

Stupanj angažiranosti visokostručnih kadrova na stručnim poslovima u šumarstvu SR Hrvatske

Biškup, Josip; Ranogajec, Branko; Šajković, Anđelka; Terzin, Vlado

Source / Izvornik: **Glasnik za šumske pokuse, posebno izdanje: Annales pro experimentis foresticis editio peculiaris, 1987, 3, 287 - 295**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:108:286782>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-20**



Repository / Repozitorij:

[University of Zagreb Faculty of Forestry and Wood Technology](#)



JOSIP BIŠKUP, BRANKO RANOGAJEC, ANĐELKA ŠAJKOVIĆ & VLADO TERZIN

STUPANJ ANGAŽIRANOSTI
VISOKOSTRUČNIH KADROVA
NA STRUČNIM POSLOVIMA U ŠUMARSTVU
SR HRVATSKE

THE DEGREE OF INVOLVEMENT OF HIGHLY
SKILLED PERSONNEL IN SPECIALIZED
EMPLOYMENT IN FORESTRY IN THE
SR OF CROATIA

Prispjelo 30. V. 1986.

Prihvaćeno 14. I. 1987.

Kabinet za marksizam i samoupravljanje Šumarskog fakulteta u Zagrebu, u okviru istraživačkog projekta VI, u suradnji s Odjelom za razvoj ROŠ »Slavonska šuma« iz Osijeka, istraživao je u proteklom petogodišnjem razdoblju sociološke i samoupravne odnose u šumarstvu SR Hrvatske. U ovom radu donosimo rezultate istraživanja koliko se racionalno koriste visokostručni kadrovi u šumarstvu naše Republike.

Ključne riječi: visokostručni kadrovi, racionalno korištenje, moguće uštede

UVOD — INTRODUCTION

Marx je čovjeka definirao kao biće prakse, a to znači da je čovjek djelatno i kreativno biće. Marx je također govorio o emancipaciji čovjeka, tj. o njegovu oslobođanju od svih vrsta alijenacije i prisila (Marx, 1961). Marxov emancipatorski projekt se realizira u samoupravnom socijalizmu. Budući da naše samoupravljanje još nije razvijeno onako kako bismo željeli, mnogi Marxovi zahtjevi još nisu ostvareni.

U udruženom radu često se zaboravlja Marxov postulat da je čovjek najveća vrijednost. I kapitalistički sociolozi dolaze u novije vrijeme do sličnih zaključaka pa naglašavaju da izvori iz kojih treba crpiti kapital nisu ni zemlja, ni strojevi, nego ljudski duh ili točnije rečeno čovjekova sposobnost da razmišlja i stvara.

Visok stupanj mehaniziranosti i tehnologije rada uvjetuju i kod nas da su kadrovi sve više određujući i limitirajući faktor daljnjeg rasta proizvodnosti, i to posebice stručni i kreativni radnici.

Ali, ponekad se zbog veće produktivnosti zanemaruju zahtjevi za humanizacijom rada da radni ljudi ne doživljavaju rad kao prisilu. Mi, dakako ne u šumarstvu, tražimo »unutarnje rezerve« u trećoj, odnosno četvrtoj smjeni. A evo što kaže Engels o tome: *U zgrade i mašine uloženi kapital trebalo je svim mogućim sredstvima učiniti što rentabilnijim, omogućiti mu da radi što više. Stoga su fabrikanti uveli sramni sistem noćnog rada (Engels, 1968).*

U našim sociološkim istraživanjima u šumarstvu utvrdili smo kakva je pozicija radnika u organizacijama udruženog rada u šumarstvu SR Hrvatske (Biškup, 1984).

U nastavku socioloških istraživanja cilj nam je bio da utvrdimo motiviranost za rad i iskorištenost visokostručnih kadrova u šumarstvu naše Republike. Naime, pošli smo od hipoteze da stručnjaci nisu adekvatno iskorišteni ni stimulirani za kreativan rad, a to bi značilo da postoje znatne unutarnje rezerve stručnog i kreativnog potencijala u šumarstvu SR Hrvatske.

