrova i viši nivo znanja i sposobnosti, pa makar i u periodu do kraja vijeka veoma je seriozan zadatak. Zadatak koji bitno mijenja način i ciljeve pripreme kadrova za funkciju. Istina, nužnost permanentnog obrazovanja "briše" granicu između procesa rada i obrazovanja. Otuda sam pristup obrazovanju je bitno drugačiji. Obrazovanjem treba osposobiti kadrove za znalačko, metodološko rješavanje problema, a ujedno stvoriti osnovu za dalji profesionalni razvoj i specijalizaciju.

Promjene u sistemu obrazovanja su nužne na svim nivoima. S obzirom na značaj visokostručnih i naučnih kadrova, u ovom dijelu obrazovanja promjene su neophodne. Naročito je u postdiplomskom usavršavanju i specijalizaciji nužno obezbijediti metodološko osposobljavanje preko konkretne naučno-istraživačke prakse, a ne kao što je to sada slučaj da to bude "već viđeno", nastavak dodiplomskog studija. Ostvarenje ove zamisli pretpostavlja i čvršće veze segmenata obrazovnog sistema, i ne samo njega već ovog i naučno-istraživačke djelatnosti. Svakako, sistem pripreme kadrova treba

građiti na efikasnim i racionalnim osnovama, kontinuirano, uz neophodno inoviranje modernizaciju i osavremenjavanje procesa.

Kao što smo istakli, zahtjevi rada su sve strožiji i oni su "ispred" strukture kadrova, što se pored neravnoteže manifestuje i pojavom novih zanimanja i profesija i nestajanjem mnogih. Uslov ostvarivanja sklada "ravnoteže" jeste i adekvatna motivacija, naročito mladih i talentovanih kadrova za stvaralaštvo, preduzetništvo i razvoj. Drugačje rečeno, treba obezbijediti uslove za radno angažovanje i uključivanje u procese rada i specijalizacije, uvesti konkurenciju znanja i sposobnosti, uz adekvatan sistem ocjenjivanja, kao osnove promocije, što pretpostavlja i adekvatno razvijen kadrovsko-informacioni sistem.

U stvaranju uslova i realizacije navedene projekcije razvoja kadrova, nema sumnje, neophodno je uključivanje subjekata privređivanja i njihovih kadrovskih službi. Dobro stručno ekipirane kadrovske službe su jedan od preduslova za ostvarivanje razvojno strateških ciljeva u oblasti kadrova.

6. ZAKLJUČAK

Proučavajući ulogu kadrova, prvo sa teorijskog stanovišta u društveno-ekonomskom razvoju, a nakon toga kritički razmatrajući njihovu ulogu u ekonomskoj strukturi i razvoju Crne Gore, može se izvesti par bitnih zaključaka kako bi se stvorila cjelina o problemu koji je predmet proučavanja u ovom radu.

Naime, razmatranje uloge kadrova u društveno-ekonomskom razvoju, ili šire stanovništva, u području Crne Gore, suočava se sa nizom osobenosti. Pojedini problemi iz domena kadrova ispoljavaju se na drugačiji način u odnosu na neko drugo područje, ili se pak, pojedine polazne premise ne potvrđuju. Sve su to okolnosti koje imaju snagu bitnih činjenica koje treba uvažavati i šire posmatrati.

S druge strane, zbog izrazite prisutnosti aktuelnih problema stanja i razvoja privrede Crne Gore, bilo je nužno u izradi projekcije kadrova biti veoma obazriv. U stvari, problemi o kojima je bilo riječ imaju snagu ograničavajućih okolnosti na dinamiku društveno-ekonomskog i kadrovskog razvoja.

Upravo, zbog ovih okolnosti i prisutnih specifičnosti ne potvrđuju se pojedine hipoteze. Naime, u razmatranju smo pošli od pretpostavke da će viši stepen obrazovanja kadrova dati i veće efekte, što se izvodi između zavisnosti kadrovskog i društveno-ekonomskog razvoja. Međutim, ova polazna premisa se ne potvrđuje na primjeru Crne Gore. Naprotiv, veoma visok kvalitet kadrova sa oko 70% stručnih, u praksi privređivanja ostvaruje rezultate koji su ispod prosjeka u odnosu na Jugoslaviju. Tako je produktivnost rada u Crnoj Gori niža za 10% , ekonomičnost poslovanja za 20%, uz negativnu stopu reinvesticione sposobnosti.

Na ovaj način, ozbiljno se dovodi u pitanje i druga hipoteza - mogućnost većeg angažovanja ljudskog činioca u Crnoj Gori. Zbog snažnog prisustva ovih problema,

naročito u tekućem petogodištu moguće je govoriti o veoma skromnoj proširenoj kadrovskoj reprodukciji, oko (0,5%) godišnje, ovo posebno stoga što se sporo odvija proces organizacionog i vlasničkog prestrukturiranja i transformacije nađna mišljenja, koje po pravilu sadrži odbojnost i otpor prema novom. U traženju odgovora zbog čega se postavljene hipoteze ne potvrđuju, uzroke treba vidjeti i u pretjeranom poistovjećivanju kvaliteta kadrova sa školskom spremom i kvalifikacijama i izražene težnje za sticanjem većeg stepena školste spremne i kvalifikacije, a ne u kvalitetu znanja i efikasnosti njegovog korišćenja.

Uvažavajući rečeno, u formi zaključka, izvodimo nekoliko osnovnih napomena:

1. U Crnoj Gori, u analiziranom razdoblju ostvaren je značajan razvoj kadrova. Dinamičan društveno-ekonomski razvoj doveo do kvalitativnog rasta kadrova i razvoja njihovih kvalitativnih svojstava. Radi razumijevanja ove dinamike navodimo povećanje broja zaposlenih kadrova u funkciji, sa 30 hiljada u 1952 godini na preko 160 hiljada u 1990., uz znatno poboljšanje obrazovne strukture stanovništva i kadrova, a posebno stručnih čije učešće iznosi 70%. Pored ovog, ostvaren je veoma dinamičan porast i kadrova u pripremi koji iznosi blizu 120 hiljada. Međutim, u ovako dinamičkom razvoju stvoreni su određeni problemi. Kao prvo, riječ je o nezadovoljavajućem nivou aktivnog stanovništva, što pokazuje i stopa aktivnosti od (33%), uz nezadovoljavajući opseg radnog angažovanja kadrova (oko 163 hiljade zaposlenih). Kada ovo kažemo, mislimo na apsolutno i relativno visoko učešće kadrova van funkcije, što se pokazuje preko udjela nezaposlenih (blizu 50 hiljada), zatim visokog odliva kadrova po osnovu penzionisanja, najčešće prevremenog i aktuelnih ekonomskih i tehnoloških viškova, koji iznose (blizu 20 hiljada). Na ovaj način se smanjuje udio stanovništva i kadrova na proizvodnoj strani uz drastično povećanje onih na strani potrošnje. Stvara se protivurječnost između materijalnih mogućnosti i potreba, uz pad životnog i društvenog standarda. Nedovoljno, a i neefikasno radno angažovanje kadrova kao osnovnog, a uz to i izdašnog činioca razvoja Crne Gore, uzrokuje i nedovoljno korišćenje prirodnih uslova i drugih materijalnih i materijalizovanih čnilaca.

