

TRENDOVI VISOKOG OBRAZOVANJA, MODELI FINANSIRANJA I OBRAZOVANJE MENADŽERA ZA XXI VIJEK

TRENDS IN HIGHER EDUCATION, MODELS OF FINANCING AND EDUCATION OF MANAGERS FOR XXI CENTURY

Проф. др Пајо Панић

Универзитет у Источном Сарајеву, Факултет пословне економије Бијељина

Биљана Радовановић

Немања Андрић

Rezime: Rad analizira trendove u visokom obrazovanju u BiH i zemljama regiona, uzimajući u obzir proces transformacije i prilagođavanja visokog obrazovanja Bolonjskoj deklaraciji, kao i potrebama razvoja društva. Nakon toga, fokus je stavljen na modele finansiranja, finansijska izdvajanja u procentu od BDP-a i uticaju krize na finansiranje visokog obrazovanja u razvijenim i zemljama u razvoju. Analiza ukazuje na korelaciju između univerziteta koji dio sredstava obezbjeđuju iz privatnih izvora i njihovog mjesta na listi 100 najboljih visokoškolskih ustanova u svijetu. Neosporna je činjenica da je XXI vijek, vijek znanja, a ekonomija znanja je takva ekonomija u kojoj se ideje, informacije i oblici znanja nalaze u osnovi informacija i ekonomskog rasta. Stoga, menadžment znanja, upravljanje ljudskim resursima i vještine liderstva su ključni preduslovi za uspješno funkcionisanje poslovnih organizacija. Konačno, zaključuje se da se danas visoko obrazovanje smatra robom koja bi se trebala pokoravati tržišnim principima. Najveći uticaj na visoko obrazovanje danas imaju evropejizacija, internacionalizacija i globalizacija, pa su privatni izvori finansiranja i fondovi EU ključni za visokoškolske ustanove. To su i najveći izazovi za visoko obrazovanje u BiH, koji utiču na napredak i brzinu priključenja BiH razvijenim zemljama.

Abstract: The paper is analysing trends in higher education in BiH and regional countries, taking into consideration the process of transformation and adjustment of higher education to the Bologna Declaration, as well as, the developmental needs of the society. Following that, the focus has been put on the models of financing, financial assignments as percentage of GDP and the influence of the crisis on the financing of higher education in developed and developing countries. The analysis points to the

correlation between the universities that partial provide resources from private funds and their position on the list of the top 100 universities in the world. Undoubtedly, the XXI century is the century of knowledge, and economy of knowledge is such an economy in which ideas, information and shapes of the knowledge are being considered as a centre of information and economic growth. Therefore, management of knowledge, management of human resources and skills of leadership are the key preconditions for a successful functioning of business organisations. Finally, it has been concluded that the higher education today is considered as a good that must follow the market principles. The biggest influence on the higher education today has been exercised by the influence of European processes, internationalisation and globalisation, therefore, the private sources of financing and EU funds have been critical for higher education institutions. These are the biggest challenges for higher education in BiH that affect the progress and speed of BiH accession to the developed countries.

UVOD

Bosna i Hercegovina je potpisnica Bolonjske deklaracije od septembra 2003.godine, međutim reformu Sistema visokog obrazovanja u BiH nije bilo moguće ostvariti do usvajanja Okvirnog zakona o visokom obrazovanju u BiH 2007.godine. Ovim zakonskim reformama visokog obrazovanja po Bolonjskom principu je dobila državni karakter. Propisani su jedinstveni principi i standardi i stvoreni su uslovi za formiranje novih državnih institucija: Agencije za razvoj visokog obrazovanja i osiguranje kvaliteta BiH i Centra za informisanje i priznavanje dokumenata iz oblasti visokog obrazovanja. Proces transformacije

