

ZAPOŠLJAVANJE KROZ PRIZMU PREDUZETNIŠTVA



ZAPOŠLJAVANJE KROZ PRIZMU PREDUZETNIŠTVA



PROGRAMSKI ODBOR MEĐUNARODNE NAUČNE KONFERENCIJE

Zapošljavanje kroz prizmu preduzetništva

predsjednik Programskog odbora:

*prof. dr **Fuada Stanković***

Univezitet u Novom Sadu

programski menadžer:

*doc. dr **Dragan Lajović***

Ekonomski fakultet Podgorica

članovi Programskog odbora:

*prof. dr **Milorad Jovović***

Ekonomski fakultet Podgorica

*prof. dr **Gordana Đurović***

Ekonomski fakultet Podgorica

*doc. dr **Ana Lalević Filipović***

Ekonomski fakultet Podgorica

*dr **Manijeh Reyhani***

University of Western Australia, Perth, Australia

*dr **Vasilije Kostić***

ekonomski analitičar

*mr **Radivoje Drobnjak***

Ekonomski fakultet Podgorica

IZDAVAČ:

Ekonomski fakultet Podgorica

Univerzitet Crne Gore

ZA IZDAVAČA:

Dragan Lajović

dekan Ekonomskog fakulteta u Podgorici

ŠTAMPA:

Grafo Crna Gora

TIRAŽ:

300

IBSN **978-86-80133-63-8**

COBBISS.CG-ID **21666576**

RAZVOJEM PODUZETNIČKIH KOMPETENCIJA DO NOVIH RADNIH MJESTA U BOSNI I HERCEGOVINI I CRNOJ GORI

Prof. dr **Bahrija Umihanić**¹ / Prof. dr **Dževad Zečić**² / Doc. dr **Suvad Isaković**²

REZIME

Rad polazi od premise da je usvojenost poduzetničke kompetencije glavni indikator, ali i ograničavajući faktor povećanja uspješnosti otvaranja novih radnih mjesta u postojećim privrednim subjektima te ukupne nacionalne privredne efikasnosti. Poduzetništvo je prepoznato kao bazična vještina u procesu cjeloživotnog obrazovanja. Obrazovanje za poduzetništvo je temelj za sticanje određenih vještina i znanja, potrebnih poduzetnicima koji započinju društvenu ili privrednu djelatnost. Implementacija poduzetničkih sadržaja i specijaliziranih nastavnih predmeta u obrazovne sisteme BiH i Crne Gore nameće se više kao pitanje načina, a ne kao pitanje izbora. Značaj poduzetničkih kompetencija i njihov visok stepen korelacije sa ukupnim stopama zaposlenosti u nacionalnoj ekonomiji bili su motiv za pisanje rada, pri čemu se naročito imala u vidu visoka stopa nezaposlenosti u BiH i Crnoj Gori i mogućnost njene redukcije kroz implementaciju poduzetničkih znanja, vještina i stavova.

Ključne riječi: poduzetničke kompetencije, tržište rada, poduzetničko obrazovanje, cjeloživotno učenje

ABSTRACT

Paper is based on premise that adoption of entrepreneurial competence is the main indicator, but also obstructive factor that affect the level of success of new jobs opening process in existing enterprises as well as the total national economic efficiency. Entrepreneurship is recognized as basic skill in the lifelong learning process. Entrepreneurial education is foundation for gaining certain skills and knowledge required for entrepreneurs that start certain social or business ventures. Introduction of contents and subjects related to entrepreneurship into educational systems of Bosnia and Herzegovina and Montenegro is not matter of choice, but matter of way. Importance of entrepreneurial competencies and their high level of correlation with total employment rates in national economies were motive for creation of this paper with focus on high unemployment rates in Bosnia and Herzegovina and Montenegro and possibilities for their reduction through implementation of entrepreneurial knowledge, skills and attitudes.

Keywords: entrepreneurial competencies, entrepreneurship education, labor market, lifelong learning

1. UVOD

U radu polazimo od premise kako iskustva evropskih zemalja pokazuju da je nezamjenjiv put ka modernom društvu put održivog razvoja i stvaranja novih radnih mjesta kojeg karakterišu: poduzetništvo koje se ogleda u stvaranju što većeg broja biznisa i u prestrukturiranju postojećih radi uključivanja što većeg broja ljudi kako bi mogli aktivno uticati na svoju sudbinu, te novi pristup regionalnom i lokalnom razvoju koji se prije svega oslanja na vlastite snage. Poduzetništvo je u okviru najrelevantnijih razvojnih dokumenata Evropske komisije prepoznato kao ključni faktor konkurentnosti, ekonomskog razvoja, zapošljavanja i dinamiziranja ekonomije zasnovane na znanju.

¹ Ekonomski fakultet Univerziteta u Tuzli

² Ekonomski fakultet Univerziteta u Zenici

Povezivanje poduzetništva sa tržištem rada, odnosno stvaranja novih radnih mjesta nužno nas je dovelo do potrebe tematiziranja poduzetništva kao ključne kompetencije odnosno znanja, vještina i stavova koja se stiču i usvajaju kroz organizirani proces cjeloživotnog učenja. Poduzetnički kapacitet pojedinca, organizacije i u krajnjoj distanci države u velikoj mjeri je determiniran načinom podučavanja poduzetništva. Stoga je logično da svaka država traži najlakši put ka kreiranju i implementaciji efikasnih i efektivnih programa poduzetničkog obrazovanja. Čini se logičnim da je većina država, što je slučaj i sa BiH i Crnom Gorom, prihvatila da se poduzetništvo i poduzetnički procesi izučavaju prvo na nivou visokoobrazovnih institucija. To je označilo nastavak inoviranja programa visokog obrazovanja sa kraja 19. vijeka kada se dogodila prva revolucionarna promjena u visokom obrazovanju, kada se obrazovnim sadržajima priključio i naučno-nastavni rad, dok je početak 21. vijeka označila druga akademska revolucionarna promjena, kada se funkcija visokog obrazovanja dovodi u tijesnu vezu sa ekonomskim razvojem i transferom tehnologija (Etzkowitz, 2005). Moderan univerzitet se našao u potrebi kada mora ojačavati veze sa biznis sektorom, dok se biznis sektor sve više oslanja na rezultate naučnih istraživanja.

