

OBRAZOVANJE KAO FAKTOR EKONOMSKOG RAZVOJA

EDUCATION AS A FACTOR OF ECONOMIC DEVELOPMENT

Ismo Hebibović*

Ramo Isak**

Arnel Isak

APSTRAKT

Cilj istraživanja rada je da se sa naučnog aspekta utvrdi da li sama činjenica da država ulaže u obrazovanje, kadrove i obuku doprinosi ekonomskom rastu i razvoju i da ukaže na to da su ulaganja u obrazovanje i kadrove najisplativija investicija svake države-svakog društva. Obrazovanje i znanje su temelj, baza, fundament svega ostalog. Obrazovanje utiče na ekonomski rast i razvoj jer povećava ljudski kapital, što dovodi do povećavanja produktivnosti. Obrazovanje i edukacija zaposlenih značajno utječu na ekonomski rast i razvoj i to treba da bude stalan proces i strateški cilj svake države, svakog preduzeća. Međutim, obrazovanje i edukacija zaposlenih mogu bit i trošak a ne investicija države ukoliko nisu usklađeni s potrebama tržišta rada.

Ključne riječi: obrazovanje, ekonomski razvoj, ekonomski rast, edukacija, tržište rada.

ABSTRACT

The goal of the research paper is to determine from a scientific aspect whether the very fact that the state invests in education, personnel and training contributes to economic growth and development and to indicate that investments in education and personnel are the most profitable investment of every state - every society. Education and knowledge are the foundation, the base, the foundation of everything else. Education affects economic growth and development because it increases human capital, which leads to increased

productivity. Education and training of employees significantly influence economic growth and development, and this should be a constant process and strategic goal of every country and every company. However, education and training of employees can be a cost and not an investment of the state if they are not aligned with the needs of the labor market.

Keywords: education, economic development, economic growth, education, labor market.

UVOD

Najprofitabilnija investicija današnjice je ulaganje u obrazovanje. Ta investicija se vraća ulagaču za nekoliko godina, donoseći mu siguran kapital i profit. Učenje dovodi do sticanja prednosti organizacije u odnosu na okruženje i konkurenciju. Ipak, obrazovanje može imati pravi efekat na kvalitet rada samo ako je usklađeno sa potrebama konkretnog preduzeća. U eri treće naučno-tehnološke revolucije, sve više se uvažava saznanje da kapacitet preduzeća ne zavisi samo od tehnološke modernizacije, već i od nivoa obrazovanja i od uključivanja nauke u tehnološke i ekonomske procese. U uslovima sadašnjeg dinamičnog naučno-tehnološkog progresa, posebno se postavljaju veliki zahtjevi prema kvalitetu ljudskog resursa kao glavnog izvora bogatstva jednog društva. Moderna privreda traži dobro obučenu i educiranu radnu snagu, tako da obrazovanje i usavršavanje zaposlenih i menadžera predstavlja stalan proces i nerazdvojni dio svake uspješne razvojne politike. Zbog

* - Fakultet za menadžment i poslovnu ekonomiju, BiH

** - Condor d.o.o. Zenica, BiH

toga što planiranje kadrova i njihovog obrazovanja predstavlja ključno pitanje svakog društva, ulaganje u obrazovanje kadrova ne bi se smjelo tretirati kao vid potrošnje, već kao ulaganja u proširenu reprodukciju.¹

OBRAZOVANJE

Obrazovanje postaje ljudska potreba i zato u eri vrtoglavih tehnoloških inovacija i globalnih izazova drugih vrsta, ima krucijalni značaj jer ima za cilj da pripremi ljude da se postepeno transformišu u društvo koje počiva na sticanju veština – društvo u kojem čovek nastavlja da uči: učeće društvo. Učeće društvo je alternativni lek za otvaranje novih vidika za novi milenijum. Obrazovanje i obučavanje predstavljaju najbolju nematerijalnu investiciju za maksimalno iskorišćavanje ljudskih potencijala. Ono bitno utiče na razvoj takmičarskog duha konkurentnosti, stvaranje novih poslova i socijalnu stabilnost. Obrazovanje se smatra eliksirom dugovečnosti za organizaciju jer joj omogućava da se prilagodi, da bude fleksibilnija, sposobna da se suprostavi novim i uvek kompleksnijim scenarijima u okruženju. Ljudi predstavljaju veliki potencijal svake kompanije, dok način na koji se sa njima upravlja postaje odlučujući faktor konkurentske prednosti i daljeg razvoja kompanije. Ako je osnov za postizanje i zadržavanje konkurentske prednosti ekonomija znanja i radnik znanja, neophodno je, izmeniti funkciju menadžmenta ljudskih resursa u pravcu formulisanja poslovne strategije koja će u centar interesovanja staviti talenatovane, inovativne i kreativne ljude, odnosno da prave ljude i pravo znanje u pravo vreme stavi na pravo mesto. Ako su ljudi najvažniji resurs za postizanje konkurentske prednosti, i ako su zaposleni ključni faktor organizacionog uspeha, odnosno neuspeha, onda je neophodno ulagati u njihove znanje, veštine i sposobnosti, odnosno organizacije