visokog obrazovanja koji se dešava u razvijenim zemljama pri prelasku u društvo znanja, zahtjeva brojne promjene i prilagođavanje sistema obrazovanja potrebama razvoja društva. Bosni i Hercegovini je potreban sistem visokog obrazovanja koji je sposoban inicirati i nositi glavni teret promjena u društvu. Sposobnost univerziteta da na njih odgovore, sposobnost nadležnih institucija vlasti da takva očekivanja podupiru politici i materijalno, odlučivat će o brzini priključenja BiH krugu razvijenih. Trendovi koji utiču na visoko obrazovanje, a samim tim i na izbor najadekvatnijeg modela finansiranja sa evropeizacija, internacionalizacija i globalizacija. „Evropeizacija visokog obrazovanja je prenošenje nekih nadležnosti za donošenje odluka na viši (evropski) nivo, bez obzira da li je riječ o konkretnoj instituciji ili je donošenje odluka organizovano kroz otvoreni metod koordinacije“¹ Bolonjski proces je očigledan primjer evropeizacije visokog obrazovanja. O evropeizaciji možemo govoriti kao o novoj internacionalizaciji, koja je ograničena na evropski kontinent. Internacionalizacija podrazumijeva uključivanje nacionalnih država ili pojedinaca iz tih država u saradnju ili aktivnosti, pomjeranje tih aktivnosti do određene mjere, koja zavisi od nivoa internacionalizacije, od nacionalnog prema internacionalnom okruženju. Globalizacija se može definisati kao proces „izmještanje univerziteta iz njegovog nacionalnog konteksta“²

1. Modeli finansiranja visokog obrazovanja

Dva osnovna modela finansiranja visokog obrazovanja egzistiraju, a to su finansiranje iz javnih sredstava i finansiranje iz drugih sredstava. Ekonomske komparativne studije se bave visoko obrazovanje je 6% BDP-a. Zemlje u regionu u prosjeku troše 4% BDP-a na visoko obrazovanje izuzev Slovenije koja izdvaja 6% BDP-a. Procentualno budžetska sredstva koja se ulažu u visoko obrazovanje u pojedinim zemljama uključujući i BiH znatno su manja, što je vidljivo iz sljedećeg tabelarnog pregleda:

Tabela: 1. Procenat visokog obrazovanja i istraživanja u BDP u regiji 3 :

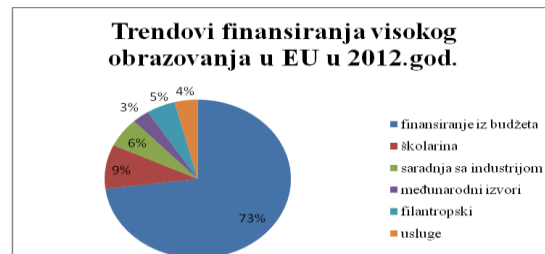
Zemlja	Visoko obrazovanje u cjelini	Istraživanje
Albanija	Nije poznato	Nije poznato
Crna Gora	1,10%	0,30%
Hrvatska	0,70%	0,32%
Slovenija	1,26%	Nije poznato
Srbija	0,90%	0,32%

1 Vukašević M; Babić M; Ivošević V, Finansiranje visokog obrazovanja u jugoistočnoj Evropi: Albanija, Crna Gora, Hrvatska, Slovenija, Srbija, Centar za obrazovane politike, Beograd 2009, str. 328.

2 Ibidem 334

Međunarodno preračunati procenat iznosi 2% BDP-a za visoko obrazovanje, zemlje u tranziciji kao i Bosna i Hercegovina izdvajaju znatno manje.

Tabela: 2 Trendovi finansiranja visokog obrazovanja u EU u 2012. godini³



Ovi izvori uključuju i privatna sredstva, finansijska sredstva po osnovu saradnje sa industrijom, međunarodni izvori, savjetodavne i naučnoistraživačke usluge koje akademska zajednica nudi i kao školarine za talentovane studente. Posmatrano iz prikazanog grafikona vidimo da je u 2012. godini oko 73% sredstava obezbjeđeno iz javnih izvora sa znatnim oscilacijama od zemlje do zemlje. Finansiranje visokog obrazovanja u industrijsko razvijenim zemljama se obezbjeđuje kombinacijom sredstava iz privatnih i javnih izvora. Procenat privatnog dijela finansiranja već je uračunat u budžet. To su SAD, Južna Koreja i Čile⁴:

- U SAD se oko 3% budžetskih sredstava izdvaja za visoko obrazovanje, dok se dvije trećine obezbjeđuju iz privatnih izvora;
- Južna Koreja izdvaja oko 2% BDP-a za visoko obrazovanje, dok sredstva koja dolaze iz privatnih izvora 3,5, puta veća od sredstava iz budžeta,
- U Čileu se preko 2% BDP-a izdvaja za visoko obrazovanje, od čega su sredstva 85% privatnog porijekla;

Ekonomska kriza je ostavila značajan uticaj na izdvajanja za visoko obrazovanje, tako da je u velikom broju zemalja Evrope taj iznos smanjen za 10% kao što je prikazano u tabeli 3.

Tabela:3 Uticaj krize na finansiranje visokog obrazovanja, 2008-2012. godine⁵

Smanjenja više od 10%	Češka, Grčka, Mađarska, Island, Irska, Italija, Latvija, Holandija, Portugal i Spanija
Smanjenja do 10%	Hrvatska i Estonija
Stabilan budžet	Belgija i Finska
Budžet povećan	Austrija, Francuska, Njemačka, Švajcarska, Poljska, Slovačka, Danska, Norveška i Švedska

3 European University Association, 2012.

4 Uneskov institut za statistiku (Unesco Institute of Statistics, UIS),

5 European University Association, 2012.

Postoji određena korelacija između kvaliteta visokoškolskih institucija, ukoliko se kvalitet mjeri pozicioniranjem institucija na listi najboljih fakulteta i učešća sredstava koja dolaze iz privatnih izvora (tabela 4). Iz tabele može se zaključiti, da zemlje u kojima se institucije za visoko obrazovanje finansiraju potpuno ili dijelom iz privatnih izvora, imaju veći broj visokoškolskih institucija na listi najboljih. To ne znači, sto je veće učešće privatnih izvora finansiranja da su bolji rezultati institucije. Primjer su Japan i Australija, gdje se visoko obrazovanje gotovo isključivo finansira iz privatnih izvora i školarina, ali broj njihovih visokoškolskih institucija je na listi 100 najboljih od 4. do 7. mjesta. Najkvalitetnije visokoškolske institucije dolaze iz Ukrajine i SAD, gdje je broj institucija na listi najboljih 19, odnosno 31, a u tim zemljama je prisutna podjela između privatnih i javnih izvora finansiranja visokoškolskih institucija.

obrazovanja. Veliki je broj zainteresovanih strana u visokom obrazovanju, ali i složenost očekivanja od visokog obrazovanja koja dolaze spolja, ali i iz same akademske zajednice. Ove konceptualizacije su dinamične, one se mijenjaju u vremenu i prostoru i mogu biti značajno različite u različitim sociopolitičkim kontekstima. Promjene i integracije su najvažniji izazovi visokog obrazovanja i utiču na izbor modela finansiranja. Model finansiranja može biti izabran tako da ubrza promjene i integriranje visokog obrazovanja. U kolikoj mjeri konkretan model finansiranja može biti primjenjen u datom visokoobrazovnom sistemu, prvenstveno zavisi od promjene koja se zahtjeva od tog obrazovnog sistema. Zemlje u tranziciji su součeni sa visokim stepenom nezaposlenosti, ponekad sa kontradiktornim politikama različitih javnih sektora ali i sa tendencijom da preuzmu rješenja iz drugih zemalja bez adekvatne analize održivosti ili primjenljivosti istih. Tradicionalna uloga visokog

Model	Procenat privatnih sredstava		Broj univerziteta zemlje na listi 100 najboljih	
Dominantno javna sredstva				
	2006	2008	http://www.university-list.net/	Shanghai list
Belgija	9,4%	10,2%	1	
Danska	3,6%	4,5%	2	2
Francuska	16,3%	18,8%	2	3
Njemačka	15%	14,6%	5	4
Norveška	3%	3,1%	1	
Švedska	10,9%	10,9%	2	3
Podjela između privatnog i javnog sektora				
UK	35,2%	65,5%	19	9
Irska	14,9%	17,4%	1	
Španija	21,8%	20,1%	0	
Dominantni privatni izvori				
USA	66%	62,6%	31	53
Kanada	46,6%	41,3%	4	4
Privatni izvori				
Japan	67%	66,7%	5	4
Australija	27,6%	55,2%	7	5