Da bismo tu hipotezu dokazali ili oborili, proveli smo istraživanje kojim smo obuhvatili 250 diplomiranih inženjera šumarstva, što iznosi 26,40% svih inženjera šumarstva u SR Hrvatskoj.

METODE RADA — RESEARCH METHODS

Metodu možemo definirati kao način istraživanja koji se primjenjuje u nekoj nauci (Milić, 1978). Svaka znanost mora razviti svoje metode. Tako je i sociologija, nakon mnogih iskušenja zbog »posudbe« metoda, razvila svoje metode i svoju metodologiju.

Mi smo se u našim sociološkim istraživanjima koristili osnovnom metodom historijskog materijalizma — dijalektičkom metodom, koja nas uči da su pojave promjenljive i da se moraju proučavati sveobuhvatno i u toku, ako se žele dobiti znanstveni rezultati. Osim te opće metode u našim istraživanjima primijenili smo i nekoliko posebnih i specijalnih metoda.

Od tzv. sakupljačkih metoda upotrijebili smo metodu znanstvenog upitnika (kvestionara) koji se sastojao od ukupno 23 pitanja. Anketa je bila anonimna da bi se dobili što objektivniji odgovori i validniji rezultati. Pomoću nje ispitivali smo stavove i mišljenja visokostručnih kadrova u šumarstvu.

Pri obradi podataka koristili smo se statističkom metodom i tako smo dobili kvantitativne pokazatelje. Kvalitativnu obradu podataka proveli smo metodama: indukcije, analize, sinteze, apstrakcije, generalizacije i komparacije.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA I OBRADJE PODATAKA — RESEARCH RESULTS AND ANALYSIS OF DATA

Identifikacija uzorka — Identification of the model

Naše istraživanje pomoću kvestionara nije moglo biti provedeno u totalu, a svjesni teškoća nismo ga takva ni planirali. Naime, u sociološkim

istraživanjima zbog velike populacije upotrebljava se metoda uzoraka koji mogu biti ili slučajni ili reprezentativni i provodi se tzv. sondaža. Naš uzorak bio je reprezentativan jer se prema broju zaposlenih visokostručnih kadrova formirao uzorak koji je »pokrio« teritorij SR Hrvatske i sva sum-ska gospodarstva u našoj Republici.

Anketu su provodili psiholozi, sociolozi i studenti Filozofskog i Šumar-skog fakulteta u Zagrebu.

Naš uzorak, kako izlazi iz ankete, obuhvatio je 30% visokostručnih kadrova zaposlenih na rukovodećim radnim mjestima i 62% zaposlena na nerukovodećim radnim mjestima.

Da bismo dobili detaljniju sliku uzorka i da bismo mogli rezultate ge-neralizirati na šumarstvo u cijeloj Republici, »snimili« smo ukupni radni staž ispitanika. Distribuciju radnog staža anketiranih donosimo tabelarno.

Tab. 1. Distribucija ukupnog radnog staža — The distribution of the total work force

Godine radnog staža Total work force	Frekvencija (f) Frequency	Postotak (%) Percentage
0—5 godina (Years)	50	20,0
6—10 godina (Years)	40	16,2
11—15 godina (Years)	44	17,6
16—20 godina (Years)	32	12,8
više od 20 godina (Years)	81	32,7
Bez odgovora — No Answer	3	0,7
Ukupno — Total	250	100

Dakle, naš uzorak obuhvaća najviše visokostručnih kadrova kojih je ukupni radni staž iznad 20 godina, zatim slijedi grupa anketiranih čiji je radni staž ispod 5 godina. Ako se složimo s tim da je uzorak reprezentati-van, onda, generalizirajući te podatke, možemo zaključiti da postoji proces pomlađivanja visokostručnih kadrova u šumarstvu SR Hrvatske.

Iskorištenost visokostručnih kadrova — Utilization of highly skilled

Budući da smo u istraživanju pošli od hipoteze da visokostručni kadro-vi u šumarstvu nisu adekvatno iskorišteni, u anketi smo na početku posta-vili zadatak da se procijeni u postotku struktura utroška radnog vremena ispitanika na sljedećim kategorijama poslova: 1) stručno-profesionalnim, 2) organizacijskim, 3) administrativno-tehničkim i 4) društveno-političkim.