2. Pored dinamičkog razvoja zaposlenosti (s obzirom na jako nizak startni nivo), nezaposlenost kadrova je centralni problem. Težna ovog problema je u tome što se on ne rješava već pogoršava. Da će nezaposlenost biti dugoročan problem koji će se "prenijeti" i u naredni vijek pokazuje i broj od oko (50 hiljada nezaposlenih) kao i činjenica da njihova struktura ni približno ne korenspondira sa tražnjom za kadrovima. U strukturi nezaposlenih najviše je kadrova sa tzv. administrativnim zanimanjima. Na drugoj strani, potrebe za kadrovima su sasvim različite. Nedostaju stručni kadrovi, kako

za proizvodnju tako i za razvoj. Posebno su deficitarni rukovodeći stručni kadrovi, preduzetnici, stručnjaci za menadžment, informacione sisteme i uopšte kadrovi koji znaju primjenjivati dostignuća savremenog privređivanja i naučno-tehničkog progresu. Očito, ovo je dokaz divergentnih kretanja uzrokovanih neplanskim i ekstenzivnim razvojem sistema obrazovanja, koji je više polazio od "produkcije" kvalifikacija i diploma a manje od pravih upotrebljivih znanja i njihovog uvećanja. S druge strane, sistem zapošljavanja je bio ekstenzivan, bez dovoljno veze sa realnim potrebama i neophodnosti tehnoloških, organizacionih unapređenja privređivanja i efikasnosti poslovanja. Otuda i ovako izražena protivurječnost između kadrovske i ostalih struktura, odnosno između ljudskog činioca i ostalih činilaca i struktura.

Međutim, problem nezaposlenosti se ne može više tretirati na stari način, već se bitno transformiše u zahtjev za produktivno angažovanje, zapošljavanje, zaposlenih i nezaposlenih. Opredjeljenje koje je u skladu sa uvođenjem tržišnog načina privređivanja i konkurencijom svih činilaca reprodukcije. Konačno, radno zakonodavstvo u nas inoguriše uvođenje tržišnih zakonitosti i demonopolizaciju radnih mjesta. Na ovaj način, bitno se mijenja odnos prema radu, radna disciplina, zbog stalnosti i sigurnosti posla, produktivnost rada i efikasnost privređivanja.

3. Pitanja radnog angažovanja, zapošljavanja kadrova, u Crnoj Gori postaje složenije aktuelizacijom tehnoloških i ekonomskih viškova. Naime, tehnološki i ekonomski viškovi, a može se reći i politički, zaposlenih od blizu (20 hiljada), pokazatelj su koji po sebi govori mnogo. Prvenstveno, u pitanju je nebriga, neplansko rasipanje kadrovskih znanja i njihovo neracionalno angažovanje. Takođe, riječ je o nedostatku razvojne i kadrovske politike. Kadrovska politika koja nije bila izraz realnih potreba i mogućnosti, već je u ima samoupravljanja monopolisana i privatizovana od grupa i pojedinaca, a odlučivanje vođeno iz tzv. centara otuđene birokratske i političke moći. Samim tim, ovi tzv. tehnološki viškovi u suštini su politički i ekonomski jer je poznato u kojoj mjeri je ostvaren napredak u primjeni tehnike i tehnologije, kod većih preduzeća da bi se po tom osnovu "produkovali" tehnološki viškovi.

Činjenica da su mogućnosti rješavanja tehnoloških viškova male, govori da u Crnoj Gori još uvijek nedostaje inicijative, preduzetništva, kreativnosti, "sluha" za tržišno prestrukturiranje i privređivanje. Tim prije i tim više što je način utvrđivanja organizacionih, ekonomskih i tehnoloških viškova više voluntaristički, birokratski, sa puno paušalnosti, bez sistematičnosti, postupnosti i sagledavanja stvarnog stanja i definisanja ciljeva u razvoju i poslovanju. U ovom kontekstu treba posmatrati i transformaciju načina mišljenja koje ima snagu ograničavajućeg činioca na uvođenje

tržišnog načina privređivanja konkurenciju vlasničkih oblika, koje je dugovremeno formirano na osnovu lagodnog života mimo rada i rezultata.

4. U Crnoj Gori, ispoljava se protivurječnost između obrazovne strukture kadrova i njihovog stvarnog kvaliteta. U stvari, nominalno posmatrano, očit je visok kvalitet vertikalne strukture kadrova. Ovaj zaključak potvrđuje relativno visoko učešće stručnih kadrova oko 70%. Polazeći od prethodnog, bilo bi realno očekivati da viši nivo stručnosti i kvalifikovanosti daje i veći prinos dohotka ukupno i specifično po zaposlenom. Kvalitet pomenute strukture u praksi privređivanja ne održava se na adekvatan način. Parametri efikasnosti privređivanja su, kao što je rečeno, ispod inače niskog jugoslovenskog prosjeka. U pitanju je protivurječnost između obrazovne strukture kadrova i kvaliteta njihovog stvarnog znanja. Niz uzroka doprinio je ovakvom stanju. Jedan od glavnih jeste i pridavanje izuzetnog značaja diplomama o stečenoj kvalifikaciji, poistovjećivanje formalne kvalifikacije sa znanjem i sposobnostima i na toj osnovi izgradnja deformisanog, nestimulativnog sistema motivacije i raspodjele. Savremeni razvoj, nema dileme, iziskuje stručne i visokoobrazovane kadrove uz punu konkurenciju znanja i sposobnosti. Stručne kadrove koji umiju da koriste i u praksi privređivanja primjenjuju savremenu savremenu tehniku i tehnologiju, savremena znanja iz marketinga, dinamičnog programiranja, socijalne psihologije, ekologije i mnoštva drugih disciplina savremene nauke, kadrovi sposobni da se efikasno angažuju u promjenljivim uslovima rada. Očekivati rezultate u situaciji praktično potpunog odsustva inoviranja znanja i sticanja novih aktuelnih, čak i kod rukovodećih kadrova, nerealno je i nije moguće.