Tabela: 4 *Finasiranje univerziteta po modelima*⁶

Na kvalitet visokog obrazovanja utiču mnogi faktori, očigledno je da postoji pozitivna korelacija između univerziteta koji dio svojih sredstava obezbjeđuju iz privatnih izvora i njihovog mjesta na listi 100 najboljih visokoškolskih institucija u svijetu, te bi to moglo biti dodatno objašnjenje za trend rasta učešća privatnih sredstava u finansiranju visokog obrazovanja u gotovo svim zemljama.

2. Problemi finansiranja visokog obrazovanja

Postoje mnogobrojne konceptualizacije onoga šta jeste ili šta bi trebalo da bude uloga visokog

obrazovanja, naročito univerziteta, jeste da izgrađuju nacionalni identitet. Jos jedan aspekt visokog obrazovanja koji je u vezi sa društvenim i ličnim razvojem jeste pitanje društvene nejednakosti i efekata visokog obrazovanja na nejednakosti u društvu. Postoje dva osnovna mišljenja o tome kakav uticaj obrazovanje ima na društvenu stratifikaciju. Mnoge studije pokazuju da kroz čitav obrazovni sistem socioekonomski status studenta predstavlja značajan faktor pristupa i napredovanja kroz obrazovni sistem. Kad govorimo o omasovljavanju obrazovanja tada govorimo o dva talasa masifikacije, prvi talas masifikacije odnosi se na apsolutni porast ukupne upisne stope i drugi talas masifikacije u smislu promjene studentske populacije. Trendovi u kojima obrazovanje i znanje počinju da imaju visoki komercijalni značaj i dobivaju tržišnu vrijednost obično se označavaju terminom komodifikacija obrazovanja. Znanje se sve više

⁶ Rankings of Top 100 Universities in the World 2010. <http://www.universitylist.net/index.htm> and „Education at a glance 2009“ - OECD Indicator (data for 2006) and Education at a glance 2009“ - OECD Indicators (data for 2008).

vidi kao jedan od ključnih proizvodnih faktora, može biti veliki izvozni proizvod ili prodavana usluga. Iz toga slijedi zaključak ne možemo definisati kvalitet, ali ga možemo prepoznati kada ga vidimo dobro ilustruje razlike u razumijevanju kvaliteta. Čak kad bi postojao konsenzus o tome šta se podrazumijeva pod kvalitetom visokog obrazovanja, pojavio bi se problem validnog i pouzdanog mjerenja kvaliteta.

3. Tržište rada i XXI vijek, je vijek znanja

Ako uporedimo privredni razvoj u svijetu posljednja tri vijeka, možemo vidjeti da su u XVIII vijeku, osnova za razvoj privrede bili prirodni resursi, u XIX vijeku, to je bio razvoj tehnologije, a u XX vijeku, to je bio razvoj finansija. Krajem XX vijeka analitičari su najavili da će osnova privrednog razvoja XXI vijek biti znanje, kao osnovni resurs i izvor konkurentnosti. Neće više biti u prednosti ona privreda, koja ima pristup prirodnim resursima, tehnologiji ili obilju finansijskih sredstava, već ona koja ima sposobnost kontinuiranog učenja, a to znači sticanje znanja u cilju stvaranja superiornih proizvoda i usluga na tržištu. Prema Gidensu⁷ Ekonomija znanja je takva ekonomija u kojoj se ideje, informacije i oblici znanja nalaze u osnovi informacija i ekonomskog rasta. U takvim ekonomskim odnosima, veliki dio radne snage nije više uključen u direktnu proizvodnju i raspodjelu materijalnih dobara, već u njihovo dizajniranje, u razvoj, u tehnologiju, marketing, prodaju i održavanje. Ekonomija i društvo zasnovano na znanju imaju u svojoj suštini kombinaciju četiri nezavisna elementa:

- proizvodnju znanja, pretežno kroz naučna istraživanja,
- transmisiju znanja kroz obrazovanje i osposobljavanje,
- diseminaciju znanja kroz informacione i komunikacione tehnologije i
- korišćenje znanja u tehnološkim inovacijama.