¹ Bahtić dr.Sadik, Ekonomski razvoj“ Univerzitet u Travniku, Travnik, 2015.

treba da imaju razvijenu strategiju učenja i razvoja pomoću koje će ispuniti svoje poslovne ciljeve. Trening i razvoj podržavaju organizacionu viziju, misiju i strateške ciljeve tako što omogućavaju pozitivne promene u znanju, veštinama, ponašanju i stavovima zaposlenih što će se reflektovati na performanse na poslu, koje na taj način poboljšane, doprinose sveopštim organizacionim performansama, kao i stvaranju pozitivne organizacione klime. U organizacijama gde su procesi obuke pažljivo istraženi i usklađeni sa njenim ciljevima dolazi i do prihvatanja koncepta „Učeće organizacije“, gde zaposleni kontinuirano uče nove stvari, primenjuju naučeno na poboljšanju proizvoda i usluga, razmenjuju znanje, brzo reaguju na promene i imaju sposobnost da naučeno sačuvaju. U savremenom društvu se sve više govori o „društvu znanja“, permanentnom obrazovanju, učenju tokom celog života, učenju u različitim životnim kontekstima kao imperativu koji treba da usvoji svaka organizacija ako želi da bude lider u konkurentsko okruženju. Pored poslodavaca koji su zainteresovani za permanentno obrazovanje usled povećanja produktivnosti i profita a i zbog suprostavljanja konkurenciji, i zaposleni moraju da preuzmu odgovornost za sopstveno obrazovanje. Iz godine u godinu konkurencija na svetskom tržištu postaje sve veća, a kompanija da bi preživela u takvoj realnosti, mora da se prilagođava i menja brže od konkurencije. To znači da treba da bude proaktivna, da predviđa događaje i da im se spremno prilagođava, da postavlja uslove i pravila igre na tržištu, odnosno da budnim okom prati šta se dešava u okruženju. Preduslov za uspešnost jedne kompanije u teškim uslovima je njena spremnost da sagleda okruženje, mogućnosti koje ima i da na tome gradi konkurentsku prednost. Jedna od najznačajnijih inicijativa u svetu svakako je koncept permanentnog učenja, koji je postao glavna odrednica društvenih, privrednih i obrazovnih politika u svetu. Opstanak i razvoj savremene privrede pretpostavlja kao nužan uslov prisustvo i aktivnosti

sve većeg broja visokoobrazovanih ljudi. Potreba za više znanja i vještina, kao uslov za uspješno djelovanje u poslovnom životu, uslovlila je promjene u sferi menadžmenta. Promjene menadžment funkcije ispoljavaju se kao promjene u pravcu sve većeg učešća aktivnosti kreativnog i inovativnog karaktera, nasuprot operativnih i ponavljajućih. Pomjeranje težišta ka kreativnosti i inovativnosti, zahtijeva sve veći fond znanja koje je potrebno za uspješno obavljanje djelatnosti menadžmenta, odnosno kako bi bili osposobljeni da upravljaju sopstvenom budućnošću, umjesto da budu puke žrtve okolnosti. Obrazovan čovjek u savremenom društvu svjestan je činjenice, da što više uči o svijetu, to njegovo saznanje o problemima koji su neriješeni, njegovo sokratovsko znanje o neznanju, postaje sve detaljnije i preciznije.

Slika 1: Obrazovanje



Ulaganje u obrazovanje je najisplativija investicija svake države-svakog društva, stoga ulaganje u obrazovanje ne treba tretirati kao kao trošak već kao investicija, ulaganje u razvoj, prosperitet, blagostanje.² Obrazovanje i znanje su temelj, baza, fundament svega ostalog. Ekonomski razvoj ne ovisi samo od tehnološke modernizacije i novca, već i od nivoa i kvaliteta obrazovanja. Ljudski resurs je bogatstvo jednog društva, jedne države a znanje je moć i najveće bogatstvo svakog pojedinca. Obrazovanje mora biti usklađeno sa tržištem rada, te fleksibilno kako bi se brzo moglo prilagođavati potrebama tog

2 Bahtić dr. Sadik, Ekonomski razvoj“ Univerzitet u Travniku, Travnik, 2015.

tržišta. Obrazovanje i znanje su temelj, baza, fundament svega ostalog i glavni faktor za ubrzani i održivi ekonomski razvoj svake države.

