

METODOLOŠKI PROBLEMI U ISTRAŽIVANJU LJUDSKOG FAKTORA I POLITIKE NJEGOVOG KORIŠTENJA U RAZVOJU OSIJEKA KAO REGIONALNOG SREDIŠTA

Gordana Ajduković
Ekonomski fakultet u Osijeku

U istraživanju ljudskog faktora srećemo se s brojnim metodološkim problemima. Ovaj rad se bavi dijelom tih problema. On ukazuje na teškoće definiranja znanstvene osnove društvene organiziranosti koja omogućava autopoietične akcije.

KLJUČNE RIJEČI: ljudski resursi, motivacija, efikasnost, autopoietičnost.

METHODOLOGICAL PROBLEMS IN RESEARCHING HUMAN FACTOR AND POLITICS OF ITS USE IN DEVELOPMENT OF THE TOWN OSIJEK AS REGIONAL CENTRE: In researching human factors, we are faced with numerous methodological problems. This paper deals with some of these problems. It also points out the difficulty of defining a scientific basis for a social organization which enables autopoietics actions.

KEY WORDS: human resources, motivation, efficiency, autopoietics.

Zašto smo započeli rad na projektu "Ljudski faktor i politika njegovog korištenja u razvoju Osijeka kao regionalnog središta"? Zato jer smo ubijedeni da samo ljudi mogu pokrenuti zaostale tokove i da je čovjek kreator svoje sudbine, da su ciljevi i putovi do ostvarenja tih ciljeva njegova stvar, i zato jer smo suočeni s gorkom istinom negativnih trendova kada je o razvoju riječ, s niskom produktivnošću i izrazito lošom efikasnošću.

U projektu su nas vodile pretpostavke:

- velikog utjecaja rukovodilaca na efikasnost privređivanja,
- nedovoljna osposobljenost rukovodilaca za upravljanje razvojem,
- niska motiviranost za stjecanje novih znanja i rad,
- nedovoljna osposobljenost "upravljačkog potencijala" za kvalitetno odlučivanje (pod upravljačkim potencijalom podrazumijevaju se odbornici i zastupnici, vodeći ljudi u političkim partijama, društvenim organizacijama i udruženjima građana),
- nepodudarnosti formalno stečenih znanja i stvarnih znanja,
- nepostojanje kriterija koji odgovaraju na pitanje tko ima moralitet, legitimitet i legalitet biti na javnoj funkciji,
- nedefiniranosti znanstvene osnove pogodne organizacije društva u korištenju ljudskih resursa za ostvarivanje utvrđenih ciljeva razvoja.

Pretpostavka o zaostajanju Osijeka u Hrvatskoj dokazana je ranijim istraživanjima. Ona kažu da je rast stanovništva i zaposlenosti u ovoj općini usporen negdje od 1970. godine, a govore i o značajnom raskoraku između rangova broja stanovnika i ostvarenog dohotka. Naime, općina Osijek je po broju stanovnika treća u Hrvatskoj, a po učešću ostvarenog dohotka je peta. Osnovna privredna djelatnost općine je industrija. Ona je nosilac ukupnog razvoja i daje impulse razvoju ostalih djelatnosti. Prerađivačkog je karaktera, nepovoljne strukture uz dominaciju "tradicionalnih" djelatnosti. Njezina, a i efikasnost ostalih privrednih subjekata je niska što djeluje ograničavajuće na dalji razvoj.

Tabela broj 1 ilustrira i potvrđuje rečeno:

Tabela broj 1: Položaj privrede općine Osijek prema efikasnosti privređivanja

	1980.		1988.	
	vri- jednost	rang u republici	vri- jednost	rang u republici
1. Dohodak po radniku (000 din)	268	36	15047	58
2. Bruto OD po radniku (000 din)	157	32	8435	57
3. Dohodak prema korištenim sredstvima (%)	33.4	37	27.4	88
4. Neto-akumulac. prema korištenim sredstvima (%)	3.84	47	-0.26	79
5. Ukupni prihod prema utrošenim sredstvima (%)	131.6	82	122.7	85

Izvor: Završni račun privrede (obrada SDK Split); Zavod za ekonomska istraživanja Ekonomskog fakulteta Split.