Ukupan razvoj društva i privrede neminovno utiče na dalji razvoj menadžmenta kao društvene funkcije i same nauke. Menadžment je transformisao društvenu i ekonomsku strukturu razvijenih zemalja u svijetu. Korišćenje znanja i stalno učenje direktno utiče na sistem i stilove upravljanja u kompanijama. Korišćenje i protok znanja će imati za posljedicu i to da će društvo znanja postati daleko konkurentnije za pojedinca, nego što je to bilo početkom XX vijeka. Društvo, a posebno privreda XXI vijeka nameće neke nove zahtjeve i principe, koji su potpuno drugačiji od onih koji su dominirali u prošlom vijeku. Nameće

⁷ Gidens E.; Sociologija; Ekonomski fakultet; Beograd 2003; str. 383.

se potreba da menadžeri moraju da razmišljaju o onome što je uspješno danas, ali i istovremeno i o tome koji su zahtjevi za sutra. Jedan od osnovnih principa privrede zasnovane na znanju, shvatanje da jedino znanje stvara dodatnu vrijednost na tržištu, nameće se potreba da se menadžeri sve više usmjeravaju i pridaju značaj znanju i korištenju znanja. U tom kontekstu postavlja se pitanje efikasnosti i efektivnosti obrazovanja menadžerskih profila. Masic definiše "Menadžment je znanje praktično, stručno, univerzalno, naučno koje se primjenjuje u procesu planiranja, organizovanja, vođenja i kontrole s ciljem postizanja efektivnosti i efikasnosti organizacije.⁸ Menadžeri unutar organizacije moraju da budu tako osposobljeni i pripremljeni da odgovore na promjene i upravljaju njima. Zadatak menadžera je da upravlja institucijom, bez obzira da li je riječ o preduzeću ili školi i odgovoran je za doprinos koji daje. On postavlja ciljeve svoje poslovne jedinice i to je njegova prioritetna odgovornost. Menadžer je neko ko radi s ljudima i uz pomoć drugih ljudi koordinira njihov rad, da bi postigao organizacione ciljeve"⁹ U savremenom svijetu u XXI vijeku u kome su promjene svakodnevnice pojave, ono što je zadovoljavajuće danas ne mora da bude isto u narednim godinama. Kupci zahtjevaju brzo i efikasno poboljšanje usluga, proizvoda, a tehnološke promjene otvaraju sve novije i novije mogućnosti. Kompanije i organizacije se moraju adaptirati na nove uslove, kako bi što efikasnije odgovorile na te zahtjeve. Promjene koje u najvećoj mjeri utiču na uloge i vještine menadžera su: promjene u tehnologiji, pojačano naglašavanje etike u organizaciji i menadžerstvu i povećana konkurencija.

"Znanje postaje veoma značajan resurs jer novo društvo biće društvo znanja, a to znanje će imati tri osnovne karakteristike:

- nekontrolisano širenje, jer znanje se prostire i putuje lakše i od novca,
- vertikalna pokretljivost, jer znanje je dostupno svima preko formalnog obrazovanja, koje se relativno lako stiče i
- potencijal za neuspjeh, kao i za uspjeh, jer znanje je neophodno za posao i gotovo svako može da ga pribavi i koristi kao sredstvo rada, ali ono ne garantuje svakom uspjeh"¹⁰

Radna snaga zasnovana na znanju se po kvalitetu razlikuje od manje kvalifikovane radne snage i njihova glavna odlika je da radnici znaju, nisu

⁸ Mašić B.; Strategijski menadžment; Univerzitet Braća Karić; Beograd 2001; str. 23.