Moderne ekonomije svoj uspjeh grade isključivo na kvalitetnim kadrovima, obrazovanom menadžmentu, dobro obučenoj radnoj snazi, tako da kod njih proces obrazovanja i usavršavanja zaposlenih i menadžera je stalan proces. Ključni faktor ekonomskog razvoja svakog društva, svake države je planiranje kadrova i njihovo obrazovanje.³ S toga ulaganje u obrazovanje ne bi se smjelo tretirati kao trošak, već kao ulaganje u proširenu reprodukciju, ulaganje u razvoj, prosperitet itd. Bosna i Hercegovina mora posvetiti veću pažnju u obrazovanju i kroz zakone na svim nivoima sistemski riješiti finansiranje i osiguranje standarda obrazovnim institucijama u skladu s našim mogućnostima i potrebama. Mi još nismo suštinski izvršili reformu obrazovanja. Trebamo rasteretiti nastavni plan i program osnovnog i srednjeg obrazovanja i njegovo usklađivanje sa Evropskim i svjetskim standardima. Kad je u pitanju visoko obrazovanje moramo naše programe i planove uskladiti s potrebama tržišta rada. Kad su u pitanju mladi opredijelimo se za takvo obrazovanje koje će djecu i omladinu obrazovati da kreativno misle, kritički rasuđuju i djeluju.

Obrazovan čovjek i dobar menadžer su osnovne poluge razvoja moćnih ekonomija zemalja zapadne Evrope i Amerike.

Navešćemo jedan primjer:

- Imamo dvije firme jednu iz Bosne i Hercegovine i jednu iz Amerike.
- Firme proizvode isti proizvod i imaju isti broj uposlenih-100 radnika.
- Firma iz Amerike ima duplo veću proizvodnju, 5 puta veći izvoz i postiže 3 puta veću cijenu od naše firme-zašto?

3 Bahtić dr. Sadik i Čolaković dr. Namik, "Obrazovanje i kadrovi u funkciji tržišta rada i ubrzanog ekonomskog razvoja", Časopis- Univerzitetska hronika, Izdavač- Univerzitet u Travniku, 2013. godina

Odgovor je jednostavan:

- Zbog obrazovanog menadžmenta i dobro educiranih i obučeni radnika.
- Menadžer iz Amerike je obrazovan i govori više stranih jezika, za razliku od menadžera iz BiH, koji u većini nisu obrazovani, a neki ne znaju dobro ni bosanski jezik,
- Firma iz Amerike puno ulaže u edukaciju menadžmenta i radnika, obrazovanje, marketing, reklamu, promociju i prisutna je na svim svjetskim sajmovima, dok naš direktor smatra da je to skupo ulaganje.
- Dizajn i pakovanje kod firme iz Amerike je luksuzno, s čim se postiže visoka cijena.
- S aspekta produktivnosti, ekonomičnosti i rentabilnosti u firmi iz Amerike uposlano je 5 radnika u administraciji, a kod nas u BiH 30, što opterećuje cijenu koštanja-prodajnu cijenu i nismo konkurentni na svjetskom tržištu. Iz ovog primjera se vidi kolika je važnost dobrog menadžera i kvalitetnog obrazovanja u uspješnom poslovanju firmi, koje su glavni nosilac ekonomskog rasta i ekonomskog razvoja svake države. Bosna i Hercegovina s ovakvim obrazovanjem i odnosom države prema njemu, ne može imati stabilan ekonomski rast i ne može stvoriti samoodrživu ekonomiju.

OBRAZOVANJE KAO LJUDSKA POTREBA

“Ako planirate godinu dana unapred, zasadite žitarice. Ako planirate deset godina unapred, zasadite drveće. Ako planirate za ceo život, podučavajte i obrazujte ljude“ Kineska poslovica, Guanze (oko 645. p.n.e.) Pitanje ljudskih potreba je intenzivno izučavano u prvom periodu izučavanja fenomena motivacije. Taj period je obeležilo interesovanje za faktore koji pokreću ljudsko ponašanje, odnosno šta motiviše ljude za pokretanje određenih aktivnosti. Utvrđeno je da je to debalans u ljudskim potrebama, koji podstiču ljude na aktivnosti u cilju zadovoljavanja tih potreba. Kod različitih

autora nailazimo na razlike u kategorisanju ljudskih potreba, ali se svi u osnovi slažu da su to osnovne ili egzistencijalne, društvene (socijalne) i razvojne potrebe.