Situacija u domenu kadrova i njihovog angažovanja je nezadovoljavajuća i zbog neizgrađenog sistema razvoja i promocije kadrova. U stvari, ovo područje je jedno od najslabijih u kadrovskoj djelatnosti. Ono što nedostaje u sadržaju rada većine kadrovskih službi preduzeća jeste neizgrađen sistem praćenja i ocjenjivanja uspješnosti u radu kao osnove promocije kadrova. Pomenuta praznina najčešće je nadomještena napredovanjem mimo pravih kriterijuma i bez realnog pokrića u radu i rezultatima. Na ovaj način se stvara začaran krug, loša motivacija - neadekvatna promocija - slab profesionalni razvoj i obrnuto.

5. Jedno od ishodišta neracionalnog krošćenja kadrova Crne Gore jeste i neadekvatan raspored. Situacija u kojoj svaki peti zaposlen u vanprivredi jeste pokazatelj neracionalnosti, a naročito zato što su u pitanju stručni kadrovi koji su van proizvodnje, preduzetništva i stvaralaštva i odraz izrastanja nadgradnje van realnih materijalnih mogućnosti i potreba.

Situacija je slična i u pojedinim radnim kolektivima, gdje je dominantno učešće kadrova na tzv. administrativnim radnim mjestima, pa su otuda i tehnološki i ekonomski viškovi najveći u ovom dijelu. Prema tome, ne radi se o tome da sve stručne kadrove, preduzetnike, kreativce i stvaraoce treba angažovati u proizvodnji, već je problem što nijesu angažovani u okviru pojedinih funkcija preduzeća za direktnu "podršku" proizvodnji i razvoju.

Na nivou radnog mjesta kompletna istraživanja pokazuju da se najčešće ne ostvaruje jedan od bitnih principa kadrovske politike "pravi čovjek na pravom mjestu". U pitanju je protivrječnost između kadrova i zahtjeva radnog mjesta. Veoma često kadrovi sa višim stepenima obrazovanja obavljaju i poslove niže sprema čime se znanje rasipa i neracionalno koristi. Potpuniju sliku o neracionalnom korišćenju kadrova u Crnoj Gori pruža i podatak o nedovoljnoj vremenskoj a još manjoj stručnoj iskorišćenosti znanja i sposobnosti kadrova (oko 64%). Naime, činjenica da je vremenska i stručna iskorišćenost kadrova obrnuto proporcionalna stepenu stručnog obrazovanja govori o dominaciji vještine nad stručnošću i sposobnošću, sa razumljivo svim posljedicama takvog stanja.

6. U Crnoj Gori veoma sporo se odvija organizaciono ustrojstvo, u skladu sa aktuelnom reformom privredno-političkog sistema i tržišnog načina privređivanja. Da je situacija takva pokazuje i otpor prema konkurenciji svojinskih oblika i transformaciji organizacione strukture preduzeća, što potvrđuje veliki broj kolektiva u Crnoj Gori, gdje nije izvršeno organizaciono, vlasničko i kadrovsko prestrukturiranje. Takođe, sporo se odvija i proces sanacije i stečaja pojedinih kolektiva čime se problemi ne rješavaju već odlažu i uvećavaju. Ne ostvaruju se ni drugačiji tretman u odnosu na znanje i sposobnost kao motornu snagu tržišne ekonomije. Nasuprot tome, javlja se otpor prema inovacijama, odsustvo brige za inoviranje znanja stručnih i rukovodećih kadrova, uz rukovođenje i upravljanje starim metodama u novim uslovima. U svemu ovom, mišljenja smo da je barijera i u krutim elementima kolektivne svijesti, prema kojoj treba podržavati neuspješne kolektive i "kupovati" socijalni mir, bez pune samostalnosti subjekata privređivanja u kreiranju razvoja i uspješnog poslovanja.

7. Prestrukturiranje privrede i transformacije načina mišljenja nužno dovodi i do drugačijih zahtjeva u odnosu na sistem obrazovanja. Minimum zahtjeva je da ovaj sistem ne produkuje kadrove koji će biti van funkcije i doprinositi daljem jazu između ponude i tražnje. Nužan je sistem obrazovanja koji obezbjeđuje integrativnost svih podsistema i neophodnost racionalizacije, inovacije, modernizacije nastavnog procesa. S druge strane, obrazovni sistem treba biti fleksibilan i otvoren za "izazov vremena" i neophodna

inoviranja znanja, za sve uzraste stanovništva, po principu "doživotnog obrazovanja". Ovakav sistem eliminiše krute granice između rada i obrazovanja obezbjeđujući da stečena znanja budu osnova za česte inovacije u radnom vijeku, jer znanja sve brže zastarijevaju, ali ne podležu zakonu "opadajućih prinosa".

Nasuprot rečenom, naš obrazovni sistem, opterećen tradicionalnom šemom doprinosio je produkujući zanimanja i kvalifikacije, problemu neskada između ponude i tražnje kadrova i rastućoj nezaposlenosti. Stoga je nužno postaviti novu strategiju sistema obrazovanja koji će kadrovima dati nužan kvantum bazičnih znanja i sposobnosti za profesionalne uloge, kao i osposobiti ih za stalno učenje usljed veoma promjenljivih uslova. Imajući ovo u vidu, obrazovni sistem koji odgovara savremenim zahtjevima nužno obezbjeđuje kadrove za XXI vijek, ugradnjom evropskih i svjetskih trendova iz ove oblasti uz razvoj demokratskih odnosa i stvaranje jednakih uslova za izbor škole i mogućnost doživotnog obrazovanja. Obrazovni sistem izgrađen na ovim osnovama imaće kao rezultat kvalitetno, ekselentno i kompetentno znanje, naročito visokostručnih i naučnih kadrova.