⁹ Robins S. P.; Coulter M.; Menadžment; Data Status; Beograd 2005; str. 15.

¹⁰ Druker P.; Upravljanje u novom društvu; Adizes; Novi Sad 2005; str. 174.

radna snaga, oni su kapital. Sasvim je sigurno da sposobnost neke organizacije da uči i da se mijenja, da uči brže od drugih i da naučeno brzo pretvori u akciju, predstavlja najveću prednost koju ona može da poseduje. Cilj savremene organizacije je da se svi poslovni procesi posmatraju kao procesi znanja. Vrijeme u kome živimo različito se označava, kao npr: digitalna revolucija, informaciono doba, digitalna ekonomija, Web ekonomija, ekonomija znanja, društvo znanja, doba diskontinuiteta, treći talas, vrijeme brzine i sl. Menadžment znanja uključuje ljude, tehnologiju i procese kao međusobno povezivanje i preklapajuće dijelove. Intelektualni kapital jeste najefikasnije oružje u poslovnom biznisu. Stara ekonomija pripada prošlosti. Znanje je važnije i moćnije od prirodnih resursa, velikih fabrika i većih bankovnih računa. Intelektualni kapital ima dva nivoa, i to gornji i donji. Gornji nivo obuhvata upravljanje ljudskim resursima, procesima i racionalnom korišćenjem znanja, kao što je organizacija i učenje, inovacije, itd. Niži nivo u menadžmentu znanja i intelektualnog kapitala obuhvata tehnike i postupke kojima se operacionalizuje strategijska zamisao top menadžmenta. Na ovim nivoima se upravo materijalizuje znanje. Svako društvo ima onaj i onakav kvalitet znanja kakav zaslužuje, odnosno kakav želi. Stvaranje društva znanja je zapravo zahtjev za efikasnijim i efektivnijim upravljanjem ljudima, materijalnim, informacionim, finansijskim i drugim resursima uz brojne specifičnosti u odnosu na upravljanje drugim resursima. Kreriranje znanja treba shvatiti kao proces, koji se ne dešava odjednom, nakon čega prestaje, već proces koji traje od čovjekovog rođenja do smrti. Praksa pokazuje da nisu uspješni učeni ljudi, već ljudi koji permanentno uče. To ukazuje da kreiranje znanja predstavlja permanentan proces i da se on nikada ne završava.

3.1. Uloga i značaj liderstva u ekonomiji znanja

Mogućnost upravljanja znanjem postaje sve značajnije u današnjoj tzv. Ekonomiji znanja. Kreiranje i širenje znanja unutar savremene organizacije postaje sve više odlučujući faktor u postizanju i održavanju njene konkurentske prednosti. Jedina održiva prednost savremene organizacije proizilazi iz onoga šta firma zna, koliko efikasno koristi ono što zna i koliko brzo stiče i koristi novo znanje. Savremena organizacija u eri znanja je ona koja uči, pamti i djeluje na osnovu informacija i znanja dostupnog na najbolji mogući način. Menadžment znanja ima ulogu da osigura da ljudi imaju znanje koje im je potrebno, tj. pravo znanje, na pravom mjestu i u pravo vrijeme. Najširi pristup ovom konceptu je razmišljanje o menadžmentu znanja kao procesu

