

**PRIMJERI POZITIVNE PRAKSE OBRAZOVANJA IZ PREDUZETNIŠTVA U
SVIJETU I PRIMJENA TIH ZNANJA U RS I BIH**

**EXAMPLES OF A GOOD EDUCATION PRACTICE ON THE ENTREPRENEUR-
SHIP IN THE WORLD AND APPLICATION OF THAT KNOWLEDGE IN THE
REPUBLIC OF SRPSKA AND BOSNIA AND HERZEGOVINA**

Mr. Branislav Kecman

***Rezime :** Ljudima koji pokreću vlastiti biznis od velike koristi su znanja i odgovarajuća učenja i obuke, da bi usvojili određene vještine i znali voditi vlastiti biznis. Stoga države, članice EU, sve više okreću pažnju na promociju preduzetništva u obrazovanju i obuci, čime žele razviti i podržati interes svojih građana za preduzetništvo. Izvještaji Povelje EU pokazuju kako zemlje članice razrađuju okvirne programe podrške preduzetničkoj inicijativi i pozitivnim stavovima prema preduzetništvu. Pokrenuto je nekoliko novih projekata usmjerenih na srednje škole: projekti kojima se učenici stavljaju u direktan kontakt sa preduzetnicima; učenicima srednjih škola pomaže se kako osnovati i razviti firmu; poseban program je program proširenja znanja nastavnika o preduzetništvu.*

***Gljučne riječi:** pozitivna praksa, edukacija, preduzetništvo, sektor MSP-a*

***Abstract:** Both knowledge and appropriate teaching are of a great use to the people who run their own business because these skills can enable them to adopt certain skills and to find out how to run their own business properly. Therefore, the states - members of the EU, turn their attention to the promotion of the entrepreneurship in the process of education and training, by which they want to develop and support the interests of its citizens for the entrepreneurship. The report of the Charter of the EU shows how the states, that are members of the EU, elaborate the framework programs of support to the entrepreneurial initiative and positive attitudes toward the entrepreneurship. Several new projects, aimed at high schools, were initiated: those are the projects by which students are put into the direct contact with the entrepreneurship; high school students learn how to establish and develop a company; a special program is the program which expands the knowledge of teachers on the entrepreneurship.*

UVOD

Posebna pažnja se posvećuje grupi koja je najmanje zastupljena u preduzetništvu (žene, invalidi, mladi, samohrani roditelji, nezaposleni i stanovništvo treće životne dobi). Ciljne grupe su pojedinci svih životnih dobi. Svi zaposleni u MSP (malim i srednjim preduzećima) trebaju biti angažovani u stalnom procesu obrazovanja i obuke, bez obzira na svoju funkciju i poziciju u okviru firme. Politika kadrovskog razvoja u okviru firme je jednako važan kao i druge politike i strategije. U cilju promovisanja kulture kadrovskog razvoja u firmama, standard „investitora u ljude“ prvo je uveden u UK, a već je sproveden u mnogim uspješnim manjim i većim firmama u cijeloj Evropi. Zemlje članice EU, takođe, uvode nove modele pristupa obuci i učenju, npr. pakete za elektronsko učenje i za samostalno učenje, koji se sastoje od multimedijalnih proizvoda, praktičnih i timskih pristupa.

Evropska komisija, odnosno njen odbor za obrazovanje i kulturu razradio je program koji se sastoji od 13 budućih ciljeva u obrazovnim i sistemima obuke u Evropi, odobren od strane ministara nadležnih za obrazovanje i obuku u zemljama EU. Razvoj preduzetničkog duha je jedan od važnih ciljeva ovog programa.

Sve razvijene zemlje imaju razvijen sektor MDP, a uporedo sa njim i razvijene formalne i neformalne oblike obrazovanja iz preduzetništva. Ovdje će biti prezentovana pozitivna iskustva nekih od tih zemalja kao uspješna praksa koja može korisno poslužiti za RS i BiH. To su: Velika Britanija, Francuska, Njemačka i Japan.

Velika Britanija

Istraživanje ekonomije i biznisa u Velikoj Britaniji može po mnogo čemu da bude primjer za ugledanje. Ekonomija i biznis su dva odvojena predmeta. Na Gigh school se izučavaju odvojeno i ne mogu se birati kao istovremene opcije. Ekonomija je opštije orijentacije i upoznaje studenta sa osnovnim aspektima ekonomije, ekonomskih zakona, tržišta i novca. Biznis je cijenjena profesija i neophodan je uslov za vođenje kompanije.