8. U projekciji budućeg razvoja kadrova Crne Gore, vremenski domet pretstavlja kraj vijeka i milenijuma. Sublimirajući sve zahtjeve vremena, nauke i tehnike neophodno u društveno-ekonomskom i kadrovskom razvoju obezbijediti više učešće znanja i sposobnosti kadrova, na čemu treba uz ostale date i stvorene uslove graditi komparativne prednosti Crne Gore kao malog područja. Stoga je u futurološkoj projekciji kadrovskog razvoja predviđeno i najviše povećanje učešća stručnih, visokostručnih i naučnih kadrova, tako da se njihovo učešće povećava na iznad 70%. Ostvarivanjem ove projekcije omogućila bi se, na višem nivou, znanja i kvaliteta proširena kadrovska reprodukcija. Isticanjem zahtjeva za znanjem i sposobnostima iziskuje se i drugačiji odnos prema radu, nagrađivanju, promociji i profesionalnom razvoju kadrova. Tržišna logika privređivanja razumljivo, "ruši" kult funkcije, kultom rada, kulturom rada i radnom disciplinom, a svakako i kvalitetom života.

Pa ipak, s obzirom na osobenosti kadrova kao činilaca i dužne njihove pripreme za funkciju, u sve promjenljivijim uslovima, neophodno je "egzistiranje" pored tržišta i planiranja, kako bi vizija mogućeg razvoja bila izvjesnija, a rizik i neizvjesnost svedeni na što je moguće manju mjeru. Izrada valjane projekcije razvoja pretpostavlja i adekvatno razvijen kadrovsko-informacioni sistem koji čini njenu moćnu polugu, uz primjenu savremenih sredstava za obradu informacija.

Projekcija razvoja predviđa angažovanje kadrova u svim svojinskim oblicima na oko 6000 godišnje što je ispod priliva iz procesa pripreme, a i dokaz da će problem

nezaposlenosti i dalje postojati. Upravo, zbog isticanja kvaliteta znanja i sposobnosti kadrova u prvi plan, nezaposlenost će biti izražena po osnovu tehnoloških viškova, odnosno nesnalaženja i pomanjkanja aktuelnih znanja u veoma fluktuirajućim uslovima, što će reći da je osnovni činiac rešavanja nezaposlenosti kvalitetno i aktuelno upotrebljivo znanje.

9. Kada smo govorili o prestrukturiranju privrede i transformaciji načina mišljenja, takođe smo imali u vidu neophodnost brižljivijeg odnosa prema organizaciji kao činiocu procesa reprodukcije, a naročito zato što se proces organizacionog ustrojstva privrednih subjekata, kao poslovnih sistema sporo odvija. U domenu kadrovske djelatnosti aktivnosti organizacionog ustrojstva treba da se razvijaju u smjeru koji će ovu funkciju dovesti u istu ravan sa ostalim funkcijama preduzeća. Otuda je nužno da ova služba bude adekvatno organizovana i stručno ekipirana, sa povećanjem kritičke mase kadroloških znanja, kako bi postala bitna poluga upravljanja i rukovođenja tržišno orijentisanih poslovnih sistema. U ovom kontekstu čini nam se neophodnim kroz sistem redovnog obrazovanja, a i sistemom inoviranja znanja, obezbijediti obrazovni profil tzv. kadrovika sa posebnim i specifičnim znanjima na različitim nivoima obrazovanja od četvrtog stepena stručnosti pa do VIII, naučnih radnika, odnosno magistara, specijalista i doktora nauka.

Imajući u vidu brojna ograničenja i neostvarivanje pojedinih polaznih pretpostavki smatramo da su kadrovi osnovni činioci i motorna snaga razvoja određenog područja, u konkretnom slučaju Crne Gore. Takođe, ponovo ističemo međuzavisnost kadrovskog i društveno-ekonomskog razvoja. Ovo su okolnosti koje iziskuju drugačiji odnos prema kadrovima, rekli bi smo drugačiju filozofiju. Razvoj koji uz uvažavanje izgradnje kadrova, kao slobodnih, stvaralačkih i svestranih ličnosti, humanizaciju odnosa i čovječnosti traži i aktuelna znanja, po mjeri savremenih zahtjeva, sve u cilju rastuće efikasnosti. Otuda i naglasak na razvoju i unapređenju kvaliteta znanja, zasuprot prisutne ekspanzivne "produkcije" diploma bez dovoljno pokrića u realnim znanjima i sposobnostima.

S druge strane, insistiranje na kvalitetu znanja i sposobnosti kadrova jeste nužan preduslov i da ostali činioci proizvodnje i razvoja budu adekvatno kombinovani i na odgovarajući način valorizovani, kako bi se ostvarila komparativna prednost Crne Gore, kao malog područja (5% površine Jugoslavije i 2,6% učešća u ukupnom stanovništvu),

na strani kadrova došla do izražaja. Uvažavanje kvaliteta i efikasnosti korišćenja čnilaca procesa reprodukcije jeste način uspješnog uključivanja u sve prisutniju internacionalizaciju rada, obrazovanja i ostale evropske i svjetske tokove. Međutim, uključivanje neće biti uspješno ako se vrši po osnovu nekvalifikovanog rada, čemu vodi izražena migracija stručnog kadra, posebno tzv. egzodus mozgova. Prema tome, veća briga o ovom profilu kadrova, kroz stvaranje primjerenih uslova za njihov razvoj i promociju jeste jedan od načina zaustavljanja ovog procesa, što takođe nije niti jednostavan zadatak, niti kratkotrajna aktivnost.

U vezi sa prethodnim jeste i obazrivost u kreiranju pravaca razvoja Crne Gore. Nerijetko se dešava da se mnoge djelatnosti smatraju prioritetima, sa istim značajem i tretmanom, čime se efekti gube, rasipaju sredstva, a kadrovi nedovoljno angažuju. Iz ovih razloga je neophodno obezbijediti punu slobodu kreativnosti, inicijativnosti i razmah stvaralaštva, uz svestrano i sistematsko proučavanje mogućnosti i ograničenja.

Sve prethodno treba posmatrati kao protivtežu nedovoljnog i neefikasnog angažovanja kadrova. Probleme razvoja nužno treba stvaralački rješavati i prevazilaziti, uz jasno ugrađivanje odgovornosti na svim nivoima aktivnosti.