Jasno je da se s tendencijom efikasnosti privređivanja iz tabele 1 ne može očekivati brži globalni privredni rast općine. Zato su neophodni veliki napori usmjereni na stvaranje uvjeta za bolje korištenje materijalnih i ljudskih resursa, neophodna je spoznaja svih blokada na putu do efikasnog privređivanja i njihovo otklanjanje.

Dakle, osnovni cilje projekta je doći do odgovora na pitanje što učiniti da bi se probudila ogromna ljudska energija i usmjerila u pravcu dobrobiti grada i njegovih stanovnika, da bi se ustalasio stvaralački nemir i rad dobio cijenu koja mu pripada. Takav cilj zahtijeva sagledavanje razvojne osposobljenosti ljudskih resursa, mogućnosti i pretpostavki njihovog optimalnog korištenja u ostvarivanju razvojnih težnji Osijeka kao regionalnog središta i polarizacija žarišta i definiranje znanstvene osnove društvene organiziranosti koja omogućava autopoietične akcije.

Pod autopoietičnim akcijama podrazumijevamo:

1. Akcije koje dižu motivaciju

- za njih je bitan jasan cilj, visoka korisnost i vjerojatnost ostvarenja. Bitan je pošten put do cilja, dok vremenska distanca između rezultata i prethodne akcije mora biti što kraća i što transparentnija.

2. Akcije koje dižu znanje

- ljudi s vrhunskim znanjima moraju biti prepoznati bez obzira iz koje domene su njihova znanja - od tehnologije do ekologije. Svim zainteresiranima u konkretnoj sredini neophodno je omogućiti transfer znanja, dok projektni zadaci koji realiziraju ciljeve zahtijevaju razumljive definicije.

3. Akcije koje razvijaju suradnju i timsku organizaciju

- predvidivo je treniranje timskog rada da bi ljudi naučili raditi s ljudima. Unutar i među timovima važno je dobro se upoznati, a pravila igre nakon što su usklađena s ciljevima i ograničenjima bitno je da budu precizno razrađena.

Timovi i projekti moraju biti praćeni prihodima i rashodima po elementima, dok akcije moraju biti profitabilne u najširem smislu. To znači da je njihov rezultat sretan, slobodan i kulturni čovjek s vodom, zemljom i zrakom kao bogatstvima koja se maksimalno čuvaju. Za takav rezultat je potreban:

- nivo tehnologije koji osigurava visoko kvalitetne proizvode uz minimalne zalihe,
- ekonomija koja polazi od potrošnje i osigurava ekonomičnost, rentabilnost i produktivnost,
- pravo koje osigurava legalitet svih akcija koje rade u tom pravcu,
- politika koja garantira legitimitet,
- znanost na evropskoj razini a
- forma svake akcije važno je da bude koliko god je moguće umjetničko djelo.

Za realizaciju cilja oformili smo multidisciplinarni tim, definirali projektne teme i metodologiju istraživanja. Predvidjeli smo veoma dugu fazu pripreme istraživanja za formiranje teorijskog fonda - skupljanje napisanog na zadanu temu kod nas i u svijetu i razgovore s ljudima koji su se bavili sličnim istraživanjima. Faza pripreme ima i zadatak stvaranja klime u Osijeku u kojoj se počinje na drugačiji način razmišljati o bogatstvu zvanom čovjek, o znanju, sposobnostima i razvoju. Zamislili smo da svojim timskim radom iniciramo nove timove sličnih težnji.