Rad ima za cilj sagledati stanje poduzetničkih kompetencija u BiH i Crnoj Gori kroz nivo poduzetničkih znanja, razvijenost vještina i prevladavajuće stavove u vezi sa njihovom aktivnom ulogom u determiniranju i dinamici tržišta rada, odnosno karakteristikama ponude i tražnje na tržištu radne snage. Stoga se u radu nakon argumentiranja stanja poduzetničkih kompetencija i odlika tržišta rada pokazateljima sekundarnih izvora istraživanja daje pregled preporuka za reformu politika unapređenja poduzetničkih kompetencija u BiH i Crnoj Gori.

2. PODUZETNIŠTVO - ključna kompetencija koncepta cjeloživotnog učenja

Poduzetništvo predstavlja jednu od osam ključnih kompetencija koje su bitne za sva tri aspekta ljudskog života i upotpunjuju kulturni, društveni i ljudski kapital svakog pojedinca. Kroz aktivnu komponentu poduzetništvo potiče pojedinca na proaktivno razmišljanje i inovativno djelovanje na način što formira pozitivan stav pojedinca prema promjenama, potiče ga na preuzimanje odgovornosti za vlastito djelovanje i motivira ga za postizanje uspjeha. Kroz pasivnu komponentu, poduzetništvo razvija kod pojedinca pozitivan stav prema promjenama koje se realiziraju u internom i eksternom okruženju od strane drugih lica. Poduzetništvo je dominantna snaga razvijenog svijeta. Ono potiče inovacije, poboljšava kvalitet postojećih proizvoda, usluga i institucija, poboljšavajući njihovu efikasnost, pristupačnost, korisnost i efektivnost.

Obrazovanje, kao važan društveni proces, dijeli se često na formalno i neformalno. Formalno obrazovanje provodi se putem klasičnog edukativnog lančanog procesa, koji rezultira dobivanjem diplome, zvanja ili titule. U američkoj terminologiji, ovaj proces je poznat kao sticanje "hard skills" ili fundamentalnih znanja. Bavljenje poduzetništvom je cjeloživotni proces i zato se njime potrebno početi baviti što ranije. Poduzetništvo je kao strani jezici, potrebno ga je učiti u djetinjstvu da bi se što bolje naučilo (Consortium for Entrepreneurial Education, 2011).

Koncept cjeloživotnog učenja podrazumijeva uspostavljanje učenja u svim životnim razdobljima i u svim oblicima u kojima se ostvaruje (formalno, neformalno i informalno). Pojam *cjeloživotno učenje* često se zamjenjuje izrazom cjeloživotno obrazovanje, no važno je istaknuti da ta dva pojma nisu jednoznačna. Obrazovanje obuhvaća samo organizirano učenje, a učenje je širi koncept koji uključuje i nenamjerno, neorganizirano i spontano sticanje znanja te se može provoditi cijeli život. Cjeloživotno učenje je bazirano na stalnom pristupu učenju i obrazovanju radi sticanja novih i obnavljanja već stečenih znanja i vještina, potrebnih za sudjelovanje u radu i društvu znanja odnosno društvu koje uči.

Važno je imati na umu da svaki cjeloživotni proces treba da počne rano, najprije na nivou osnovnog obrazovanja, da bi se kasnije nastavio kroz sve faze životnog i obrazovnog ciklusa. Poduzetničko obrazovanje postaje neophodnost, koju treba primijeniti na sve nivoe obrazovanja. Logično je da se poduzetnički procesi izučavaju prvo na nivou visokoobrazovnih institucija, zbog nedostatka stručnjaka iz ove oblasti, koji će u kasnijoj fazi biti u mogućnosti da poduzetničke obrazovne sadržaje prilagođavaju nivoima srednjeg i osnovnog obrazovanja.

2.1 PODUZETNIČKO OBRAZOVANJE

Razvijene zemlje nastoje kroz svoje formalne sisteme obrazovanja razviti poduzetništvo kao ključnu kompetenciju kod učenika u osnovnom i srednjem obrazovanju, a kod studenata kroz implementaciju univerzitetskih kurseva i nastavnih predmeta na fakultetima na sva tri nivoa visokog obrazovanja. Pored učenja kroz formalne sisteme obrazovanja u ovim zemljama razvijena je čitava mreža institucija koja se najčešće finansira iz vladinih ili korporativnih sredstava kroz koju starije osobe stiču znanja iz poduzetništva. Poduzetništvo postaje izazov mnogim univerzitetima (Frey, 2008). Tako je i biznis model konačno pronašao svoje mjesto, ne samo u prigodnim govorima na svečanostima, nego i u udžbenicima poslovnih škola, počevši od marketinga, pa sve do finansija i razvojnih strategija (Afuah, 2004). Međutim, u tranzicijskim zemljama poduzetništvu se još uvijek ne pridaje potrebna pažnja tako da ono nije uvršteno u programe osnovnog obrazovanja a vrlo malo je zastupljeno u srednjem obrazovanju, a na fakultetima osim ekonomskih i rijetkih tehničkih fakulteta poduzetništvo se ne izučava kao nastavni predmet.

Poduzetničko obrazovanje je vrlo mlada disciplina i njegov nastanak i ekspanzija se vežu za protekle dvije decenije. Prva pojava organizovanog i ciljanog poduzetničkog obrazovanja zabilježena je na Univerzitetu Južna Kalifornija već 1971. godine, kada je organizovan prvi master iz poslove administracije, koji je, između ostalog sadržavao i teme iz oblasti poduzetništva. Najistaknutije svjetske institucije koje se bave implementiranjem poduzetničkog obrazovanja i njegovim inoviranjem su: National Foundation for Teaching Entrepreneurship (Nacionalna fondacija za učenje poduzetništva), Kauffman Foundation (Fondacija Kauffman) i Consortium for Entrepreneurship Education (Konzorcij za poduzetničku edukaciju) koji se od početka slažu u postavci da je neophodno kod učenika i studenata razvijati poduzetnički duh, bez obzira čime će se oni u budućnosti baviti.