Analizirajmo dobivenie rezultate. Polazimo od generalne premise koja je općeprihvaćena kao postulat: u kojoj mjeri se koriste adekvatno visoko-stručni kadrovi zavisi primarno od toga kakvu ulogu oni imaju u organiza-ciji udruženog rada, koje poslove stvarno obavljaju, odnosno kakva je struk-tura tih poslova.

Tab. 2. Struktura utroška radnog vremena — The structure of utilized work-time

Kategorija poslova Category of Works	Procijenjeno vrijeme (%) Time appraised
Stručno-profesionalni poslovi Skilled-profesional Works	42,18
Organizacijski poslovi Organizational Works	25,77
Administrativno-tehnički Technically-administrative Works	22,68
Društveno-politički Socio-political Works	9,37
Ukupno — Total	100

Iz tablice se vidi da se, kao što se i očekivalo, najviše vremena provodi na obavljanju stručno-profesionalnih poslova (42,18%). Normalno je također da visokostručni radnici dio radnog vremena provode u obavljanju organizacijskih poslova jer to izlazi iz opisa poslova većine visokostručnih radnika. Neminovno je da visokostručni radnici obavljaju i određeni dio administrativnih poslova, ali podatak da na te poslove otpada gotovo četvrtina radnog vremena (22,68%) pokazuje da ne koristimo visokostručne kadrove racionalno. Mikroanaliza dobivenih odgovora pokazuje da je disperzija odgovora u raznim gospodarstvima znatna. U nekim gospodarstvima visokostručni kadrovi troše više od 27% radnog vremena na administrativno-organizacijske poslove. Nije li možda i utrošak radnog vremena od 9,37% na društveno-političke aktivnosti previsok. Naime, ako ta dva odgovora sociološki sumiramo, smatramo da se tu krije četvrtina radnog vremena visokostručnih kadrova koje nije adekvatno iskorišteno. Odgovori na naredna pitanja samo mijansiraju i dokazuju primarne rezultate.

Pošli smo od pretpostavke da je za većinu administrativno-tehničkih poslova potrebna srednja stručna sprema, a za neke i niža stručna sprema. Stoga smo ispitanicima postavili pitanje: *Prema Vašoj procjeni, koliki ste dio Vašeg radnog vremena angažirani na poslovima visokostručne spreme (VSS), koliki na poslovima srednje stručne spreme (SSS), a koliki na poslovima niže stručne spreme (NSS)?*

Donosimo tabelarno prikaz rezultata.

Tab. 3. Procjena utroška radnog vremena za poslove različite složenosti — The evaluation of the expenditure of work time for work of distinct complexity

Poslovi Level of Works	Vrijeme % Time
Visoka stručna sprema (VSS) — High skills and knowledge	67,67
Srednja stručna sprema (SSS) — Middle School	27,00
Niža stručna sprema (NSS) — Lower school	5,33
Ukupno — Total	100

Dakle, samo 67,67% poslova koje visokostručni kadrovi u šumarstvu obavljaju jesu poslovi za koje su se obrazovali. Više od četvrtinu poslova, što potvrđuje prethodne rezultate, obavljaju na razini srednje stručne spreme, a 5,33% poslova obavljaju na razini niže školske spreme. Ako ta dva podatka sumiramo, izlazi da trećinu radnog vremena visokostručni kadrovi u šumarstvu ne koriste racionalno jer obavljaju minorne poslove. Suviše je naglašavati da je to golemi gubitak i visok stupanj neracionalnosti.

Ako bismo željeli dati odgovor zašto je to tako, bez dodatnih istraživanja, moguće je samo hipotetički disjunktivno odlučiti: 1) ili su visokostručni kadrovi prisiljeni da obavljaju poslove srednje i niže stručne spreme jer nema u šumarstvu dovoljno tih kadrova, 2) ili organizacije udruženog rada nisu dobro provele organizaciju rada, 3) ili šumarstvo u SR Hrvatskoj ima više visokostručnih kadrova nego što mu treba.