S obzirom da ukupni razvoj ovisi o nizu međuzavisnosti koje nastaju između proizvodnih i društvenih faktora u procesu njihovog angažiranja i da se povezivanje tih faktora ostvaruje u procesu poslovnog i političkog odlučivanja i znanstvenog i stručnog istraživanja od posebne nam je važnosti procjena osposobljenosti za upravljanje razvojem na temelju prikupljenih objektivnih i subjektivnih podataka. Put do takve procjene nije lak, a njezina pouzdanost nije velika jer veoma je problematično doći do pravih podataka o proizvodnim i društvenim faktorima pod kojima podrazumijevamo:

- "- ljudsku osposobljenost za produktivan rad,**
- tehničku opremljenost,**
- organizacijsku spremnost,**
- raspoloživost informacija,**
- civilizacijske zahtjeve okruženja i**
- civilizacijsku razinu upravljanja sistema."¹**

Razvojnu osposobljenost predviđeno je izmjeriti razinom preproduktivne snage (akumulacija prema angažiranim sredstvima i pokazatelji kvalifikacione strukture zaposlenih, tehničke opremljenosti i broja novih proizvoda u proizvodnom asortimanu, odnosno novih poslovnih aktivnosti).

Postoji samo dio podataka o razini reproduktivne sposobnosti u publikacijama ili arhivima službene statistike dok je preostale potrebno prikupiti.

Procjena upravljačke osposobljenosti temeljit će se na anketi i intervjuu. Anketom će se ispitati mišljenje skupina ljudi za koje se pretpostavlja da imaju jak utjecaj na vođenje razvojne politike: segment privrednih rukovodilaca, političkih rukovodilaca i znanstvenih radnika (ova anketa je izrađena, anketiranje je obavljeno u lipnju i listopadu 1989. godine uz velike napore). Od skupine bivših privrednih i političkih rukovodilaca pokušali smo intervjuom doći do procjene propuštenih šansi i razloga za njihovo propuštanje. Dodatnim istraživanjima trebat će doći do procjene kulture korištenja informacija - razvijenosti informacijskih potreba.

Prikupljeni ekspertski radovi iz područja rješavanja razvojnih problema općine Osijek iz arhiva brojnih osječkih privrednih i znanstvenih institucija omogućit će nam ocjenu zbivanja s tim rješenjima, proporciju primjene i razloga neprimjene.

¹ Prof dr Slavica Kosanović: Materijali projekta

Informacije dobivene anketom rukovodilaca uspoređene sa sličnim informacijama iz razvijenog svijeta trebaju nam pomoći pri procjeni jaza s obzirom na zahtjeve inovacijskog, poduzetničkog i upravljačkog ponašanja.

Rukovodioci u privredi i politici, učitelji, profesori i njihovi učenici, znanstvenici i radnici svih vrsta čine ljudske resurse općine. Važno je upoznati njihove kvantitativne i kvalitativne dimenzije, a važno je i uočiti procese koji utječu na formiranje ljudskog potencijala i njegov radni angažman.

Ljudski potencijal za razliku od čovjeka koji te faze prolazi kroz vrijeme, istovremeno ima:

Djetinjstvo kuća škola - društvo
Mladost kuća škola posao društvo
Zrelost kuća škola posao društvo
Starost kuća - posao društvo

Djetinjstvovrijeme obrazovanja i usvajanja

Mladost vrijednosnih mjerila

Zrelost vrijeme samoobrazovanja i stvaranja

Starost stvaranje do humanog kraja

Sustavi: obitelj, obrazovni sustav, sustav rada i života imaju zajednički elemenat - čovjeka, čovjeka sa svim svojim obilježjima i interesima, čovjeka s bremenom prošlosti i upitnikom budućnosti. Čovjek kao istovremeni element različitih sustava čini istraživanja u pojedinačnim sustavima nedorečenima i zahtijeva dodatno istraživanje s drugačijim pristupom.

U tom istraživanju neophodno je pod sustavom razumjeti upravo čovjeka, dok pod inputima i outputima u i iz tog sustava treba shvatiti događaje u sustavima kojima je čovjek element. Shvaćanje čovjeka u okruženju u kojem živi i koje zajedno s drugim ljudima kreira je put ka njegovoj promjeni, a onda i promjeni tog okruženja.

Iz svega rečenog slijedi da projekt traži značajnu informacijsku osnovu uz koju je moguće oblikovati politiku usmjeravanja radnih tokova, stjecanja i upotrebe znanja - najvećeg bogatstva u uvjetima poštovanja osobitosti čovjeka pojedinca.