7. PRILOZI

Tabela 1

STANOVNIŠTVO PO POPISETIMA

- u 000

Godina	SFRJ	Bosna i Herceg.	Crna Gora	Hrvatska	Makedonija	Slovenija	Sveza	S r b i j a	
								Uže podr.	Vojvodina
1984	15.841	2.664	377	3.780	1.153	1.440	6.528	4.154	733 1.641
1953	16.991	2.847	420	3.936	1.034	1.504	6.979	4.464	816 1.699
1961	18.549	3.278	472	4.160	1.406	1.591	7.642	4.823	964 1.856
1971	20.523	3.746	529	4.426	1.647	1.727	8.446	5.250	1.244 1.952
1981	22.428	4.124	584	4.601	1.912	1.821	9.314	5.694	1.584 2.035
1991			616						

Izvor: SGJ - 82 . str. 433.

Tabela 2

OBRAZOVNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA

- u%

	SFRJ	Bosna i Hercegov.	Crna Gora	Hrva- tska	Makedo- nija	Slove- nija	S r b i j a		
							Uže podr.	Kosovo	Vojvodina
1953.									
- bez školske spreme	42,1	67,2	47,2	30,5	50,7	15,2	44,5	71,2	28,4
- sa 4 raz.osn.škole	46,0	26,1	40,9	56,0	40,3	68,2	43,2	22,8	56,5
- sa osnov.školom	4,2	2,4	5,7	4,8	3,5	4,5	4,0	1,9	6,5
- sa srednjom školom	6,6	4,1	5,3	7,3	3,8	11,2	7,0	2,3	7,5
- sa višom i visok.škol.	0,6	0,3	0,5	0,7	0,3	0,8	0,8	0,1	0,5
- nep.stanov. staro 10 i više godina	25,4	40,2	30,1	16,3	35,7	2,7	29,5	54,8	12,9
1981.									
- bez školske spreme	13,7	22,2	13,9	8,5	14,7	1,4	15,2	25,7	8,3
- sa 4 raz.osn.škole	3,5	2,9	3,6	4,9	2,7	2,1	3,4	2,1	5,0
- sa osnovnom školom	24,2	24,2	23,1	19,2	28,0	32,5	19,7	34,4	31,7
- sa srednj.škol.	25,5	21,7	28,3	28,2	21,2	34,5	29,4	17,2	27,1
- sa viš. i vis. školom	5,6	4,2	6,2	6,3	5,0	5,9	3,8	3,2	5,1
- nep.stanov. staro 10 i više godina	5,3	14,5	9,3	5,5	10,9	0,8	11,1	17,6	5,0

Izvor: Savetnikazvod za statistiku "30 godina samoupravnog razvoja Jugoslavije od 1950-1980." i
 "Saopštenje Saveznog zavoda za statistiku", br. 250, 1982.godine

Tabela 3.

NEPISMENO STANOVNIŠTVO STARO 15 I VIŠE GODINA

Zemlja	Godina	Ukupno nep. stanov. u%	Nepismeno muško stan. u%	Nepismeno žensko stan. u%
Alžir	1982	55,3	42,7	68,3
Meksiko	1980	17,0	13,8	20,1
Kina	1982	34,5	20,8	48,9
Indija	1982	59,2	45,2	74,3
Grčka	1981	9,5	3,9	14,7
Španija	1981	7,1	4,0	9,9
Jugoslavija	1981	10,4	4,5	...
Crna Gora	1981	9,4	3,4	15,2

Izvor: 1985/86 Statistical Yearbook, United Nations, New York, 1988, str. 283-285.

* Nepismeno stanovništvo staro 10 i više godina.

Tabela 4.

EKONOMSKI AKTIVNO STANOVNIŠTVO PO OSNOVNIM
GRUPAMA PRIVREDE, 1981. GODINE

Priv.osn.grupe	Aus.	Fran.	Bug.	Jug.	SAD	Kanada	Japan	Bocv.
Polj.lov,šum.i rob.	8,5	15,1	23,6	28,7	6,5	19,0	10,7	90,8
Rud.i vad.kamena	0,8	1,2	1,9	-	1,0	2,0	0,2	0,8
Industrija, elektr. gas i voda	31,6	26,6	33,0	23,6	27,8	26,7	23,7	1,1
Građevinarstvo	8,6	9,3	7,8	7,3	6,2	6,7	9,4	1,0
Veleprod. maloprod. restorani i hoteli	18,4	14,6	8,0	8,9	21,6	16,1	22,3	1,0
Transp.skl. i veze	6,4	5,7	6,8	4,7	5,3	7,6	6,1	0,9
Finans.osig.nekret. i posl. usluge	6,1	4,1	0,7	2,2	-	19,0	3,5	-
Kom.soc.i lič usl.	19,6	20,1	18,2	17,0	24,8	-	21,5	3,9
Neadekvatno defin.	-	-	3,3	7,6	4,1	1,3	0,1	0,5
U K U P N O	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

IZVOR: Yearbook of Labour Statistics, 1915-1989,
International Labour Office, 1989, Geneva

Tabela 5.

EKONOMSKI AKTIVNO STANOVNIŠTVO - PROFESIONALNA
STRUKTURA U 1981. GODINI U %

Prof.-osn.grupe	Japan	SAD	Bugar.	Špan.	Jugosl.	Zambija
Prof.tehn.i sr.radn.	7,4	14,1	26,0	11,5	9,9	4,0
Adm.izvj.i upravlj.						
radnici	4,2	9,6	2,9	16,0	1,6	0,8
Sveštenštvo	16,3	15,9	1,1	16,7	9,5	2,3
Trgovački radnici	13,0	9,2	6,0	-	5,1	2,9
i srodni radnici	8,2	11,9	4,0		5,7	15,2
Rudari, kamenoresci						
i radnici	13,4	2,6	12,7	9,6	26,9	6,5
Radn.u pren. i vez.						
Zanat.i radn.drug.nekv.	35,1	28,7	47,3	36,6	31,5	16,9
Usl.sport.i rekr.radn.	8,2					
Radn.koje je nemoguće						
klasifikovati	0,1				3,6	16,6
Nezap.lica koja nijesu						
bila predhodno zaposl.	2,3	8,0	-	10,2	6,2	34,8
UKUPNO	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

IZVOR: Kao za predhodnu tabelu

Tabela 6.