Uz to omogućuje se specijalizacija u posebnim oblastima po mjeri studenata. Obično se stiču dvije vrste kvalifikacija: sertifikat i diploma. Razlike su u tome što se sertifikat stiče vanrednim, a diploma redovnim školovanjem. Nastavu izvode specijalisti i eksperti iz svake posebne oblasti. Rad studenata se prati preko projekata, a ispiti se polažu na kraju testovima, istog dana i u isto vrijeme u cijeloj Engleskoj. Ocjenjivači su obično iz obrazovanih institucija. Najbolji nastavljaju studije, a ostali zaostaju i nalaze zaposlenja i sa 16 godina. Da bi postali: knjigovođa, ljekar, profesor ili stomatolog u Velikoj Britaniji potrebna je obuka i kvalifikacija. Britanski rukovodioci su izrazito nedovoljno obrazovani. "Obuka za rukovodioce u Britaniji je previše štura, previše zakašnjela i previše rijetka. Najveći dio ostavlja se slučaju u tradiciji darvinističkog uvjerenja da će najbolje prilagođeni preživjeti, ali je to zaista rasipnički proces. Zdrav razum i ličnost će uvijek biti značajni, ali nema nikakve potrebe da budu toliko hendikepirani" bilo je navedeno u prvom izvještaju koji je pripremio Charls Hend (Čarls Hend). Takođe je potrebno spomenuti i Hendovu povelju koja uključuje: - Petodnevno odsustvo u cilju usavršavanja i obuke za svakog rukovodioca; - Lični plan razvoja za svakog rukovodioca; - Naknade za svako uspješno samostalno stečeno znanje i - Sistem učenja zasnovan na iskustvu.

U Velikoj Britaniji se posebna pažnja poklanja izučavanju preduzetništva na raznim postdiplomskim specijalističkim i master studijama (MBA). U programima tih studija većina univerziteta se fokusira na discipline koje podstiču kreativnost postojećih i potencijalnih preduzetnika u skladu sa teorijom Dž. Gildera²⁰⁴ po kojoj su ključna znanja za preduzetnike u kreiranju: 1) tržišta, odnosno poslovnih mogućnosti; 2) novih tehnologija; 3) finansijskih resursa; 4) novih poslovnih ideja.

Univerzitetske poslovne škole u Velikoj Britaniji umjesto preovladavajućeg akcenta na specijalizovanje programa za preduzetništvo, da bi preduzetnike učinili što relevantnijim za oblast preduzetništva kojom se oni bave, primjenjuju obrazovnu strategiju koja daje podsticaj i stimulisanje preduzetničke imaginacije. To zahtijeva radikalnu promjenu u pedagoškim prioritetima, udaljavanjem od predavanja o analitičkim vještinama rješavanja problema i stavljanjem mentaliteta za „mijenjanje paradigme“ i razvoj „intelektualnog preduzetništva“.

Francuska

Francuska ima veoma dugu i bogatu tradiciju edukacije iz preduzetništva. Ova zemlja se može smatrati kolijevkom nauke o preduzetništvu, obzirom da je Ričard Kanton (Richard Cantillon) još daleke 1755. godine napisao djelo (Essai sur la Sommece) u kome je objasnio suštinu preduzetništva i potrebna znanja i vještine koje pojedinac mora imati da bi bio preduzetnik. U savremenom francuskom obrazovnom sistemu postoji vrlo razvijen sistem formalne i neformalne edukacije.

Formalna edukacija je najviše razvijena uz univerzitete i u okviru inovacionih centara i tehnoloških parkova. Stoga je i obrazovanje za preduzetništvo prvenstveno usmjereno na razvoj malog biznisa zasnovanog na visokim tehnologijama. Na taj način veliki dio studentske populacije pokreće vlastiti biznis sa ciljem da prvenstveno: a) budu samostalni i kreativni u svom poslu; b) da ostvare zapažene uspjehe u javnosti i c) ostvare nadprosječnu zaradu, odnosno profit.

Drugi važan oblik edukacije – neformalna edukacija namjenjena je prvenstveno postojećim preduzetnicima i locirana je uz udruženja poslodavaca, a posebno uz privredne komore i banke koje finansiraju mala i srednja preduzeća. Po vrlo bogatoj izdavačkoj djelatnosti za edukaciju preduzetnika i održavanje seminara i treninga posebno je poznata francuska Narodna banka (Banque populaire).²⁰⁵