Kako osigurati potrebnu informacijsku osnovu i kako oblikovati model organizacije društva? Oformili smo multidisciplinarni tim u koji će niz disciplina unijeti svoje metodološke posebnosti. Neizbježan je:

- sistemski pristup,

- metoda analogije i kontinuiteta,

- delfi metoda i, naravno,
- kvantitativna metodologija koja podrazumijeva prikupljanje podataka i njihovo dodavanje ranije prikupljenim podacima da bi uslijedila analiza moćnim tehnikama.

Bitno je izučiti motivaciju: Što je motivacija? U čemu je motivacija? Da li je taj problem ekonomske ili/psihološke prirode?

Prema Županovu u posljednjih 25 godina, motivacija je reducirana na novčanu motivaciju (plaću) s tim da je utjecaj inflacije na radnu motivaciju ogroman.

"Ako se inflacija ne obuzda, preostaje samo sve pravednija raspodjela sve većeg siromaštva pri čemu bi svi zaposleni imali jednake plaće: I to je kraj svake pozitivne motivacije. A savez svekompetentne birokracije i nemotiviranih radnika garantira nam dugo postepeno crkavanje.

Ako se uspijemo otrgnuti od ponora, onda nam je najvažniji zadatak što potpunija mobilizacija svih, osobito najkvalitetnijih ljudskih resursa. A ZA TO NAM JE POTREBNA KOMPLEKSNA TEORIJA LJUDSKIH MOTIVACIJA, a nipošto reduciranja ekonomska motivacija."²

Osmišljavanju cjelovitog motivacijskog sustava u našem društvu neophodna je pomoć:

- teorije pravednosti i
- teorije očekivanja.

Ove dvije teorije mogu doprinjeti obnovi diskreditiranog vrijednosnog sustava.

Za racionalan i human rad postavljaju se norme - standardi performansi (kvalitet, količina, vrijeme, trošak, pravila ponašanja) i uspoređuje se JE i TREBA.

Na osnovu razlika se poduzimaju akcije, tzv. povratna sprega je podloga za odlučivanje. Sustav je dobar kada nije prevelika razlika između JE i TREBA.

Kontrola kvalitete, kvantitete i vremena su senzori sustava, a raskorak je informacija za funkciju upravljanja.

"Pri tome imamo slijedeće znanosti koje nastoje ovladati neminovnim suprotnostima:

1. Fiziologija rada: osvježava li rad ili umara
2. Psihologija rada: monotonija ili zanimljivost rada
3. Sociologija rada: pomaganje ili odmaganje u radu i kroz rad
4. Ekonomija rada: trošenje ili stvaranje, tj. manja ili veća sposobnost za proširenu reprodukciju."³

Model organiziranoga društva s pojedincima psihološki usklađenih osjećaja i mišljenja, ljudi koji su ono što jesu i koji ostvaruju svoj potencijal - fizički, moralni, intelektualni i estetski, stvaranog po principima Dobrog, Istinitog i Lijepog je model stvaralačkog, kulturnog, tolerantnog - naprednog društva.

² Prof dr Josip Županov

³ Prof dr Ante Lauc: Materijal projekta

Projekt "Ljudski faktor i politika njegovog korištenja u Osijeku kao regionalnom središtu" metodološki nije jednostavan. Zahtijeva mnogo rada i mnogo znanja. Mora odgovoriti na niz pitanja.

Već sam početak ukazao je na brojne probleme:

- problem rada u timu,
- zbog velikog broja ključnih riječi otežano je formiranje teorijskog fonda,
- postojeći podaci o ljudima su relativno siromašni i neažurni,
- otežano je anketiranje dijela ljudi zbog njihove nespremnosti na suradnju,
- pod upitnikom su odgovori na anketom postavljena pitanja zbog nemogućnosti organizacije anketiranja uz prisustvo anketara (ako se radi o pitanjima kojima se procjenjuje sposobnost za razvoj rukovodećih ljudi to je od velikog značaja),
- otežane su usporedbe podataka iz ostalog svijeta s našim podacima zbog niza razloga među kojima su naročito bitne razlike u definicijama istovjetnih pojmova,
- otežana je analiza sadržaja kroz vrijeme zbog čestih promjena definicija,
- brze promjene u društvu prisiljavaju nas na redefiniranje postavljenih zadataka.