Uspješnost visokostručnih radnika u obavljanju njihove stručno-profesionalne aktivnosti u visokoj je korelaciji s nivoom te aktivnosti. Što je veća zastupljenost kreativnih zadataka, to je i veći doprinos tih radnika. Stoga smo u upitniku postavili ovo pitanje: *Vaša stručno-profesionalna aktivnost obavlja se na razini: a) rutinskih zadataka, b) kreativnih zadataka?*

Na obavljanje rutinskih poslova visokostručni kadrovi u šumarstvu SR Hrvatske troše 76,52% svog stručno-profesionalnog rada, a na obavljanje kreativnih zadataka samo 23,47%.

Nastojeci da tu problematiku osvijetlimo sa svih aspekata, postavili smo i ovo pitanje: *U kojem ste opsegu (postotku) bili u mogućnosti da u svom radu koristite znanja koja ste stekli na fakultetu?*

Dobili smo podatak da se anketirani koriste u svom radu samo sa 56,72% znanja koje su stekli na studiju, dakle nešto više od pola. Rezultat je zaista nepovoljan. Zašto je to tako opet su mogući odgovori: 1) ili se radi o tome da organizacije udruženog rada ne iskorištavaju stručnost stručnih kadrova, 2) ili fakultet ne daje potrebna znanja, 3) ili jedno i drugo, 4) ili su njihova znanja zastarjela, jer, kako smo vidjeli, znatan postotak visokostručnih kadrova ima ukupni radni staž duži od 20 godina, a iz nekih drugih odgovora u anketi vidi se da visokostručni kadrovi ne nastoje dovoljno na svom permanentnom obrazovanju. Budući da mnoge tehnologije zastarjavaju već za 5 godina, i tu bi se mogao naći uzrok nepovoljnom rezultatu.

Na pitanje *Koje ste predmete na fakultetu premalo slušali?* slijedi disperzija odgovora na 25 studijskih predmeta koji se nisu dovoljno slušali, s vrlo niskom frekvencijom odgovora (od 1 do 9), a to ne dokazuje da programi i nastavni planovi na fakultetu ne zadovoljavaju. Napomenimo da 50 ispitanika nije navelo koji bi se kolegij trebao slušati više, a to znači da je zadovoljno programom nastave na fakultetu.

Bavljenje poslovima za koje se visokostručni kadrovi nisu obrazovali, odnosno koji su na nižem stupnju složenosti, jedan je od važnijih elemenata koji utječu na subjektivno zadovoljstvo poslom. Iako je 87% anketiranih zadovoljno kategorijom poslova koje obavlja, 13% ih nije zadovoljno. To se može dovesti u vezu sa strukturom poslova koje obavljaju. Kad kom-

pariramo udio rutinskih i kreativnih zadataka kod radnika različitog zadovoljstva poslovima koje stvarno obavljaju, evidentno je da nezadovoljni poslovima u većem broju slučajeva obavljaju rutinske zadatke.

No, ako kompariramo ovaj podatak s onim ranijim, izlazi da se oko 10% zaposlenih miri s tim što obavlja poslove niže složenosti i rutinske naravi. Naime, ako su ti poslovi dobro materijalno stimulirani, a traže manje napora, ležernije je obavljati takve poslove nego one stručno-kreativne.

Iz ankete izlazi da visokostručni kadrovi u šumarstvu od sveukupnih poslova obavljaju 54,71% rutinske poslove, 44,41% kreativne, uz 1,73% bez odgovora.

I odgovori na iduće pitanje još nam više ilustriraju kako se iskorištavaju visokostručni kadrovi u šumarstvu SR Hrvatske.

Pitanje je glasilo: *Da li Vaši pretpostavljeni traže Vaše stručno mišljenje kad je ono potrebno za donošenje neke odluke?*

Rezultate donosimo tabelarno.

Tab. 4. Traženje stručnog mišljenja — Consulting skilled

Odgovori Answers	Frekvencija (f) Frequency	Postotak (%) Percentage
Uvijek traže — Ever demand	56	22,36
Ponekad traže — Sometimes demand	181	72,00
Nikad ne traže — Never demand	10	4,10
Bez odgovora — No Answer	3	1,54
Ukupno — Total	250	100

Zaključak je jasan: ne traži se uvijek mišljenje stručnih kadrova kad je ono potrebno, a u ponekim sredinama na mišljenje stručnjaka se i ne obaziru.