Evropska komisija počela je sa promocijom poduzetničke edukacije i veze univerziteta sa privredom, finansiranjem edukativnih treninga. Ovaj sistem pokazao se kao efikasno sredstvo povećanja relevantnosti obrazovanja usklađenog za zahtjevima tržišta, te produktivan metod u pomoći zapošljavanju mladih visoko obrazovanih ljudi. Godine 1986. Evropska komisija lansirala je program pod nazivom Comett koji je imao za cilj ojačavanje veze obrazovnih institucija za privredom, kroz treninge, inovacije i razvoj naprednih tehnologija (EU Legislation, 2011). Kroz Comett program finansirana su mnoga preduzeća koja su bazirana na akademskim znanjima, stvorena su značajna partnerstva, a kao najvažnije su se etablirali: Evropski centar za strateški menadžment na univerzitetima (Center for the Strategic Management, 2011), Evropski razvojni komitet (EU Committee on Regional Development, 2011), Evropa i projekti (Europe and Project, 2011), Sanon Međunarodni razvoj (Sanon International Development, 2011), kao i austrijske, holandske, litvanske, finske, francuske, mađarske, portugalske i norveške nacionalne agencije. Formiranje poduzetničkog načina razmišljanja kod posebno mladih ljudi treba biti obrazovni prioritet svake evropske zemlje.

Evropska fondacija za poduzetnička istraživanja (EFER) razvija, podržava i promoviše istraživanja i izučavanje poduzetništva na nivou institucija visokog obrazovanja. EFER je osnovana 1987. godine u okviru Harvard Business School i alumni asocijacije koju je osnovao gospodin Bert Twaalfhoven, veliki promotor

poduzetničkog obrazovanja u Evropi, kao i uspješan poduzetnik. Od 1987. godine do danas, preko 100 uspješnih kompanija i pojedinaca podržalo je fondaciju EFER, među kojima su, pored Harvard Business School i Evropska komisija, mnoge banke i moćne kompanije. Evropska fondacija za poduzetnička istraživanja EFER se već godinama bavi uporedbom razvoja poduzetništva između Sjedinjenih Američkih Država i zemalja Zapadne Evrope (NIRAS Consultants, 2008).

Veza između univerzitetskog obrazovanja i poduzetništva kompleksnija je nego što bi se bez rezultata relevantnih istraživanja moglo i zamisliti. Veliki broj relativno uspješnih poduzetnika koji nema univerzitetsko obrazovanje kreira u javnosti sliku da univerzitetsko obrazovanje nije potrebno za uspjeh. Svakako, nije potrebno biti doktor nauka u određenoj oblasti da bi se uspješno obavljao posao, ali analiza pojedinačnih slučajeva govori da "viši nivo obrazovanja - veće predispozicije za uspješno bavljenje biznisom na dugoročnoj osnovi" (Lados, 2006). Američki naučnici postavljaju bitnu razliku definišući tri kategorije poduzetnika prema nivou obrazovanja: Street Smart (pametni-sposobni uličar), Business Smart (poslovno pametan) i Academic Smart (akademski pametan).

Prilikom poticaja razvoju poduzetničkog obrazovanja važan je razvoj poduzetničkih kapaciteta i kreativnog razmišljanja. Stoga se poduzetničko obrazovanje dijeli na nekoliko segmenata koje čine:

- Stimulacija poduzetničkog impulsa, kroz podizanje svijesti o poduzetništvu i motivaciji,
- Sticanje potrebnih poduzetničkih znanja kroz prilagođeni kurikulum,
- Razvoj sposobnosti za prepoznavanje šansi, identifikovanje prilika i istraživanje mogućnosti.

Poduzetnički impuls i stalna budnost neophodan su uslov za postizanje uspjeha kroz prepoznavanje šansi koje se trojako manifestuju i to kao: prepoznavanje, razvoj i evaluacija (Ardichvili et al, 2003).

Važnost bavljenja poduzetništvom putem pravilno stečenih poduzetničkih znanja naglašena je na samitu Vijeća Evrope u oktobru 2006. iz čega je proizašao dokument: "Program evropskog poduzetničkog obrazovanja iz Osla" (European Commission, 2011).

U zemljama Zapadnog Balkana, uloga univerziteta na kreiranje poduzetničkog ambijenta, te ambijenta za podršku inovacijama, doskora je bila potpuno marginalna, dok se zadnjih godina primjećuje zauzimanje pozitivnog kursa. Za zemlje Zapadnog Balkana relevantan je dokument pod nazivom: Reforma obrazovanja i inicijative u regiji Jugoistočne Evrope (ERI SEE, 2011), a čije su najbitnije odrednice reforma obrazovanja, podrška inovacijama i transfer poduzetničkog know-how kako bi se unaprijedio razvoj i transfer inovacija sa univerziteta u privredu. Strateški dokument koji je uslijedio na IX. konferenciji Ministara obrazovanja Evropske unije, održanoj 2006. godine, nosi naziv "Pakt za obrazovanje u zemljama Zapadnog Balkana" (OECD, 2011).

Rezultati GEM istraživanja na temu "Poduzetničko obrazovanje i obuka" pokazali su da su eksperti iz oblasti poduzetništva ocijenili poduzetničko obrazovanje i obuku u osnovnoj i srednjoj školi kao najlošiji uslov poduzetničkog okvira u svojim zemljama. Interesantan je podatak da poduzetničko obrazovanje i obuka poboljšava svjesnost o vlastitim sposobnostima i povećava težnje i namjere potencijalnih poduzetnika, a i ostvaruje manji utjecaj na veći stepen uočavanja prilika za pokretanje biznisa te na smanjenje straha od neuspjeha. Rezultati takođe pokazuju da bi poduzetničko obrazovanje i obuka trebali biti cjeloživotni, odnosno dostupni svim osobama svih dobnih skupina, a da bi osnova trebala biti stvorena tokom osnovne i srednje škole. Poduzetničko obrazovanje i obuka tokom pohađanja više škole ili univerziteta ne bi smjela biti ograničena samo na one osobe koje studiraju ekonomiju. Ukoliko bi se ispunio taj uslov, time bi se podstakla mogućnost da poduzetništvo postane opcija za karijeru za sve osobe, koju osobe mogu iskoristiti onda kada kombinacija preduslova od nje učini održivu alternativu.