Ne ulazeći u pojedinačne teorije, njihove sličnosti i razlike, možemo da uočimo da se kod svih autora razvojne potrebe smatraju najvišim ljudskim potrebama. Takve potrebe ne nalazimo kod drugih živih bića. Alderfer posebno ističe da se potrebe za razvojem (koje se zadovoljavaju učenjem) ne gase, nego pojačavaju njihovim zadovoljavanjem. Maslow smatra da čovek ima potrebu da bude poštovan od strane drugih ljudi ali i od samog sebe. Potreba za samoaktuelizacijom odnosi se na čovekovu težnju da (obrazovanjem) postigne uspeh u onome čime se bavi, da ostvari sposobnosti, talente, i znanja koje nosi u sebi. McClelland-ova¹⁷ potreba za postignućem predstavlja potrebu čoveka da postigne uspeh u onome čime se bavi. Zadovoljstvo koje čovek oseća kada uspešno završi zadatak ili uspešno obavi posao (uz pomoć adekvatne obuke) proizilazi iz zadovoljenja ove potrebe. Ako znamo motiv, možemo da razumemo „zašto“ u aktivnostima nekog čoveka. Ako uspemo da razumemo motive kod ljudi, možemo da usmerimo ponašanje koje će oni izraziti. Obuka/obrazovanje povećava sposobnosti ljudi i jača njihovo samopouzdanje. Razvoj i profesionalno napredovanje nalaze se na samom vrhu motivacionih faktora, posebno kod obrazovanih i visoko profesionalnih osoba, razvoj i napredovanje su primaran faktor kod izbora posla i organizacije, kao i prilikom prelaska u drugu organizaciju. I upravo motivacione teorije govore da su razvojne potrebe najviše potrebe, koje se sa zadovoljavanjem, povećavaju. Razvoj otvara nove profesionalne perspektive, socijalne kontakte i pozitivno kanališe energiju. Pored toga, razvoj utiče na povećanje sigurnosti zaposlenja, pruža bolje šanse za napredovanje, omogućava priznanje i profesionalnu afirmaciju kao i bolju zaradu. Motivacioni aspekt obuke se ogleda i u tome što zaposleni imaju korist od učenja i znanja koja se ogleda u tome što će zaposleni

koristiti stečeno znanje kao polugu za razvoj. Obuka-obrazovanje je faktor koji ima sve veću ulogu u individualnoj motivaciji za stalnim razvojem u kome je učenje i usavršavanje temelj i objektivna nužnost. Stalna radna angažovanost i konkurentnost na unutrašnjem i spoljašnjem tržištu rada ostvaruje se samo kroz stalno obrazovanje i razvoj. Znanje postaje najvažnija investicija u sopstvenu budućnost. Potreba za učenjem i razvojem postaje sve izrazitija u globalnom svetu brzih tehnoloških promena, u kojem je znanje uslov opstanka, a ne samo konkurentska prednost pojedinca i organizacije. Obrazovanje postaje ljudska potreba. Učeće društvo je alternativni lek za otvaranje novih vidika za novi milenijum. U savremenom društvu se sve više govori o „društvu znanja”, permanentnom obrazovanju, učenju tokom celog života, učenju u različitim životnim kontekstima kao imperativu kojem treba da se podvrgne svaka organizacija. Pored poslodavaca koji su zainteresovani za permanentno obrazovanje usled povećanja produktivnosti i profita a i zbog suprostavljanja konkurenciji, i zaposleni moraju da preuzmu odgovornost za sopstveno obrazovanje. Kretanje društva ka informatičkim sistemima, globalnoj razmeni informacija, slobodnom kretanju roba, rada i kapitala, kao i svi mnogobrojni specifični zahtevi modernih tehnologija usloveli su potrebu za tzv. doživotno učenje, odnosno aktivnosti učenja tokom celog života, sa ciljem unapređenja znanja, veština i sposobnosti unutar lične, društvene i poslovne perspektive.

Svako bi trebao da može da sledi način obrazovanja koji je sam izabrao, umesto da bude primoran da sledi unapred određeni put prema zadatom cilju. To dovodi do zaključka, da bi se sistem obrazovanja i usavršavanja trebao prilagoditi potrebama pojedinaca, a ne obrnuto. U kontinuitetu doživotnog učenja više dolazi do izražaja neformalno i informalno obrazovanje i učenje. Učenje u informalnim situacijama biva potpuno zaboravljeno, iako je to najstariji način usvajanja znanja i još je uvek