Ako se sjetimo podataka da je anketom obuhvaćeno 38% rukovodilaca, izlazi da ni oni svi ne smatraju da se dovoljno konsultiraju stručnjaci. To se može dokazati i tako da se testira značajnost razlike odgovora rukovodnog kadra od ostalih stručnjaka. Testirali smo značajnost razlike njihovih odgovora χ^2 -testom. Našli smo da χ^2 iznosi 4,20, što je više od granične vrijednosti na razini značajnosti od 5%, pa zaključujemo da se odgovori rukovodilaca značajno razlikuju od nerukovodilaca. Razlika je u tome što rukovodioci češće navode da se slušaju mišljenja najboljih u struci, a stručnjaci smatraju da se slušaju rukovodioci. Inače, za najbolje u struci, a ne za rukovodni kadar ili društveno-politički kadar, izjašnjava se 28,60% ispitanika, za rukovodni kadar 67,78%, a za društveno-politički aktivan kadar 3,60%.

Na pitanje *O čemu najviše ovisi socio-profesionalni status VS-radnika u Vašoj organizaciji udruženog rada?* dobili smo ove odgovore:

Tab. 5. Zavisnost socio-profesionalnog statusa VS-radnika — Dependence on socio-professional status of highly skilled

Odgovori Answers	Frekvencija (f) Frequency	Postotak (%) Percentage
Isticanje u struci — Skilled profesional Work	112	44,73
Rukovodni položaj — Manager Work	99	39,63
Društveno-političke aktiv. — Socio-political Work	15	5,86
Neformalne osobne veze — Connection private	24	9,78
Ukupno — Total	250	100

Iako je »isticanje u struci« dobilo najveći broj glasova, ipak je to nedovoljno u odnosu na ostale nestručne aktivnosti o kojima ovisi socio-profesionalni status VS-radnika. Rukovodni položaj zauzima visoko drugo mjesto, a neformalne osobne veze iznose gotovo 10% odgovora. Društveno-političke aktivnosti se opet premalo cijene, jer bi upravo isticanje u struci i društveno-političke aktivnosti trebali biti mjerilo statusa.

Na pitanje *Kakve su mogućnosti razvoja i napredovanja u struci u OOUR-u?* odgovori su još nepovoljniji. Naime, 46,95% ispitanika odgovara »da su mogućnosti slabe«, 43,47% ispitanika odgovara »da su mogućnosti dobre«, a samo 7,82% da su »vrlo dobre«.

Da bismo do kraja istražili tu problematiku, postavili smo ispitanicima pitanje: *Da li ste zadovoljni startnim osobnim dohotkom i svojim položajem u raspodjeli?*

Na to pitanje 64% ispitanika odgovara da je zadovoljno (u »Slavonskoj šumi« 75%), ali je 35% nezadovoljno (uz 1% uzdržanih).

Da se stručnost ne valorizira adekvatno, dokazuju i odgovori na pitanje: *Da li količina i kvaliteta Vašeg rada utječu direktno na visinu Vašeg osobnog dohotka?*

Najviše ispitanika (41,43%) odgovara da ne utječe, zatim slijede oni koji odgovaraju »veoma malo« (34,26%), a tek onda oni koji odgovaraju afirmativno (22,93%), uz 1,73% bez odgovora.

Iz toga bi se moglo zaključiti da je nagrađivanje prema radu po mišljenju visokostručnih kadrova još daleko od realizacije.

Ne iznenađuje podatak da je u šumarstvu vrlo mali broj visokostručnih kadrova stimuliran da se usavršava u struci i primjenjuje racionalizacije i unapređenja koja pridonose povećanju proizvodnosti rada i dohotka.

Dakle, mnoge organizacije udruženog rada u šumarstvu SR Hrvatske ne stimuliraju usavršavanje u struci niti stimuliraju inovacije i racionalizacije.