Tabela 1. Srednje ocjene stručnjaka iz BiH i zemalja uže regije za pitanja za temu Obrazovanje

Tema D: Obrazovanje		Bosna i Hercegovina		Hrvatska		Slovenija		Make donija	Crna Gora
		2010.	2011.	2010.	2011.	2010.	2011.	2010.	2010.
D01	Osnovno i srednje školsko obrazovanje potiče kreativnost, samostalnost, te ličnu inicijativu.	2,22	2,36	2,41	2,00	2,34	2,28	2,19	2,31
D02	Osnovno i srednje školsko obrazovanje osigurava adekvatna saznanja o principima tržišne ekonomije.	1,97	2,03	2,08	1,88	2,09	2,00	2,14	2,21
D03	Osnovno i srednje školsko obrazovanje posvećuje adekvatnu pažnju preduzetništvu i otvaranju novih preduzeća.	1,94	1,91	1,85	1,79	2,09	1,74	2,26	1,97
Prosječne vrijednosti zbirnih blokova varijabli - osnovne i srednje škole		2,04	2,10	2,11	1,90	2,17	1,80	2,19	2,17
D04	Više škole i fakulteti osiguravaju dobru i adekvatnu pripremu za pokretanje ili razvijanje novih preduzeća.	2,44	2,29	2,49	2,44	2,74	2,39	2,97	3,24
D05	Edukacija vezana za poslovne škole i studije ekonomije i upravljanja, osigurava dobru i adekvatnu pripremu za pokretanje i razvijanje novih preduzeća.	2,74	2,57	3,09	3,09	3,22	2,74	3,21	3,59
D06	Sistemi zanatskog, profesionalnog, ili cjeloživotnog obrazovanja osiguravaju dobru pripremu za pokretanje i razvijanje novih preduzeća.	2,42	2,50	2,73	2,56	2,94	2,63	2,95	3,17
Prosječne vrijednosti zbirnih blokova varijabli zanatske, stručne i više škole, fakulteti		2,56	2,40	2,76	2,70	2,98	2,60	3,04	3,35

Izvor: GEM BiH 2011. Razviti i ojačati poduzetnički duh u BiH

Prema mišljenju stručnjaka iz BiH, stanovništvo u BiH u značajnoj mjeri treba pomoć relevantnih subjekata prilikom planiranja započinjanja biznisa, što je putem različitih instrumenata potrebno obezbijediti u svrhu podsticanja razvoja poduzetništva. U odnosu na zemlje okruženja BiH ima najnižu ocjenu vezanu za postojanje adekvatnog poduzetničkog obrazovanja i obuke koju pružaju privatne ili javne agencije, nezavisno od formalnog obrazovnog sistema. Stručnjaci u Crnoj Gori su ocijenili značajno višim ocjenama poduzetničko obrazovanje u zanatskim, stručnim, višim školama i fakultetima nego poduzetničko obrazovanje u osnovnim i srednjim školama.

Kada su u pitanju zemlje Zapadnog Balkana, u analizi poduzetničkog obrazovanja, mora se imati u vidu, kao i svim drugim segmentima života, činjenica da se radi o zemljama koje se i dalje nalaze u fazi post socijalističkog oporavka i prilagođavanja, te razvoja aktivne saradnje sa organizacijama od interesa. Postoje male poteškoće kada je u pitanju uvođenje poduzetničkih programa u obrazovanje, zbog nedostatka adekvatnog razlikovanja, međusobnih veza i primjene pojmova: obrazovanje, poduzetničko obrazovanje i efektivno poduzetništvo, jer se ovi pojmovi shvataju površno i tumače jednostrano u većini zemalja Zapadnog Balkana. Prevazilaženje ovakve situacije je u osiguranju suštinskog shvatanja da poduzetnička edukacija nije samo esencijalni faktor za pokretanje malih i srednjih preduzeća, nego neophodna komponenta kvalitetnog sistema obrazovanja u cjelini (Stoddart, 2011).

Potrebno je znati da poduzetničko obrazovanje i obuka možda neće donijeti rezultate koji se očekuju od ovakvog vida obrazovanja i obuke ukoliko nisu razvijeni osnovni preduslovi, odnosno nije obezbijedena adekvatna infrastruktura, ostvarena ekonomska stabilnost i ostali osnovni preduslovi razvoja poduzetništva. Naravno, ni sofisticiraniji oblici obuke ne smiju biti zanemareni, ali osnovna obuka o pokretanju i upravljanju biznisom je od esencijalnog značaja za razvoj poduzetništva u zemlji.

2.2 PODUZETNIČKE VJEŠTINE

Često se u modernom svijetu primjećuju nedostaci u obrazovanju stručnjaka, koliko god formalnog obrazovanja imali. Nedostaci se ogledaju upravo u vještinama koje takvom profilu stručnjaka nedostaju, a potrebne su za uspjeh u poslu. To su one vještine koje su nemjerljive, koje su lične, ali koje u mnogočemu zapravo formiraju ličnost i razvijaju sposobnosti rješavanja zahtjevnih problema i zadataka na poslu. Prema Boyatzisu (1982), vještina je sposobnost demonstriranja sistema i dosljednog ponašanja usmjerenog na ispunjavanje postavljenih ciljeva, ona podrazumijeva vještinu pretvaranja znanja i sposobnosti u određene oblike ponašanja i reagovanja na pojave. Poduzetničke vještine i sposobnosti odnose se na aktivno upravljanje projektom (uključujući vještine i sposobnosti planiranja, organiziranja, upravljanja, vođenja i delegiranja, analiziranja, komuniciranja, razumijevanja, evaluiranja i memoriranja), kao i mogućnosti pojedinačnog i timskog rada. Pritom su prisutne sposobnosti procjenjivanja vlastitih snaga i slabosti, te procjena rizika, odnosno iznalaženje mogućnosti osiguranja.