jedan od glavnih načina učenja u ranom detinjstvu. Činjenica da se kompjuterska tehnologija pre ustalila u kućama nego u školama potvrđuje nužnost informalnog učenja. U informalnim situacijama leži ogromna zaliha mogućnosti za usvajanje znanja zbog čega bi u budućnosti mogle biti važan izvor inovacija u metodama učenja i podučavanja. Obrazovanje i obučavanje predstavljaju najbolju nematerijalnu investiciju za maksimalno iskorišćavanje ljudskih potencijala. Ono bitno utiče na razvoj takmičarskog duha konkurentnosti, stvaranje novih poslova i socijalnu stabilnost. Ljudi će dosledno planirati aktivnosti učenja tokom celog života samo ako žele da uče. Danas sve više ljudi ima snage da izrazi posebnosti vlastitog identiteta i načina života. Obrazovanje i usavršavanje su, više nego ikada ranije, postali važni faktori u određivanju mogućnosti pojedinca da krene, napreduje i uspe u životu. Obrazovanje otvara vrata osmišljavanju izgradnje zadovoljavajućeg i produktivnijeg života, nezavisno od čovekovog položaja i izgleda na poslu. Uvažavanje i primena principa doživotnog obrazovanja u izboru i strukturisanju obrazovnih sadržaja odražava stanje i kretanje u društvu i time mogućnost da bude pokretačka snaga razvoja, da intenzivnije doprinosi svestranom razvoju čoveka – ličnosti i njegovih potencijalnih sposobnosti – kao osnovne pretpostavke da čovek postane i bude činilac i kreator društvenih, naučnih, tehničko-tehnoloških, opštekulturnih promena. Ekonomski razvoj svake države, dakle, zavisi i od kvaliteta njenih ljudskih resursa. Korišćenje tih resursa i ulaganje u njihov kvalitet su primarni faktori razvoja. Doživotni način obrazovanja osnovna je pretpostavka rasta i razvoja i postaje neophodan u vreme brzih promena za potrebnim veštinama i znanjima. Ljudi su postali svesni da je u novonastalom okruženju gde se zahtevi i opisi posla rapidno menjaju i konkurencija na tržištu rada oštra, neophodno biti kompetentan u raznim sferama. Svest o doživotnom obrazovanju se povećava iz dana u dan i ljudi postaju svesni

da je neophodno ulagati u sebe odnosno učiti brže od drugih. Obrazovanje nije više privilegija pojedinaca nego postaje obaveza svih koji žele da se razvijaju i napreduju.

OBRAZOVANJE I KADROVI U FUNKCIJI EKONOMSKOG RAZVOJA

U uslovima sadašnjeg dinamičkog naučno-tehnološkog procesa, posebno se postavljaju veliki zahtjevi prema kvalitetu ljudskog resursa kao glavnog izvora bogatstva jednog društva. Moderne ekonomije i moderna privreda traže obrazovane i sposobne menadžere, dobro obučenu i prilagodljivu radnu snagu, tako da obrazovanje i usavršavanje zaposlenih i menadžera, predstavlja nerazdvojni dio svake uspješne razvojne politike. Planiranje kadrova i njihovo obrazovanje predstavlja ključno pitanje svake države-svskog društva i zbog toga ulaganje u kadrove ne bi se smjelo tretirati kao trošak, kao vid potrošnje, već kao vid ulaganja u proširenu reprodukciju-ulaganje u budućnost. Opstanak i razvoj moderne privrede pretpostavlja kao nužan uslov prisustvo i aktivnosti sve većeg broja visoko obrazovanih ljudi. Potreba za više znanja i vještina, kao uvjet za uspješno djelovanje u poslovnom životu, uvjetovala je promjene u sferi menadžmenta. Promjene menadžment funkcije ispoljavaju se kao promjene u pravcu sve većeg učešća aktivnosti kreativnog inovativnog karaktera. Pomjeranje težišta ka kreativnosti i inovativnosti, zahtijeva sve veći fond znanja koje je potrebno za uspješno obavljanje djelatnosti menadžmenta, odnosno kako bi bili osposobljeni da upravljaju sopstvenom budućnošću, umjesto da budu puke žrtve okolnosti. Obrazovan čovjek u savremenom društvu svjestan je činjenice da što više uči i obrazuje se, te njegovo saznanje o problemima koji su neriješeni, njegovo sokratovsko znanje o neznanju, postaje sve detaljnije i preciznije. U međusobnim odnosima moći i znanja određuje se karakter svakog vremena.

POVEZANOST STRUČNOG OBRAZOVANJA I TRŽIŠTA RADA U BIH

Slika 2: Tržište rada



Obrazovanje u BiH treba da omogući svakom pojedincu da razvije sistem znanja, vještine i kompetencije potrebne za doživotno učenje i lični razvoj, kao i lakšu zapošljivost i sprečavanje socijalne isključenosti. Ovaj cilj se može ostvariti povezivanjem stručnog obrazovanja sa ostalim vidovima obrazovanja u zemlji, radi približavanja stručnog obrazovanja tržištu rada.