IZDVAJANJA ZA OBRAZOVANJE IZ BRUTO NACIONALNOG
PROIZVODA U 1984. GODINI

Z e m l j a	Izdvajanje iz bruto nacionalnog proizvoda u %
ALŽIR	4,7
AUSTRIJA	6,0
BANGLADEŠ	1,9
KANADA	7,4
FRANCUSKA	5,8
INDIJA	3,2
ITALIJA	5,7
IZRAEL	8,4
JAPAN	5,7
RUMUNIJA	2,1
ŠPANIJA	2,5
ŠVEDSKA	8,0
SSSR	6,6
JUGOSLAVIJA	3,9
CRNA GORA	3,7

IZVOR: 1987 Supplement, United Nations, New York, 1988. str. 510-515, za Crnu Goru SGJ-86, str. 588

Tabela 7.

NAUČNI I STRUČNI KADROVI U ISTRAŽIVAČKO
RAZVOJNIM PROCESIMA

Zemlja	Godina	Ukupno	Nauč. i inž	Tehničari
Konto	1984	2335	862	1.473
Centrafr. republika	1984	579	196	383
Kanada	1982	50.490	31.950	18.540
SAD	1983	...	728.600	...
Indija	1982	93.698
Japan	1984	628.686	531.612	97.074
SSSR	1984	...	1.463.800	...
Austrija	1981	12.857	6.712	6.145
Bugarska	1984	57.609	45.125	12.484
SR Njemačka	1984	243.680	128.162	115.518
Grčka	1983	3.508	2.441	1.067
Italija	1983	91.715	63.021	28.694
Švedska	1983	47.758	19.081	18.677
Jugoslavija	1981	38.611	24.882	13.729
Crna Gora	1989	475	402	73

IZVOR: Isti kao za predhodnu tabelu 3 str. 320-321, za Crnu Goru STAT.GOD.JUGOSL 37, 1990.god.str.596

L I T E R A T U R A

a) KNJIGE

Aleksić dr Predrag

**Petković dr Veljko KADROVSKA POLITIKA, OUR-a,
Ekonomski fakultet, Beograd, 1982.**

Bahtijarević-Šiber dr Fikreta

**MOTIVACIJA I RASPODJELA,
Informator Zagreb, 1986.**

Beketov Viktor Prokofevič

**EKONOMIKA I ČELOVEK,
Ekonomika, Moskva 1984.**

**Bezdanov dr Stevan TEHNIČKI PROGRES I OBRAZOVANJE U
JUGOSLAVIJI,**

Stručna štampa, Beograd 1975.

Ben David Joseph ULOGA ZNANSTVENIKA U DRUŠTVU

(prevod) Školska knjiga, Zagreb 1986.

Pašnjović Ilijas DEMOGRAFSKA CRNA JAMA
 - nova zamka industrijskog društva
 "Veselin Masleša", Sarajevo 1990.

Brekić dr Jovo ANALIZA I PROJEKCIJA RAZVOJA
INDUSTRIJSKIH KADROVA,
 Ekonomski institut, Zagreb, 1980.

Brekić dr Jovo KADROVSKA POLITIKA U SAMOUPRAVNIM
ODNOSIMA, Informator Zagreb, 1968.

Brekić dr Jovo KADROVSKA TEORIJA I PRAKSA,
 Informator, Zagreb, 1983.

Brekić dr Jovo RAZVOJ I PROMOCIJA KADROVA Globus,
 Zagreb - Ekonomski institut Zagreb, 1990.

Bejlas Zoran PSIHOFIZIOLOGIJA RADA,
 Izdavački zavod JAZU, Zagreb, 1968.

Butajić dr Žarko KONTROVERZE SAVREMENOG
KAPITALIZMA
 NIO "Univerzitetska riječ",
 Nikšić--Titograd, 1986.

**Čubeljić dr Nikola
Stojanović dr Radmila**

**TEORIJA INVESTICIONIH CIKLUSA U
SOCIJALISTIČKOJ PRIVREDI,**

Institut za ekonomska istraživanja

Beograd, 1966.

**Grupa autora KURS DEMOGRAFIJE (Redakcija A. Ja. Bojaskogo),
Finansii i statistika Moskva, 1985.**

**Grupa autora UTICAJ OBRAZOVANJA KADROVA NA
EKONOMSKI I PROFESIONALNI RAZVOJ
(redaktori: dr Jovo Brekić, dr Milan Jurina)
Ekonomska institut, Zagreb, 1979.**

**Grupa autora METODOLOGIJA PLANIRANJA KADROVA U
TRŽIŠNOJ EKONOMIJI
(Redaktor dr Tihomir Radovanović) RSIZ - zapošljavanja,
Institut društvenih nauka, Beograd, 1990.**

**Grupa autora STRATEŠKI MANAGEMENT
(drugo izdanje), redaktor prof.dr. Jovo Brekić,
Megatrend, London - Beograd, 1991.**

- Grupa autora PRODUKTIVNO ZAPOSŁJAVANJE
ZAPOSLENIH I NEZAPOSLENIH KADROVA**
(puna zaposlenost zbilja ili privid) redaktor prof. dr Jovo Brekić,
Poslovni informator, Zagreb, 1984.
- Grupa autora POSLOVNA POLITIKA PREDUZEĆA**
"Rad", Beograd, 1967.
- Grupa autora MOGUĆNOSTI I PRAVCI DUGOROČNOG
RAZVOJA CRNE GORE,**
Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, Pariz, 1982.
- Grupa autora POPULATION and SOCIOEKONOMIC
DEVELOPMENT,**
Progres Publishers, Moscow, 1986.
- Grizina dr Milica KADROVSKA PSIHOLOGIJA,**
Naučna knjiga Beograd, 1986.
- Filipović dr Dragomir**
KADROVSKA STRUKTURA,
Ekonomika, Beograd, 1974.

Priganović dr Mladen DEMOGRAFIJA - STANOVNIŠTVO SVIJETA
Školska knjiga Zagreb, 1987.

Ivanović dr Marija KOMBINACIJA FAKTORA PROIZVODNJE,
NIO "Univerzitetska riječ", Nikšić, 1987.

Kostić dr Živko OSNOVI TEORIJE MEZOEKONOMIJE,
Informator, Zagreb, 1968.

Kuroševa Mihajlovna Galina
PLANIROVANJE VOSPROIZVOSTVA
KVALIFICIROVANIH KADROV V REGIONE,
Izdateljstvo Lenjingradskovo universiteta, Leningrad, 1985.