2.3 STAVOVI O PODUZETNIŠTVU

Najveći svjetski akademski istraživački projekat iz oblasti poduzetništva "Globalni monitor poduzetništva - GEM" u okviru godišnjeg istraživanja pored ostalih aspekata kao što su poduzetnička aktivnost, poduzetničke težnje, poduzetničko okruženje procjenjuje i poduzetničke stavove. Poticanje svijesti i pozitivnih stavova prema poduzetništvu, nalazi se među prioritetima određenih zemalja. Razlog za ovo je činjenica da stavovi i percepcije o poduzetništvu mogu utjecati na pojedince i spriječiti ih u donošenju odluke o ulasku u poduzetničku aktivnost. Međutim, poduzetničke percepcije o osnivanju preduzeća i o sposobnostima potrebnim za ulazak u poduzetništvo ne predstavljaju nužno i osnovni faktor za pokretanje poduzetničke aktivnosti. U ovom kontekstu GEM procjenjuje poduzetničke stavove prema poduzetništvu kao poželjnom izboru karijere i stavove kojima se uspješnim poduzetnicima pripisuje visok status, pri čemu indikator poduzetništva kao poželjnog izbora karijere podrazumijeva procenat odraslih osoba starosti između 18 i 64 godine koji se slažu sa izjavom da u njihovoj zemlji većina ljudi smatra pokretanje biznisa poželjnim izborom karijere dok indikator visokog statusa uspješnih poduzetnika podrazumijeva procenat odraslih osoba starosti između 18 i 64 godine koji se slažu sa izjavom da u njihovoj zemlji uspješni poduzetnici uživaju visok status.

Bosna i Hercegovina i Crna Gora su zemlje učesnice u projektu Globalni monitor poduzetništva. Nažalost, Crna Gora nije učestvovala u projektu u 2011. godini zbog čega nismo u prilici prikazati rezultate ovih

indikatora za Crnu goru u 2011. godini. Tabela 2. sadrži pokazatelje poduzetničkih stavova prema poduzetništvu kao poželjnom izboru karijere i visokom statusu uspješnih poduzetnika za Bosnu i Hercegovinu (2010. i 2011. godina) i Crnu Goru (2010. godina).

Tabela 1. Poduzetnički stavovi odrasle populacije u BiH i Crnoj Gori

Zemlja	Godina	Poduzetništvo kao poželjan izbor karijere	Visok status uspješnih poduzetnika
Bosna i Hercegovina	2011.	82	71
	2010.	76	63
Crna Gora	2010.	81	68

Izvor: GEM istraživanje 2010., 2011.

3. KARAKTERISTIKE TRŽIŠTA RADA I TRENDOVI U BIH I CRNOJ GORI

Tržište rada definišu ponuda i potražnja radne snage, odnosno radnih mjesta, i potrebno je da bude regulisano i organizovano tržište. U obje posmatrane zemlje, BiH i Crnoj Gori, tržište rada je opterećeno brojnim problemima, a u BiH još uvijek je iscjepkano zbog nedovršenosti izgradnje političkog i društvenog sistema. Iako su postojeća radna zakonodavstva u velikoj mjeri prilagođena zahtjevima tržišne ekonomije, tržište rada u posmatranim zemljama karakteriše slaba mobilnost radne snage i daleko je od savršeno konkurentnog, koje podrazumijeva informisanost radnika o promjenama na tržištu rada, pokretljivost radne snage, vještu i produktivnu radnu snagu i veliki broj radnika i slobodnih radnih mjesta. Stopa nezaposlenosti u posmatranim zemljama je izrazito visoka i predstavlja veliku prepreku, između ostalog, i za ulazak u Evropsku uniju.

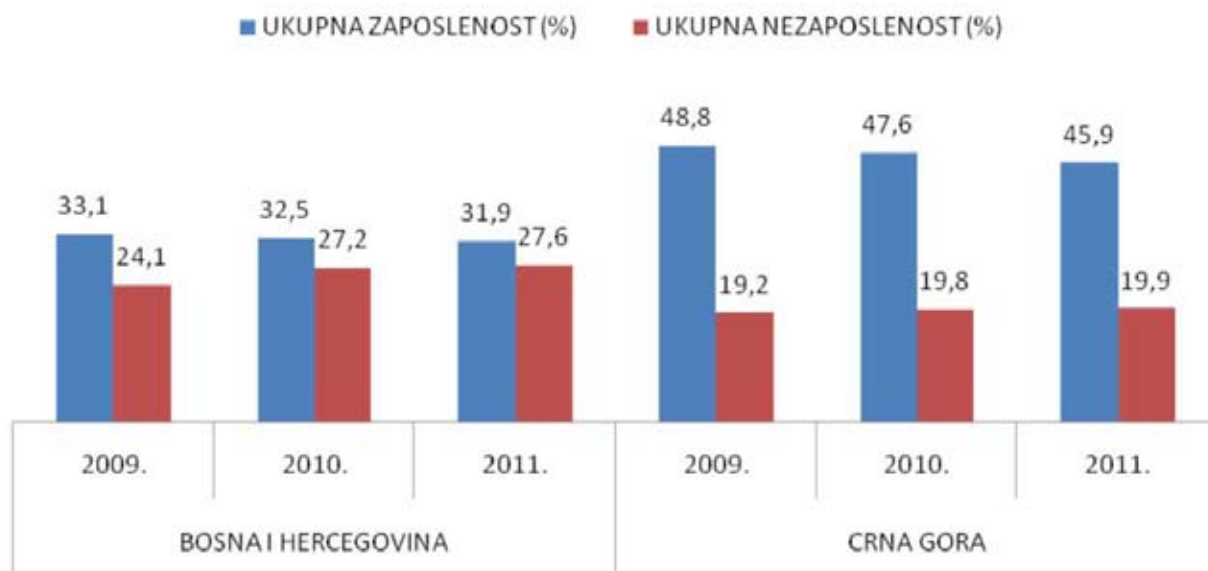
U situacijama ekstremne nezaposlenosti poslodavci su u poziciji da mogu birati radnu snagu sa evidencije nezaposlenih i istovremeno držati zaposlene u stalnom strahu od mogućeg gubitka posla. Situaciju dodatno otežavaju rad na crno, ali i otpuštanje radnika usljed procesa privatizacije, stečaja, likvidacija i restrukturiranje preduzeća. Posebno su alarmantni podaci koji ukazuju da se zakon krši upravo u firmama sa većinskim državnim kapitalom, odnosno da se radnicima ne uplaćuju doprinosi za zdravstveno, penzijsko-invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti.