Nažalost, kod nas u Bosni i Hercegovini to nije tako i još uvijek obrazujemo kadrove za biroa za zapošljavanje, a ne za potrebe tržišta rada. Ova neusklađenost između obrazovanja i tržišta rada najviše pogađa mlade s fakultetskim diplomama. Jedan od razloga je i naš Dejtonski ustav, koji je kantonima i entitetima prepustio nadležnosti u obrazovanju. U BiH postoji deklarativna uređenost o neophodnosti povezivanja stručnog obrazovanja i tržišta rada, ali u praksi je malo učinjeno na toj primjeni, što se vidi u teškom stanju naše privrede i njene konkurentnosti. Stručno obrazovanje u savremenim uslovima mora dati odgovor na brojne izazove, poput uvođenja novih tehnologija, kontinuiran proces educiranja i razvoja ljudskih resursa, koji jedino mogu pokrenuti privredu, ekonomski rast, zapošljavanje itd. Ono mora biti povezano s individualnim potrebama svakog pojedinca, potrebama tržišta rada i društva u cjelini.

Samo porast kvalitetnog obrazovanja, znanja i inovativnosti u društvu može ubrzati ekonomski razvoj, koji će omogućiti svakom pojedincu da može živjeti od svog rada. Agencija za visoko obrazovanje pokušava da razvije mehanizme usklađivanja stručnog obrazovanja s tržištem rada, visokim obrazovanjem i drugim institucijama, direktno ili putem savjetodavnih i stručnih tijela. Veliki doprinos u tome daju i nevladine organizacije kao i korisnici fondova EU-e, koji iniciraju razvoj strukovnog obrazovanja u skladu sa politikama i pravilima EU. Kroz korištenje ovih sredstava i edukacija dobijaju se i dobre prakse koje jačaju naš obrazovni sistem.

Da bi se smanjio jaz između obrazovanja i potreba tržišta rada, prioritet u obrazovnom sistemu se mora staviti na razvoj mehanizama i alata za njihovo povezivanje. Krajnji cilj je da obrazovni sistem u BiH bude u potrebi poslodavaca, tržišta rada i društva u cjelini. Standart zanimanja i standard kvalifikacija mora biti utvrđen na osnovu ispitanih potreba poslodavaca. Na taj način učenici i studenti sticali bi stručne spremne temeljene na potrebama poslodavaca-tržišta. Proces usklađivanja dalje mora biti podržan razvijanjem profila sektora, koji će doprinjeti planiranju racionalne mreže obrazovnih programa. Profil sektora predstavlja dio metodologije potpune analize tržišta radne snage i sistema obrazovanja. Usklađivanje traži konstantnu i veliku saradnju s poslodavcima, čije su potrebe još uvijek neartikulirane, dok na tržištu rada postoji velik broj kadrova. Dalji proces usklađivanja mora uobziriti i sve veću zainteresiranost nezaposlenih za obrazovanje. Uspostavljanje bh kvalifikacionog okvira je jedan od važnijih alata, koji će lakše da poveže dva sektora, sektor rada i sektor obrazovanja. Ako se ima u vidu da obrazovanje traje dugo i da ekonomiju opterećuje visokim troškovima, onda bi rješenje bilo u adekvatnom obrazovnom sistemu. Bosna i Hercegovina je zemlja u tranziciji, ekonomska situacija je loša, imamo velik broj nezaposlenih, a na drugoj strani opterećena

je visokim troškovima školovanja, dok se lica zapošljavaju na poslovima koji su ispod njihovih kvalifikacija ili na tržištu rada ne postoje kadrovi čija su znanja dovoljna za obavljanje određenih poslova.

Obrazovni sistem u BiH je neefikasan i nije u funkciji tržišta rada i privrede.

U BiH osnovni i najveći problem je nezaposlenost i siromaštvo, troškovi obrazovanja su veći ukoliko su kadrovi duže nezaposleni, usljed čega gube vještine i znanja koja su stekli u obrazovnom procesu, ili su pak prinuđeni na prekvalifikacije i doškolovanja kako bi imali šanse za posao i uključili se u proces rada.

Postavlja se pitanje koji su glavni razlozi ovakvog stanja u BiH, tj nepovezanosti između potreba tržišta rada i onoga što je obrazovni sistem ponudio.

Kao glavni razlozi se navode:

- proces tranzicije,
- nedostatak privatih pružalaca usluga obrazovanja i obuke radne snage u tržanim znanjima i vještinama,
- nedostatak jedinstvene strategije i politika vlada na svim nivoima u BiH.

Kreatori politike obrazovanja i vlade na svim nivoima moraju sarađivati i raditi tako da im potrebe tržišta rada budu ključni faktor prilikom definiranja i donošenja obrazovnih politika. Na taj način pokrenuli bi privredu i ekonomski razvoj, svi bi bili na dobitku, te bi se povećala iskoristivost društvenih resursa i konkurentnost ekonomije. Kod politike usklađivanja mora se voditi računa o nezaposlenima, ulaganjima i potrebi otvaranja novih radnih mjesta, a u skladu s trendovima u svijetu. To se posebno odnosi na naše kadrove koji se zapošljavaju u inostranim kompanijama koje rade i djeluju na našem području. Znači potrebe i usklađivanja se moraju vršiti u kontinuitetu i na nivou cijele države.