koji predstavlja jedinstvo tri komponente: ljudi, procesa i tehnologije. Cilj savremene organizacije je da se svi poslovni procesi posmatraju kao procesi znanja. Organizacija koja u svom centru ima implementirani program menadžmenta znanja i koja se bori za svoju konkurentsku prednost u okruženju ekonomije znanja posjeduje karakteristike i specifičnosti koje zahtjevaju posebne, ka znanju okrenute lidere, lidere znanja. Ovakvi lideri se nalaze pred veoma teškim zadatkom. Potrebno je upravljati organizacijom sa sljedećim karakteristikama: prioritet je prorok znanja, odnos sa korisnicima usluga nije više jednosmjernan, već se pretvara u partnerstvo koje stvara zajednička rješenja. Upravljanje ovakvom organizacijom veoma je težak, odgovoran i izazovan zadatak. Postavlja se pitanje kakva je uloga lidera u ovakvoj organizaciji znanja i koje karakteristike treba da ima lider da bi vodio organizaciju u pravcu postizanja konkurentske prednosti u ekonomiji znanja. Tržište rada zbog konstantnog razvoja tehnologije, zahtjeva visoko kvalifikovane radnike koji su spremni da se prilagođavaju kako promjenama u svom okruženju, tako i promjenama u sopstvenim karijerama. Upravljanje ljudskim resursima definiše se kao strategijski i sveobuhvatan pristup rukovođenju najvažnijim resursom-ljudima koji individualno ili kolektivno doprinose ostvarivanju ciljeva preduzeća. Upravljanje ljudskim resursima obuhvata: analiziranje novih radnih mjesta, planiranje potreba za radnom snagom, regrutovanje novih zaposlenih za dizajnirana radna mjesta, obuka na radnom mjestu, ocjenjivanje zaposlenih, međuljudski odnosi među zaposlenim i zaštita zaposlenih na radnom mjestu. Koliki će učinak organizacije u privredi i društvu zasnovanom na znanju biti, zavisice od vještina menadžera ljudskih resursa da analiziraju, zadrže u organizaciji i motivišu radnike znanja. Boljanović, J. pod menadžmentom podrazumijeva „Menadžment ljudskih resursa predstavlja proces privlačenja, angažovanja, obuke, motivacije, zadržavanja i nagrađivanja zaposlenih, sa ciljem stvaranja bezbjednog i pravilnog okruženja za zaposlene sa jedne strane, a sa druge strane postizanje strategijskih ciljeva organizacije.“¹¹ Uloga i značaj menadžmenta ljudskih resursa ogleđa se u pravilnom organizovanju aktivnosti organizacije da angažuje pravu osobu na pravom mjestu, da zaposlenima omogući usavršavanje i napredak, da pravilno motiviše i nagrađuje zaposlene i da, pravilnim koordinisanjem svih navedenih aktivnosti, ostvare dobre rezultate za organizaciju. Ljudski resursi treba da postignu osnovne ciljeve, a to su: ciljevi koji se odnose na

¹¹ Boljanović J. Đ.; Pavić Ž. S.; Osnove menadžmenta ljudskih resursa; Univerzitet Singidunum; Beograd 2011; str. 211.

zaposlene, (da menadžment ljudskih resursa organizaciji obezbjedi kvalitetne ljude koji će biti u stanju da efikasno i efektivno obavljaju zadate im poslove), ciljevi koji se odnose na rad (da menadžer motiviše zaposlene i da budu maksimalno predani poslu i maksimalno angažovani), ciljevi koji se odnose na menadžment promjena (promjene se ne dešavaju samo u spoljašnjem okruženju organizacije), administrativni ciljevi menadžmenta (administrativni poslovi su vrlo važni za uspješno obavljanje poslova menadžera ljudskih resursa). Da bi menadžer ljudskih resursa mogao da odgovori zahtjevima promjenljivog poslovnog okruženja, potrebno je da posjeduje određene vrste vještina, koje se mogu svrstati u četiri osnovne kategorije: vještina odnosa sa ljudima, vještina donošenja odluka, vještina liderstva i tehničke vještine. Danas se od menadžera ljudskih resursa očekuje ne samo da imaju potrebna znanja o tome kako i na koji način zaposleni treba da odigraju svoju ulogu u preduzeću, već se od njih zahtjeva i da poznaju politike, programe i prakse koje će zaposlenima pomoći u ostvarivanju svog zadatka.