Tržišta rada u BiH i Crnoj Gori se suočavaju sa sličnim izazovima, među kojima su karakteristični slijedeći: niska stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva; relativno visok broj "obeshrabrenih"; dugoročna, strukturna nezaposlenost; nedovoljno stvaranje radnih mjesta (uz porast broja radnih mjesta na neformalnom tržištu); visoka podzaposlenost; veoma ograničen pristup otvorenim radnim mjestima; zavodi za zapošljavanje imaju ograničenu ulogu u posredovanju između ponude i potražnje zbog preopterećenosti obavezama prema velikom broju lica koje ne traže aktivno posao u formalnom sektoru i zbog neoglašavanja radnih mjesta od strane poslodavaca; neusklađeni obrazovni programi i programi treninga vještina s tržišnom potražnjom s niskim stepenom dostupnosti tih programa; mobilnost radne snage ispod nivoa koji traži jedinstven ekonomski prostor prema EU standardima; slaba razvijenost socijalnog dijaloga što vodi nesređenim odnosima na tržištu rada, koje poslodavci ističu kao ključnu barijeru bržeg otvaranja radnih mjesta; aktivna medijacija na tržištu rada nije nerazvijena.

3.1 ODLIKE POTRAŽNJE ZA RADNOM SNAGOM

Sporo otvaranje radnih mjesta i uopšte niska tražnja radne snage ključni je problem nezaposlenosti u posmatranim zemljama. Ne postoji proces kreiranja radnih mjesta koji može apsorbovati priliv radne sna-

ge na tržište rada. U poređenju sa zemljama u okolini, posebno sa zemljama članicama EU, posmatrane zemlje imaju niske stope zaposlenosti. Pored toga preko 75% ukupnog broja nezaposlenih su dugoročno nezaposleni, tj. oni nezaposleni preko godinu dana. Polovina nezaposlenih je nezaposlena preko pet godina. Aktivne mjere zapošljavanja se ne sprovode sistematski i u dovoljnom obimu. U periodu 2009-2011. BiH i Crna Gora bilježe kontinuirani pad stopa ukupne zaposlenosti i istovremeni rast stopa ukupne nezaposlenosti, a njihove vrijednosti su prikazane na slici 1.



Slika 1. Dinamika ukupne stope zaposlenosti i ukupne stope nezaposlenosti u BiH i Crnoj Gori za period 2009-2011

Prema podacima iz četiri sprovedena kvartalna istraživanja tokom 2011. godine, radnu snagu u Crnoj Gori čini: aktivno stanovništvo 244,1 hilj. od kojih je 196,0 hilj. ili 80,3% zaposlenih i 48,1 hilj. ili 19,7% nezaposlenih lica. Broj zaposlenih u odnosu na prethodnu godinu manji je za 6,4% i broj nezaposlenih je manji za 6,2%. Stopa aktivnosti u 2011. godini bila je 48,7%, stopa zaposlenosti je 39,1% i stopa nezaposlenosti je 19,7%. Za populaciju starosti 1564 godine stopa aktivnosti je 57,3%, stopa zaposlenosti 45,9% i stopa nezaposlenosti je 19,9% (Zavod za statistiku Crne Gore, 2011).

Prema pokazateljima iz Ankete o radnoj snazi BiH 2011. godine, radnu snagu u Bosni i Hercegovini čini: aktivno stanovništvo 1.127 hilj. od kojih je 816,0 hilj. ili 72,4% zaposlenih i 311 hilj. ili 27,6% nezaposlenih lica. Broj zaposlenih u odnosu na prethodnu godinu manji je za 3,2% i broj nezaposlenih je manji za 1,27%. Stopa aktivnosti u 2011. godini bila je 44%, stopa zaposlenosti je 31,9% i stopa nezaposlenosti je 27,6%.

Rezultati anketa radne snage potvrđuju prisustvo neformalne ekonomije u BiH. Naime, upoređujući podatke o ukupnom broju nezaposlenih (311.000) do kojih je došla anketa s administrativnim podacima zavoda za zapošljavanje u BiH u 2011. (529.600), vidno je prisustvo velikog broja lica koja rade u neformalnoj ekonomiji (215.600 nezaposlenih), odnosno lica koja su administrativno registrovane na biroima za zapošljavanje radi ostvarivanja beneficija, a ustvari rade u neformalnoj ekonomiji. Ukoliko se ti podaci uporede s brojem registrovanih preduzeća i obrtnih radnji, očigledan je veliki udio neformalne ekonomije, koja se procjenjuje na oko 36%. To s jedne strane predstavlja veliki problem, a na drugoj strani i veliki potencijal da se uz dobro struktuisanu razvojnu politiku mogu razviti mnoga nova mikro, mala i srednja preduzeća. Naime, jedna od mjera koja omogućava smanjenje dugoročne nezaposlenosti je i podrška samozapošljavanju kroz pružanje finansijske i tehničke podrške nezaposlenima. Slične pokazatelje udjela "sive ekonomije" bilježi i Crna Gora.

Dubina problema sa kojima su suočena tržišta rada u posmatranim zemljama, možda najbolje ilustruje primjer po kome BiH prema kalkulacijama zasnovanim na anketama radne snage za 2011. - treba stvoriti preko 0.65 miliona radnih mjesta, pored postojećih 0.81 miliona, da bi sustigla Maltu, zemlju članicu EU s najnižom stopom ukupne zaposlenosti. Da bi BiH stigla stopu zaposlenosti Danske, zemlju članicu EU s najvišom stopom zaposlenosti, trebala bi povećati zaposlenost za 2.5 puta, a da bi imala zaposlenost barem kao Malta, treba potpuno eliminisati postojeću nezaposlenost - i pored toga znatno smanjiti broj neaktivnih lica njihovim uključivanjem u radnu snagu, prvenstveno u zaposlena lica (Direkcija za ekonomsko planiranje BiH, 2010).