Lagan Pol **UVOD U PERMANENTNO OBRAZOVANJE**
NUBS, Biblioteka XX vek, Beograd, 1971.

Macura dr Miloš STANOVNIŠTVO KAO ČINILAC PRIVREDNOG
RAZVOJA JUGOSLAVIJE,
NOLIT, Beograd, 1958.

Macura dr Miloš PRILOZI TEORIJI I POLITICI
STANOVNIŠTVA ,
Ekonomski institut Beograd

**Malenović dr Nikola RAZVOJ PROIZVODNO-POSLOVNIH
SISTEMA U USLOVIMA BUDUĆEG
TEHNIČKOG PROGRESA
Književne novine, Beograd, 1980.**

**Mandić dr Ivan KADROVSKA POLITIKA I ODNOSI U
UDRUŽENOM RADU,
Školska knjiga, Zagreb, 1981.**

**Marjanović dr Slavko KADROVSKA POLITIKA,
Informator Zagreb, 1975.**

**Marković dr Danilo SOCIOLOGIJA ZAŠTITE NA RADU,
Privredni pregled, Beograd, 1981.**

**Marković dr Danilo DRUŠTVO I RADNA SREDINA
Institu za političke studije Fakulteta
političkih nauka Beograd, 1978.**

**Marks Karl KAPITAL I - III,
BIGZ, Prosveta Beograd, 1973.**

**Marušić Sveto MOTIVACIJA ZA RAD I
PROFESIONALNI RAZVOJ,
Ekonomski institut, Zagreb, 1989.**

**Maslow Abrahamn MOTIVATION and PERSONALITY,
HARPER and ROW , New York, 1954.**

**Mesarić dr Milan UVOD U ANALIZU TEHNIČKOG
PROGRESA,
Ekonomski institut, Zagreb, 1970.**

**Mihajlović dr Kosta EKONOMSKA STVARNOST JUGOSLAVIJE,
IRO "Ekonomika" Beograd, 1982.**

**Mikulić A. Branislav VANJSKE EMIGRACIJE I RAZVOJ
JUGOSLAVIJE,
Ekonomski institut, Sarajavo, 1991.**

**Mirković Mijo UVOD U EKONOMIKU FNRJ,
Naprijed, Zagreb, 1959.**

**Mulina T.
Macura M. STANOVNIŠTVO I ZAPOSLENOST U
Rašević M. DUGOROČNOM RAZVOJU JUGOSLAVIJE
Ekonomski institut, Beograd, 1981.**

**Pankratov Stepanovič Aleksandar
TRUDOVOJ POTENCIJAL V SISTEME
UPRAVLENIJA PROIZVODSTVOM,
Izdateljstvo Moskovkovo universiteta, Moskva, 1983.**

Pečulić dr Miroslav **BUDUĆNOST KOJA JE POČELA,**
Institut za političke studije Fakulteta
političkih nauka, Beograd, 1969.

Pejović dr Djoko **RAZVITAK PROSVJETE I KULTURE U**
CRNOJ GORI,
Istorijski institut Titograd - "Obod" Cetinje, 1971.

Pejović dr Djoko **ISELJAVANJE CRNOGORACA U XIX VIJEKU**
Istorijski institut Narodne republike Crne Gore,
Titograd, 1962.

Pjanić dr Zoran **PROBLEMI STANOVNIŠTVA U**
EKONOMSKOJ TEORIJI,
NOLIT, Beograd, 1957.

Radović dr Ljubica
Vukotić dr Veselin **STANOVNIŠTVO CRNE GORE DO**
2000. GODINE,
IDEI, Titograd 1982.

Rihtla Radovan i dr. **CIVILIZACIJA NA RASKRŠĆU,**
Beograd, 1972.

Scrvan - Schreiber J.J. **AMERIČKI IZAZOV,**
Epoha Zagreb, 1968.

Servan - Schreiber J.J. **SVJETSKI IZAZOV,**
Zagreb, 1980.

Sirotković Jakov
Mikić Mat **DRUŠTVENO PLANIRANJE,**
Informator Zagreb, 1978.

Todorović dr Jovan **PLANIRANJE I POSLOVNA POLITIKA**
PREDUZEĆA ,
Planiranje i politika kadrova, Beograd, 1976.

Toller Alvin **III TALAS,**
ZENIT, Beograd, 1980.

Toller Alvin **ŠOK BUDUĆNOSTI,**
Rijeka, 1976.

Timofeejev A.B. **ADAPTIVNIJE ROBHO TEHNIČESKIJ E**
KOMPLEKSI,
Izdateljstvo "Mašinostro-jenije", Leningrad, 1988.

Vinski dr Ivo **FIKSNI FONDOVI JUGOSLAVIJE I NJENIH**
REPUBLIKA I POKRAJINA od 1953-1973.,
Beograd, 1978.

**Vujković Teodosije KVANITATIVNA ANALIZA
TEHNIČKOG PROGRESA,
Informator Zagreb, 1972.**

**Vujošević dr Novo KULTURNI ŽIVOT RADNIKA,
Centar za marksističko obrazovanje, Titograd, 1981.**

**Vukčević dr Risto RAZVOJ PRIVREDE CRNE GORE,
Ekonomski fakultet Titograd, 1974**

**Wernheimer-Baletić dr Alica
DEMOGRAFIJA, Informator Zagreb, 1973.**

b) ČLANCI, REFERATI

**Antić dr Stanislav ŠKOLA I DOŽIVOTNO OBRAZOVANJE,
Kadrovi i rad, Br. 1. 1991.**

**Kahtijarević-Šiber dr Fikreta
ODNOS PREMA ZNANJU I
ORGANIZACIJA RADA,
Kadrovi i udruženi rad, Br.3.**

**Božović mr Žarko ODRAZI STRUČNOSTI KADROVA NA
PRIVREDNI RAZVOJ,
Zbornik radova III kadrologijskog kongresa
Jugoslavije, Zagreb 1986.**

Božović mr Žarko ZNANJE U STRATEGIJI RAZVOJA
CRNE GORE
Kadrovi i rad, br. 2. 1990.

Brekić dr Jovo KADROVI NA PRAGU III MILENIJA
IV Kongres kadrovskih radnika
Jugoslavije, Bled, 1990.