U Francuskoj se najkvalitetnija edukacija iz preduzetništva obavlja na visokim poslovnim školama. Programi su tako osmišljeni kako bi precizno uputili studente u sve procese definisanja, planiranja i implementacije novih poslovnih poduhvata. Najviše pažnje je posvećeno tehnikama pokretanja novih poslova i analizi slučajeva dobre preduzetničke prakse (uspješnih preduzetničkih kompanija) što omogućuje bolje razumjevanje teorijske edukacije. Obrazovne institucije za preduzetništvo se usko vežu sa finansijskim i privrednim preduzetnički orijentisanim korporacijama koja omogućuje interaktivnu cirkulaciju nastavnog osoblja, studenata i poslovnih ljudi. Pored toga sve veća pažnja se poklanja i preduzetništvu u uslužnim djelatnostima, pa se na većem broju institucija posebno izučavaju programi preduzetništva u turizmu, službama javnog sektora i slično. Veliki značaj se daje i neformalnom obrazovanju za ruralno preduzetništvo što je usko vezano i sa vrlo razvijenim sektorom poljoprivrede i drugih pratećih djelatnosti i oblika porodičnog biznisa.

²⁰⁴ Gilder, G., *The Spirit of Enterprise*, Penguin Books, New York, 1986. p.89.

²⁰⁵ Opširnije vidjeti: Vukmirović, N., *Privatni posao, znanje i mašta*, Alinea, Zagreb, 1993. str. 10.

Francuzi se oslanjaju na svoje elitne škole za obrazovanje vrhunskih menadžera, kako za velika tako i za mala i srednja preduzeća.

Posebni zakon obavezuje kompanije u Francuskoj da 5% izdataka na lična primanja izdvajaju za obrazovanje. Ovako visokoobrazovana "grupa inteligentnih racionalnih ljudi sposobnih da rješavaju probleme obrazovanih i u inženjerskim i u poslovnim disciplinama" će se relativno brzo popeti do samog vrha velikih kompanija. Ali francuski zakon interveniše kako bi i daleko veća skupina zaposlenih imala pristup obuci i obrazovanju.

Sprovođenje programa obavljalo bi se po grupama od 5 do 10 preduzeća i to geografski bliskih i povezanih. Preporučljivo je da preduzeća budu iz različitih privrednih grana i da se bave različitim vrstama poslovanja.

Njemačka

Njemačka je, po pitanju edukacije iz oblasti preduzetništva, prepoznatljiva po svom vrlo kvalitetnom i standardizovanom izučavanju raznih zanatsko-industrijskih i drugih proizvodnih vještina u formalnom obrazovanju te organizaciono-menadžerskih vještina u neformalnom obrazovanju.

Edukacija u srednjim stručnim školama vezana je, prvenstveno, za obrazovanje kadrova malih kooperantskih preduzeća koja rade za velike industrijske korporacije (posebno iz oblasti automobilske i elektronske industrije). Vrlo je razvijena i edukacija iz preduzetništva koja se odvija u organizaciji raznih centara i instituta za istraživanje i razvoj. Pri ovim institucijama se posebno izučavaju metode i tehnike individualnog i korporativnog preduzetništva, formiranja tehnoloških parkova, inovacionih centara, inkubatora i slično.

Njemački menadžeri imaju dugo pripremano obrazovanje, prije nego što započnu svoju karijeru. Diplomirani rukovodioci su danas pravilo u velikim kompanijama, a univerzitetske studije dugotrajne. Njemački diplomci ne očekuju da će početi da rade prije 27 godina, a prije nego što zauzme rukovodeće mjesto provešće još najmanje 2. godine pripremajući se za taj posao. Poslije takvog obrazovanja, smatra se da nema potrebe za dopunskim obrazovanjem. Tako mladi obrazovani čovjek odlazi na funkciju na kojoj će, uglavnom, ostati dok se ne probije u vrhunsko rukovodstvo. Ostati konkurentan u 21. vijeku znači biti u svakom trenutku u stanju osigurati današnju i sutrašnju produkciju, današnji i sutrašnji plasman i standard zaposlenih. Zaposleni moraju biti svjesni tog uslova za zajednički prosperitet. Potreba za stalnim obrazovanjem i usavršavanjem zaposlenih gotovo svih profila, utiče već više godina na tržište radne snage. Tržišnu vrijednost zadržavaju samo oni koji su u stanju održati korak sa aktuelnim zahtjevima.