BiH je mala država s malim tržištem i zato moramo imati jedinstven ekonomski prostor, gdje će svi pojedinci i firme imati pravo da rade, djeluju i stiču što veći profit, a što je u interesu svih. Ekonomija ne poznaje

granice, njen glavni cilj je profit, uspješno poslovanje, produktivnost, suficit u budžetu, ekonomski rast i održiv ekonomski razvoj. U obrazovnom sistemu Bosne i Hercegovine postoje legislative i strateški okvir na nivou države (Vijeće ministara BiH, 2010). Ključne politike se provode na entitetskim i kantonalnim ministarstvima obrazovanja i rada. Njihova povezanost i usklađenost sa strukturama za obrazovanje na nivo države je mala, a posebno na polju definiranja zajedničkih politika u obrazovanju. Veza između obrazovnog sistema i tržišta rada se ostvaruje tako što entitetski zavodi za zapošljavanje prave analize kretanja na tržištu rada koje se kasnije sumiraju i provode na entitetskom nivou. Ovi izvještaji se ne koriste prilikom kreiranja politike obrazovanja na državnom nivou, što nije dobro kako za poslodavce, tako i za nezaposlene. Politika obrazovanja se definira na osnovu procijenjenih potreba poslodavaca i kretanja na tržištu rada. Međutim potrebe poslodavaca su iznad kvalifikacionog profila radnika, tako da u slučaju zapošljavanja moraju uložiti dodatna sredstva kako bi ih uveli u radni proces. Problem kreiranja obrazovne politike je otežan zbog njene decentralizacije. To je posebno izraženo kod entiteta Federacije BiH, gdje se politika obrazovanja kreira na nivou kantona, a politika razvoja tržišta na entitetskom nivou, a provodi na kantonalnom nivou. U Bosni i Hercegovini u periodu 2005-2009 godine najveći dio donatorske pomoći bio je usmjeren u obrazovanje i tržište rada, reformi obrazovanja i tržišta rada, izradi politike i strategije zapošljavanja, te informatizaciji tržišta rada. U periodu 2010-2011 godine pomoć se uglavnom usmjeravala na zapošljavanje mladih i jačanje veza između obrazovnog sistema i tržišta rada.

Veliki pomaci su napravljeni kroz:

- Program razvoja mladih, (finansiran od strane GTZ-Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit“ GMBH (GTZ, 2010).;
- Programe zapošljavanja i zadržavanja mladih u Bosni i Hercegovini.

(finansiran od strane Razvojnog programa Ujedinjenih nacija);

- Programe zapošljavanja i zadržavanja mladih u Bosni i Hercegovini. (finansiran od strane Švicarske agencije za razvoj.

Budžet programa zapošljavanja i zadržavanja mladih u BiH finansiran od strane Razvojnog programa Ujedinjenih nacija iznosio je 6 miliona USD, a rok rok završetka programa predviđen je za 2012 godinu. Sredstvima ovog projekta otvoreno je 14 informativnih centara za pružanje informacija o mogućnostima zaposlenja i usmjeravanja obrazovanja prema potrebama opština koje su uključene u program, usklađivanje nastavnog programa osnovnih i srednjih škola sa potrebama tržišta rada i obezbeđenje prakse za mlade ljude.

OBRAZOVANJE I UBRZANI-ODRŽIVI EKONOMSKI RAZVOJ

Ubrzanog i održivog ekonomskog razvoja nema bez kvalitetnog obrazovanja i jedinstvenog ekonomskog prostora. Najbolji primjer ubrzanog i održivog ekonomskog razvoja je Turska. To je država koja je u posljednjih 8 godina najviše investirala u obrazovanje i u tom periodu Turska je doživjela ekonomsku ekspanziju, otplatila je sav dug MMF-u i razvija se na svim poljima. Turska je jedna od zemalja u svijetu koja ima najveći ekonomski rast na godišnjem nivou, sad joj je BDP dvocifren. Po definiciji za neku državu kažemo da ima ekonomski razvoj ako u periodu od najmanje u 3 godine ima rast BDP od 5 do 7 %, a Turska unazad 8 godina to ima i sad joj BDP ima rast čak 12% na godišnjem nivou. S investiranjem u obrazovanje Turska je drastično povećala broj škola, fakulteta, univerziteta i studenata, a to je imalo jako pozitivne efekte na ekonomski razvoj države. Uporedo sa ulaganjem u obrazovanje, krenuo je ekonomski rast, razvoj i prosperitet Turske. Zbog toga je obrazovanje najisplativija investicija, koja u budućnosti donosi ekonomski rast, prosperitet i blagostanje na svim razinama.