Globalnost projektnog zadatka očita je iz modela (Slika broj 1) koji nema pretenziju da ostane konačan.

Nizom analiza treba ukazati na raspoložive i realne mogućnosti i metode koje vode ciljevima. Rješenja treba iznalaziti i predlagati u kontekstu pragmatičnih interesa osposobljavanja općine Osijek za razvoj, ali ona trebaju imati i karakteristike novog sistemskog znanja primjenjivog i u drugim sredinama.

Iz slike stanja i ocjena proizašlih iz vrednovanja toga stanja očekujemo prepoznavanje aktivnosti neophodnih za izmjenu normativno-pravne i programske osnove i politike u oblasti formiranja i radnog angažmana ljudskog faktora i utvrđivanje zadataka i aktivnosti za izgradnju modela upravljanja ljudskim potencijalom.

Polazeći od kadrovskeg potencijala koga čine kadrovi u funkciji (zaposleni) i kadrovi u pripremi (u procesu obrazovanja i nezaposleni), modelom treba definirati kadrovsku politiku (kojom se utvrđuju ciljevi, načela, kriteriji i zadaci u oblasti kadrovske funkcije kao i metode i sredstva njihova ostvarenja) i organizaciju kadrovske funkcije općine (kojom se artikuliraju procesi vezani uz planiranje; pripremu i osposobljavanje - formiranje i angažiranje - izbor, imenovanje i zaštitu; motiviranje i druga pitanja od utjecaja na radni angažman kadrova) kojima će se u najvećoj mogućoj mjeri odgovarajuće formirati i aktivirati raspoloživi kadrovski potencijali. U tom kontekstu posebno će se obraditi procesi od značaja za ostvarenje navedenog cilja - procesi obrazovanja, zapošljavanja i raspoređivanja (razmještaja) kadrova.

U funkciji podržavanja globalnog modela predložit će se i model organizacije kadrovske informacijskog sistema općine u svim potrebnim elementima (funkcije, sadržaj, organizacija, tehnička, programska i kadrovska podrška, tehnički i drugi preduvjeti povezivanja modula u sistem i dr.), koji osiguravaju bolje, ažurnije i kvalitetnije informacije kao podloge ostvarivanja kadrovske funkcije i kadrovske politike. U sklopu modela predložiti i način i sadržaj normativno-pravne dogradnje kadrovske informacijskog sistema općine.

Modelom će se posebno obraditi segment osposobljenosti upravljanja razvojem. U tom sklopu temeljem konstatacija stanja i ocjena proizašlih iz njegovog vrednovanja, predložiti pravce, mjere i aktivnosti unapređenja faktora koji su od utjecaja na uspješnost obavljanja delegatskih, poslovodnih i rukovodnih funkcija.

Modelom treba ukazati na organizacijske, programske, materijalne, sociološke i psihološke pretpostavke koncipiranja politike koja optimalno potiče na razvoj kreativnih snaga i stvaralačko djelovanje (izražene kao opći stvaralački uvjeti i motivacioni faktori u vidu društvene klime i odnosa prema radu i stvaralaštvu, adekvatne organizacije kadrovske funkcije, mogućnosti i stimulacije permanentnog obrazovanja i usavršavanja, mogućnosti i stimulacije razvoja, napredovanja i afirmacije, politike materijalnog i moralnog nagrađivanja i dr.).

Model mora respektirati društvene uvjete i motivacione faktore oslobađanja kreativnih snaga kao pokretačke snage ukupnog društvenog razvoja, radi izvršenja toga čina.

Dokument o pravcima daljnjeg razvoja sistema društvenih priznanja općine treba sadržavati sažetak prethodno provedenih analiza i prijedlog normativno-pravne dogradnje društvenih priznanja kao i mjera koje je potrebno poduzeti kako bi društvena priznanja što potpunije ostvarila svoju motivacijsku funkciju u društvenom razvoju općine Osijek.