3.2 KARAKTERISTIKE PONUDE RADNE SNAGE

Niska ukupna stopa aktivnosti u BiH od 44%, i Crnoj Gori od 48,7% predstavlja jednu od upadljivih karakteristika tržišta rada. Stopa aktivnosti u posmatranim zemljama je prilično ispod stopa u drugim zemljama regiona. Štaviše, ona na svom niskom nivou stagnira već godinama, uz malo znakova potencijalnog povećavanja.

U prosjeku, oni koji su neaktivni imaju nizak nivo vještina. Anketni podaci o stopama nezaposlenosti prema stručnoj spremi također sugerišu pozitivnu korelaciju između nezaposlenosti i nivoa obrazovanja, kao i u većini tranzicijskih zemalja. Istu vezu između obrazovanja i nezaposlenosti pokazuju i administrativni podaci. U Crnoj Gori među nezaposlenim u 2011. godini, 73,7% čine lica koja imaju završenu osnovnu, stručnu ili srednju školu. Slične procenete među nezaposlenima bilježimo i u Bosni i Hercegovini. Uslijed male potražnje za radnom snagom poslodavci su u prilici da zapošljavaju visoko kvalifikovane radnike za radna mjesta koja ne zahtijevaju visoki nivo stručnosti, pa se sa time već stečene kompetencije ne iskorištavaju dovoljno. S druge strane, postoji raskorak između kompetencija koje posjeduje radna snaga po završetku stručnog obrazovanja i onih, koje se potražuju na tržištu rada, a i visok udio niže kvalifikovanih u redovima nezaposlenih.

Razlozi za neaktivnost nekoliko neaktivnih kategorija su, kako izgleda, duboko ukorijenjeni, što ukazuje na to da bi većinu neaktivnog stanovništva bilo teško mobilizovati u radnu snagu. Značajan postotak neaktivnih muškaraca sebe smatra "penzionerima" ili "nesposobnim za rad", dok značajan broj žena sebe doživljava u ulozi "domačice".

Pored nivoa vještina i starosti, drugi razlozi za nisku stopu aktivnosti tih grupa stanovništva su post-konfliktne traume, nedovoljna motivisanost i poteškoće u prilagođavanju tržišnom sistemu. Dodatni faktori koji demotiviraju zapošljavanje su: subjektivni osjećaj teškoće nalaženja zaposlenja, velikodušan sistem socijalnih davanja, ubijeđenost da su plate na tržištu rada niske, te podrška koja se prima kroz doznake.

3.3 PREPORUKE ZA REFORMU POLITIKA UNAPREĐENJA PODUZETNIČKIH

KOMPETENCIJA U BIH I CRNOJ GORI

Strukturalna nezaposlenost je posljedica neusklađenosti između vještina nezaposlenih i vještina koje se traže od strane poslodavaca na novoootvorenim radnim mjestima. Čini se da su relevantni strateški dokumenti u BiH i Crnoj Gori za zapošljavanje, tržište rada i razvoj ljudskih potencijala dobro mapirali stanje, definisali ciljeve i predložili mjere i aktivnosti radi rješavanja centralnog ekonomskog problema "nezaposlenosti". Međutim, neusklađenost ciljeva, budžeta i nespremnost nosilaca zaduženih za provođenje mjera u najvećoj mjeri ograničava domete ovih strateških dokumenata, što ima za posljedicu rast nezaposlenih.

Pošto je problem neusklađenosti i ograničenosti vještina kompleksan i raširen, preporuke vezane za politike će takođe morati da se bave sa nekoliko strana problema, uključujući i to kako stvoriti motivaciju za ljude da dosegnu i nauče potrebne vještine, bilo kroz odluke koje donose u vezi sa srednjim i visokim obrazovanjem ili kroz prekvalifikaciju i povećavanje postojećih vještina, kako da se pruži bolja podrška nezaposlenima u nalaženju zaposlenja koje odgovara njihovim vještinama i sl. U posmatranom kontekstu predlažu se aktivnosti u sljedećim područjima:

- *Posmatrane zemlje trebaju implementirati mjere i politike predviđene nacionalnim strategijama za zapošljavanje BiH (Strategija zapošljavanja za period 2010-2014) Crna Gora (Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2012-2015) radi dostizanja ciljeva usmjerenih na povećanje kvaliteta i kvantiteta radnih mjesta i istovremeno promoviranje socijalne uključenosti i borbe protiv nejednakosti među spolovima.* Odabrane kombinacije politika u nacionalnim strategijama zapošljavanja predviđaju intervencije koje se odnose i na potražnju radne snage (ekonomski rast praćen zapošljavanjem) i na ponudu radne snage (razvoj ljudskih resursa), kao i na upravljanje tržištem rada (institucije, politike i programi).
- *Unaprijediti zakonodavni i regulatorni okvir.* Zakonodavni i regulatorni okvir je bitan element koji određuje nivo rigidnosti ili fleksibilnosti tržišta rada kroz regulisanje individualnih radnih odnosa, regulisanje kolektivnog zastupanja i promovisanja zapošljavanja.
- *Poboljšati funkcionisanje institucija tržišta rada.* Funkcionisanje ključnih institucija tržišta rada određuje funkcionisanje tržišta i nivo njegove fleksibilnosti. Na primjer potrebno je unaprijediti sistem posredovanja kroz unapređenje funkcionisanja zavoda za zapošljavanje kao institucija tržišta rada koje će pružati bolje usluge nezaposlenima za njihovu bržu i lakšu integraciju na tržištu rada.
- *Uspostaviti institucije i programe za brzu doobuku i prekvalifikaciju.* Potrebno je izraditi program i plan jačanja postojećih i uspostave novih centara za brzu obuku, dodatnu edukaciju i prekvalifikaciju nezaposlenih lica.
- *Uključivati programe poduzetničkog obrazovanja u obrazovne programe.* Ranije smo konstatovali da su poduzetnička znanja osnov poduzetničke kulture, koja može omogućiti dinamiziranje tržišta rada u modernoj ekonomiji i time stvaranje radnih mjesta, stoga treba kroz sve vidove obrazovanja razvijati poduzetnička znanja, vještine, a time i sklonost o poduzetništvu.
- *Razviti programe poduzetničkog obrazovanja u osnovnom obrazovanju, stručnim školama i srednjem obrazovanju.* Teorijsko poduzetništvo, kao i praktično (obuka pisanja biznis planova), treba postati sastavnim dijelom srednjoškolskih i većine fakultetskih nastavnih planova i programa. Treba reformisati VET sistem koji će razvijati radne vještine primjerene modernim tržištima i osigurati doživotno učenje kao drugi ključni oslonac za smanjenje nezaposlenosti i obima neaktivne radne snage.
- *Razviti programe poduzetničkog obrazovanja na visokoškolskim institucijama i to u sva tri ciklusa obrazovanja, dodiplomskog, preko master pa do doktorskog studija.* Treba pokrenuti programe promocije poduzetništva, stvaranja novih biznisa i samozapošljavanja među studentima. Generisanjem novih start-up preduzeća koji uspostavljaju mladi diplomci osigurava se uspostava malih i srednjih firmi zasnovanih na znanju. Uspostavom različitih programa moguće je podići poduzetničku kulturu.
- *Razviti program cjeloživotnog učenja koji ima za cilj povećanje stope zapošljavanja i jačanje konkurentnosti nacionalnih ekonomija.* Program treba dizajnirati tako da potiče i socijalno uključivanje, jača građansku svijest i lični razvoj.

4. ZAKLJUČAK

Poduzetničko obrazovanje i obuka odraslih i cjeloživotno učenje su potreba svakog društva i jedan od EU standarda, pa tako i nacionalnih obrazovnih sistema u BiH i Crnoj Gori, stoga je neophodno stvoriti zakonske predušlove koji bi omogućili uspostavljanje institucija, koje bi se bavile poduzetničkim obrazovanjem i obukom odraslih. Cjeloživotno učenje je važna pretpostavka uključivanja u tržište rada i njegove potrebe za novim tipovima znanja.

Izostanak implementacije politika i programa predviđenih nacionalnim strategijama zapošljavanja i ne postizanje u njima postavljenih veoma skromnih ciljeva zapošljavanja (u BiH: 2% godišnje povećanje ukupne stope zaposlenosti; 2,5% godišnje povećanje stope zaposlenosti žena; nezaposlenost mladih smanjena na 30% do 2014.godine) posmatrane zemlje ograničava na putu ka članstvu u Europskoj Uniji. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju i Sporazum o evropskom partnerstvu, predstavljaju kratkoročni okvir, a Evropska strategija zapošljavanja dugoročni okvir kojim se osigurava koordinacija politika zapošljavanja u svim zemljama članicama.

Visok nivo nezaposlenosti naročito među mladim stanovništvom, visoke stope dugoročne nezaposlenosti i slaba pokretljivost radne snage, visok stepen zaposlenosti u neformalnoj ekonomiji, ograničen kapacitet politika i institucija tržišta rada, nedovoljan socijalni dijalog u oblasti zapošljavanja, neusklađenost vještina nezaposlenih sa zahtijevanim vještinama i potrebama poslodavaca, nedovoljno snažan ekonomski rast koji bi omogućio veće stope zapošljavanja, predstavljaju ključne karakteristike tržišta rada u BiH i Crnoj Gori. Navedene karakteristike istovremeno predstavljaju i izazove za kreatore politika kojima se preporučuje implementacija preporuka za reformu politika unapređenja poduzetničkih kompetencija.

LITERATURA

Knjige:

1. Frey, S. R., 2008, Successful Proposal Strategies for Small Businesses Using Knowledge Management to Win Government, Private-Sector, and International Contracts, Peto izdanje, University of Arizona, Tucson.
2. Afuah, A., 2004, Business Models: A Strategic Management Approach, Prvo izdanje, University Of Michigan, Ann Arbor.
3. Boyatzis, E. R., 1982, The Competent Manager - A Model for Effective Performance, Wiley&Sons, New York, str. 33.

Studije:

1. Agencija za statistiku BiH, 2011. Anketa o radnoj snazi - 2011 konačni rezultati, Bosna i Hercegovina.
2. Centar za politike upravljanja, 2010, Izvještaj o politikama razvoja ljudskog kapitala u BiH, septembar 2010.
3. Direkcija za ekonomsko planiranje BiH, 2010, Strategija razvoja BiH 2010-2014, Vijeće ministara BiH.
4. Direkcija za ekonomsko planiranje BiH, 2010, Strategija zapošljavanja u BiH 2010-2014, Vijeće ministara BiH.
5. Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, 2011, Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015, Podgorica, Crna Gora.
6. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2012, Nacionalna strategija zapošljavanja i ljudskih resursa za period 2007-2011, Podgorica, Crna Gora.
7. Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog osiguranja, 2008, Nacionalna strategija zapošljavanja i ljudskih resursa za period 2007-2011, Podgorica, Crna Gora.
8. NIRAS Consultants, FORA, ECON Pöyry, 2008, Survey of Entrepreneurship Education in Higher Education in Europe, s.l.
9. Umihanić, B., Tulumović, R., Omerović, M., Simić, S., GEM BiH 2011: Razviti i ojačati poduzetnički duh u Bosni i Hercegovini, Centar za razvoj poduzetništva Tuzla, str. 97.
10. Wilson, K., 2004, Entrepreneurship Education at European Universities and Business Schools - Results of a Joint Pilot Survey, European Foundation for Entrepreneurial Research, str. 27.
11. Zavod za statistiku, 2012, Anketa o radnoj snazi - 2011, broj 60, Crna Gora.

Članci:

1. Ardichvili, A., Cardozo, R., Sourav, R., 2003, A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development, Journal of Business Venturing, str. 34.