Na globalnom tržištu ima dovoljno resursa, sredstava i savremene tehnologije, ali je sve manje kadrova koji su obučeni i pripremljeni za rad i poslovanje na otvorenom tržištu. Zato neki ovo stoljeće nazivaju „stoljećem znanja“ u kojem će „globalni pasoš“ dobijati samo kvalitetni i inovativni kadrovi. I pored ovakve činjenice U Bosni i Hercegovini malo je učinjeno na reformi nastavnog programa, tako da se nastava većinom izvodi kao što je to bilo na početku prošlog stoljeća. Postojeće obrazovanje zasniva se više na informacijama, a manje na istraživanjima i činjenicama, umjesto timske rada stimulira se pojedinačni rad, umjesto multimedijalnih lekcija primjenjuju se zastarjeli udžbenici itd. Moderno vrijeme i savremeni trendovi generiraju nova zanimanja, koja traže potpuno novi način obuke. Obrazovni sistem nije prilagođen novim strukturama u društvu, kretanjima u svijetu i načinima na koji se danas stiču znanja. Bosna i Hercegovina će se vrlo brzo suočiti sa porastom tražnje za radnicima osposobljenim za virtuelna zanimanja, tako da ćemo imati pojavu, da se na realnom tržištu rada bude bilježio rast nezaposlenosti, virtuelna tržišta rada će vapiti za kadrovima. Bosna i Hercegovina ima šanse za ubrzan ekonomski razvoj ako u budućnosti bude puno više ulagala u obrazovanje i nauku, te obrazovne programe uskladila sa potrebama tržišta rada. Ključni problem je nezaposlenost i neadekvatan sistem obrazovanja, odnosno njegova neusklađenost s tržištem rada. Vlada i njena tjela bi se trebali fokusirati na obuke prema potrebnim znanjima i vještinama, kao i na donošenju adekvatne strategije i politike obrazovanja na svim nivoima. Pažnja bi se trebala posvetiti reviziji školskih planova i programa, kako bi se stečene vještine i znanja prilagodili zahtjevima tržišta. Jedinstvo, saradnja i povezivanje obrazovnih institucija s poslodavcima je nužno i potrebno u cilju pokretanja privrede, zapošljavanja, ubrzanog ekonomskog razvoja i progresu. Svijest mladih ljudi se treba mijenjati tako da, umjesto očekivanog radnog mjesta u javnoj upravi koje garantira sigurnost i

redovna plate, iniciraju projekte, postanu inovatori i pokretači formiranja firmi ili dio lanca velikih kompanija. Obrazovni sistem i studijski program trebaju biti u funkciji potreba tržišta rada i stvaranja dobrih ekonomskih rezultata. Budućnost traži kadrove koji će biti u stanju da upravljaju svjetskim ekonomijama na globalnom nivou, kao i malim preduzećima, a to znači koncept vječitog učenja i educiranja.

ZAKLJUČAK

Na osnovu svega navedenog u ovom radu, možemo da zaključimo da su obrazovanje i kadrovi ključni faktor ekonomskog rasta i razvoja svake države, svakog društva i zato je ulaganje u obrazovanje naajisplativija investicija te stoga ulaganje u obrazovanje ne trebatretirati kao kao trošak već kao investicija, ulaganje u razvoj, prosperitet, blagostanje, ulaganje u budućnost itd. Obrazovanje i znanje su temelj, baza, fundament svega ostalog Polazeći od pretpostavke da su obrazovanje i ljudski resursi najznačajni resurs svake organizacije, upravljanje njima kao znanstvenom disciplinom i praksom sve je više općeprihvaćen koncept u skoro svim razvijenim državama svijeta. Sve ukazuje na važnost i efikasnost njihovog uspješnog i inovativnog upravljanja u kontekstu ostvarivanja kako organizacijskih tako i nacionalnih interesa.

LITERATURA

- [1] Bahtić dr. Sadik, Ekonomski razvoj“ Univerzitet u Travniku, Travnik, 2015.
- [2] Maslow, A. H. (2013). A theory of human motivation. Start Publishing LLC; . Herzberg, F. I. (1966).
- [3] Pržulj Ž. (2007). Menadžment ljudskih resursa, Fakultet za trgovinu i bankarstvo “Janićije i Danica Karić”, Beograd, str.199.
- [4] Bahtić dr.Sadik i Čolaković dr. Namik, “Obrazovanje i kadrovi u funkciji tržišta rada i ubrzanog ekonomskog razvoja“, Časopis- Univerzitetska hronika, Izdavač - Univerzitet u Travniku, 2013.