Tab. 6. Stimulacija za vlastito usavršavanje i racionalizaciju proizvodnje — Stimulation for self improvement and rationalization of production

Odgovori Answers	Frekvencija (f) Frequency	Postotak (%) Percentage
Materijalno — Financial	13	5,19
Društveno — Social	40	16,03
Napredovanje — Appoint to a higher position	25	10,06
Nisam stimuliran — Gratuitous	167	66,10
Bez odgovora — No Answer	7	2,62
Ukupno — Total	250	100

ZAKLJUČCI — CONCLUSIONS

Istražujući jesu li visokostručni kadrovi u šumarstvu SR Hrvatske racionalno iskorišteni, metodom reprezentativnih uzoraka izabrali smo 250 ispitanika i putem znanstvene ankete (kvestionara), na temelju subjektivne procjene ispitanika, utvrdili smo da diplomirani inženjeri šumarstva svoje radno vrijeme iskorištavaju na stručno-profesionalne poslove 42,18%, na organizacijske poslove 25,77%, na administrativno-tehničke poslove 22,68% i na društveno-političke 9,37%. Visokostručni kadrovi u toku radnog vremena obavljaju poslove za koje je potrebna visoka stručna sprema samo 67,67%, a ostali poslovi su na razini srednje i niže školske spreme. Inženjeri šumarstva u toku radnog vremena obavljaju kreativne poslove u opsegu od 23,47%, a ostalo vrijeme troše na rutinske poslove. U svom radu oni primjenjuju samo pola znanja koje su stekli u školovanju.

Dakle, valja zaključiti da postoje znatne unutarnje rezerve, počevši od toga da se visokostručnim kadrovima smanji opseg poslova na razini srednje stručne spreme, a ukinu svi poslovi na razini niže školske spreme, da se diplomirani inženjeri, magistri i doktori znanosti više bave kreativnim poslovima, tj. da se smanji područje rutinskih poslova i da se kreativni i visokostručni poslovi adekvatno valoriziraju i nagrađuju.

Neracionalnost korištenja visokostručnih kadrova, koja nije specifičnost samo šumarstva, treba tražiti u organizaciji rada i razgraničavanju poslova i nadležnosti (Biškup, 1984).

LITERATURA — REFERENCES

- Biškup, J., 1984: Sociološka istraživanja u šumarstvu SR Hrvatske, Šumarski fakultet, Zavod za istraživanje u šumarstvu, Zagreb, 48 pp.
- Biškup, J., 1984: Razgraničenje nadležnosti samoupravnih i poslovnih organa u organizacijama udruženog rada šumarstva, Šumarski fakultet — Zavod za istraživanje u šumarstvu, Zagreb, 36 pp.
- Engels, F., 1968: Položaj radničke klase u Engleskoj. U: Marx i Engels, Dela, tom 4, Institut za izučavanje radničkog pokreta — Prosveta, Beograd: 107—327.
- Marx, K., 1961: Rani radovi, Naprijed, Zagreb, 442 pp.
- Milić, V., 1978: Sociološki metod, II dopunjeno izdanje, Nolit, Beograd, 768 pp.

JOSIP BIŠKUP, BRANKO RANOGAJEC, ANĐELKA ŠAJKOVIĆ & VLADO TERZIN

THE DEGREE OF INVOLVEMENT OF HIGHLY
SKILLED PERSONNEL IN SPECIALIZED
EMPLOYMENT IN FORESTRY IN THE
SR OF CROATIA

Summary

The research utilized the survey method with the aid of questionnaires, the representative sample comprised of 250 subjects (26,40% all engineers of forestry).

It was established that engineers of forestry utilized their work time in skilled-professional work (42,18%), on organizational work (25,77%), on technically-administrative work (22,68%) and on socio-political work (9,37%). Trained personnel during work time, performed work that required high skills and knowledge 67,67%, while the rest of the work is at the level of middle and lower school preparedness. The Worker of forestry B. I. during their work time perform creative work 23,47%, and the remainder of their time is used for routine work. In their work they use only half of the knowledge which they acquire via their schooling.

Consequently, highly skilled personnel in forestry are not adequately utilized thus it is possible to bring about considerable rationality and saving on this plan in forestry in the SR of Croatia.