Čamilović dr Slobodan
PROMJENE U ORGANIZOVANJU
KADROVSKE DJELATNOSTI U
TRŽIŠNIM ODNOSIMA
IV kongres kadrovskih radnika
Jugoslavije, Beld, 1990.

Glušćević Božidar LJUDSKI ČINILAC U RAZVOJU,
"Spone" br. 15. Nikšić, 1975.

Mandić dr Ivan KADROVSKA SLUŽBA PREDUZEĆA U
NOVIM USLOVIMA,
Kadrovi i rad br. 3. 1990.

Županov dr Josip MOTIVACIJE ZA RAD U NAŠOJ
PRIVREDI
Kadrovi i rad br.6.1990.

Wertheimer - Baletić dr Alica

SVJETSKA PRIVREDA I JUGOSLOVENSKI RAZVOJ

Aspekt radnih resursa, razvoj, 2-3, Zagreb 1990.

c) ZBORNICI, ENCIKLOPEDIJE, OSTALO

**ZBORNİK RADOVA IV KONGRES KADROVSKIH
RADNIKA JUGOSLAVIJE, Bled, 1990.**

**DEMOGRAFIČESKIJ ENCIKOPEDIČESKIJ SLOVAR,
Sovjetskaja enciklopedija Moskva, 1985.**

**EKONOMSKI LEKSIKON,
Savremena administracija, Beograd, 1975.**

**ENCIKLOPEDIJA JUGOSLAVIJE,
Leksikografski zavod FNRJ, Zagreb**

**STRATEGIJA TEHNOLOŠKOG RAZVOJA SOCIJALISTIČKE
FEDERATIVNE REPUBLIKE JUGOSLAVIJE,
Skupština SFRJ, Beograd, 1986.**

PODACI POTREBNI ZA DIGITALIZACIJU DOKTORSKE DISERTACIJE

Ime i prezime autora: *Миланко Ђуковић*

Godina rođenja: *1954.*

E-mail:

Organizaciona jedinica Univerziteta Crne Gore: *Економски факултет*

Naslov doktorske disertacije: *Улога кадрова као чиниоца
друштвено-економског развоја
Црне Горе*

Prevod naslova na engleski jezik: *PERSONNEL AS A FACTOR OF
SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF
MONTENEGRO*

Datum odbrane: *25.07.1992.*

Signatura u Univerzitetskoj biblioteci¹:

Naslov, sažeci, ključne riječi (priložiti dokument sa podacima potrebnim za unos doktorske disertacije u Digitalni arhiv Univerziteta Crne Gore):

Izjava o korišćenju (priložiti potpisanu izjavu):

Napomena:

¹ Podatak o signaturi (lokaciji) može ispuniti biblioteka organizacione jedinice/Univerzitetska biblioteka

PODACI POTREBNI ZA UNOS DOKTORSKE DISERTACIJE U DIGITALNI
ARHIV UNIVERZITETA CRNE GORE

Prevod naslova disertacije na engleski jezik:

Mentor i članovi komisija (za ocjenu i odbranu):

ментор др Јово Бракић

проф др. Слободан Ђокић
проф др. Радиво Радичевић
проф др. Веселин Радичевић

Sažetak²:

Sažetak na engleskom (njemačkom ili francuskom) jeziku:

Ključne riječi: митрови, митрополитија, митрополитска, Ефимовић, митрополитска митрополитска.

Ključne riječi na engleskom jeziku: personnel, personnel development efficiency, maximization of personnel

Naučna oblast/uža naučna oblast: Економија, менаџмент.

² Ukoliko je predviđeni prostor za polja Sažetak, Sažetak na engleskom jeziku, Ključne riječi i Ključne riječi na engleskom jeziku nedovoljan, priložiti ih u posebnom prilogu.

IZJAVA O KORIŠĆENJU

Ovlašćujem Univerzitetsku biblioteku da u Digitalni arhiv Univerziteta Crne Gore unese doktorsku disertaciju pod naslovom

Королу као менаџер.
Импринтс - основни појмови
Грне Топе

koja je moj autorski rad.

Doktorska disertacija, pohranjena u Digitalni arhiv Univerziteta Crne Gore, može se koristiti pod uslovima definisanim licencom Kreativne zajednice (Creative Commons), za koju sam se odlučio/la³.

Autorstvo

Autorstvo – bez prerada

Autorstvo – dijeliti pod istim uslovima

Autorstvo – nekomercijalno

Autorstvo – nekomercijalno – bez prerada

Autorstvo – nekomercijalno – dijeliti pod istim uslovima

Potpis autora

Душан Бул

U Титограду, 24. 03. 2022.

³ Odabrati (čekirati) jednu od šest ponuđenih licenci (kratak opis licenci dat je na poleđini ovog priloga)

Autorstvo

Licenca sa najširim obimom prava korišćenja. Dozvoljavaju se prerade, umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio).

Djelo se može koristiti i u komercijalne svrhe.

Autorstvo – bez prerada

Dozvoljava se umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio). Djelo se ne može mijenjati, preoblikovati ili koristiti u drugom djelu.

Licenca dozvoljava komercijalnu upotrebu djela.

Autorstvo – dijeliti pod istim uslovima

Dozvoljava se umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio). Ukoliko se djelo mijenja, preoblikuje ili koristi u drugom djelu, prerade se moraju distribuirati pod istom ili sličnom licencom.

Ova licenca dozvoljava komercijalnu upotrebu djela i prerada. Slična je softverskim licencama, odnosno licencama otvorenog koda.

Autorstvo – nekomercijalno

Dozvoljavaju se prerade, umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio).

Komercijalna upotreba djela nije dozvoljena.

Autorstvo – nekomercijalno – bez prerada

Licenca kojom se u najvećoj mjeri ograničavaju prava korišćenja djela. Dozvoljava se umnožavanje, distribucija i javno saopštavanje djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio). Djelo se ne može mijenjati, preoblikovati ili koristiti u drugom djelu.

Komercijalna upotreba djela nije dozvoljena.

Autorstvo – nekomercijalno – dijeliti pod istim uslovima

Dozvoljava se umnožavanje, distribucija, javno saopštavanje i prerada djela, pod uslovom da se navede ime izvornog autora (onako kako je izvorni autor ili davalac licence odredio). Ukoliko se djelo mijenja, preoblikuje ili koristi u drugom djelu, prerada se mora distribuirati pod istom ili sličnom licencom.

Djelo i prerade se ne mogu koristiti u komercijalne svrhe.