4. Zaključak

Univerziteti moraju biti autonomni i slobodni od religijskih, političkih i ideoloških uticaja. Nastavnici trebaju uživati akademsku slobodu, pravo da podučavaju, istražuju i učestvuju u upravljanju institucijom bez ograničenja. Visoko obrazovanje se sve više vidi kao roba, koja bi se trebala pokoravati tržišnim principima. Na visoko obrazovanje najveći uticaj imaju evropeizacija, internacionalizacija i globalizacija. Posebno je bitna evropeizacija, koja u suštini predstavlja internacionalizaciju na evropskom kontinentu. Visoko obrazovanje se pored finansiranja iz budžeta, finansira i iz drugih izvora (školarine, saradnja sa industrijom, međunarodni izvori, usluge). Izdvajanje iz budžeta se svake godine smanjuje, suma koja se alocira u budžetu ne može pokriti potrebe institucija, jer se od njih očekuje da omoguće adekvatno obrazovanje i istraživanje, tako da se visokoškolske institucije sve više oslanjaju na privatne izvore finansiranja i fondove EU.

U privatne izvore finansiranja spadaju:

- školarine,
- administrativne takse,
- saradnja sa privredom i društvom,
- uvođenje programa za unapređenje nastave i za istraživanje,
- konsultantski ili istraživački ugovori sa privatnim preduzetnicima i industrijom i
- dugoročno i kratkoročno iznajmljivanje prostorija u različite komercijalne svrhe.

Proces globalizacije potpomognut je velikim tehnološkim promjenama. One nameću proces stalnog razvoja i usavršavanja u obrazovanju, kao i u drugim sferama života. Povećava se potražnja za visokoobrazovanim kadrovima, što dovodi do raznovrsnije ponude visokog obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Od obrazovnog sistema traži se da obrazuje i osposobljava buduće stručnjake koji će imati moderna znanja, vještine i sposobnosti. Bolonjski proces ima za cilj stvaranje jedinstvenog evropskog tržišta rada, obrazovanje na svim nivoima, lični razvoj pojedinca i razvoj i održavanje široke osnove znanja. To je izgradnja jednog novog, otvorenog stepenastog sistema visokog obrazovanja, koji se u potpunosti može implementirati tek kada njegove osnovne karakteristike kvalitet i kvantitet budu usaglašene sa prije svega finansiranjem, kako ukupnog sistema tako i pojedinih institucija. Poslodavci sve više traže i insistiraju na sposobnostima pojedinaca da komuniciraju, rješavaju probleme, rade u timu nego na čistim tehničkim vještinama. Takve vještine omogućavaju vertikalnu i horizontalnu mobilnost radnika na tržištu rada i njihovu adaptivnost na promjene u tehnologijama i u novim formama organizacije rada. Cilj obrazovanja menadžera je da nauče kako da: planiraju, finansiraju, organizuju, razvijaju, upravljaju ljudima, kontrolišu i rješavaju probleme. Današnje društvo i ekonomija XXI vijeka su u stalnom procesu promjena i nameću nove zahtjeve i principe bitno drugačije od onih koji su dominirali u XX vijeku. Najveći pritisak na razvoj karakteristika i osobina menadžera dolazi iz sfere privrede, tržišta rada i razvoja novih tehnologija. Napredak Bosne i Hercegovine je moguć samo ako se uskladi sistem visokog obrazovanja sa evropskim sistemom visokog obrazovanja i evropskim istraživačkim prostorom. Bosna i Hercegovina treba sistem visokog obrazovanja koji je sposoban inicirati i nositi glavni teret promjena u društvu. Očekivanja od akademske zajednice su velika. Sposobnost univerziteta da na njih odgovore, sposobnost nadležnih institucija vlasti da takva očekivanja podupiru politički i materijalno, odlučivaće o brzini priključenja BiH krugu razvijenih država.

Literatura

- [1] Ahmedagić, E.: Organizacija preduzeća, Cikos, Subotica, 2010.
- [2] Arthur, B.: Increasing Returns and Path Dependence in the Economy, University of Michigan, Press, 2007.
- [3] Castells, M.: The Rise of the Networked Society, Oxford, Blackwell, 1999.
- [4] Drucker, P.: Post Capitalist Society, Oxford, Betterworth-Heinemann, 1993.
- [5] Drucker, P.: Moj pogled na menadžment, Adizes, Novi Sad, 2003.
- [6] Stiglitz, Dz. E.: Protivrečnosti globalizacije, SBM-x, Beograd, 2002