Po uzoru na Njemačku i u susjednoj Švajcarskoj ljudi su uvidjeli da se moraju dodatno osposobljavati. Sve veći broj pojedinaca i grupa se podvrgavaju disciplinirano takvom diktatu i na tržištu radne snage i u vlastitoj okolini mnogi oblici tog usavršavanja su u Švajcarskoj dobili ime "škole uzdisanja". U njih se ide u nuždi i pod pritiskom. Za odnose koji se brzo formiraju na tržištu izvanredno je zanimljiva sve samostalnija uloga žena. Još donedavno se moglo reći da su one "supruge svojim muževa". Takva uloga žene - potrošača postaje sve više prošlost, a "fotorobot" žene kupca u 21. vijeku opisuje je kao samostalnu, modernu osobu. Da bi uopšte bila u stanju prihvatiti tu ulogu, ona je nezavisna, dobro informisana, te nema puno slobodnog vremena. To znači da će biti spremna platiti visoku cijenu da bi se oslobodila od poslova koji su do sada najviše angažovali njene snage i vrijeme.

Švajcarska je do prije 150 godina bila najsiromašnija zemlja Evrope, gotovo bez sirovine. Švajcarska zahvaljuje jedinom faktoru "čovjek" što je našla izlaz iz dotadašnje bijede. Jedna narodna izreka u ovoj alpskoj državi glasi "glava je važnija od ruke", a zahvaljujući "glavama" zaposlenje su našle i mnoge ruke, toliko vješte da su u svijetu postale poznate po najpreciznijim proizvodima kakvi su, recimo satovi. I u budućnosti, kako je rekao direktor jednog Švajcarskog preduzeća "životna sposobnost svakog privrednog subjekta zavisi od čovjeka".

Japan

Obrazovni sistem Japana posvećuje veliku pažnju edukaciji iz oblasti preduzetništva. Posebno je razvijen sistematičan pristup izučavanju i implementaciji povezanog lanca edukacije za pokretanje i razvoj biznisa, počev od kreiranja novih poslovnih ideja, specijalnih oblika finansiranja start-up biznisa, preko konsaltinga i monitoringa svakog projekta pojedinačno .

Sličan sistem primjenjuju Kina i Južna Koreja koristeći japanska iskustva kao dobru praksu.

Edukacija iz oblasti preduzetničkog menadžmenta, koja je u Japanu od ranije vrlo razvijena, ima osnovni zadatak da kontinuirano podiže nivo konkurentne sposobnosti MSP-a.

Japanski preduzetnički menadžment je snažno orjentisan na svjetsko tržište sa ciljem da kontinuirano ostvaruje: - Visok kvalitet proizvoda; - Niski troškovi proizvodnje i - Fleksibilnost proizvodnje. Za ostvarivanje svojih ciljeva japanske firme su razvile više tehnika, kao što su: - TQC, JIT, SMED; - Automatizacija i roboti koriste se samo kada garantuju fleksibilnost i smanjenje troškova; - Korišćenje proizvodne linije u obliku slova "U" i obuke tokom rada i - Savladavanje znanja i vještina specifičnih za firmu.

Međutim, u primjeni opisanog sistema ljudski faktor je najvažniji. U Japanu postoje primjeri koji govore o smanjenju stepena automatizacije, jer njena efikasnost po pitanju troškova nije bila dovoljno dobra. Razlog je često bila nefleksibilnost, zbog dugotrajnog programiranja i podešavanja za prelazak na novu proizvodnju. Japanski menadžment i organizaciju karakterišu slijedeća bitna obilježja: - Timski rad bez opisa radnih mjesta; - Multikvalifikovani radnici; - Rotacija radnika; - Poseban sistem unapređenja plata i - širok protok informacija. Velike japanske kompanije smatraju radnike svojim najvažnijim resursom. Zbog toga je razvoj ovog resursa veoma naglašen. Glavni menadžeri kompanija direktno su odgovorni za razvoj ljudskih resursa u svojim kompanijama. Sektor za kadrovska pitanja je veoma važan i on planira sve obrazovne programe kao i planove karijere za svakog radnika. Najvažniji dio razvoja ljudskih resursa u Japanu je obuka tokom rada u svim funkcionalnim sektorima i na svim hijerarhijskim nivoima kompanija. To je dio plana karijere. Drugi dio razvoja zaposlenih je obuka van radnog mjesta-kursevi, škole. Treći dio plana je samousavršavanje, koje se, takođe uključuje u plan karijere. Proces razvoja ljudskih resursa obuhvata tri glavne grupe pitanja: 1. Tehničke vještine - Znanje; - Vještine; - Tehnika. 2. Konceptualne vještine - Razumjevanje; - Rasuđivanje; - Planiranje; - Originalnost 3. Menadžerske vještine - Vodstvo; - Liderstvo; - Ubjedljivost.

Kao primjer i model doživotnog učenja uzima se model koji primjenila kompanija Hitachi (Hitači). U ovoj kompaniji kursevi za top menadžere uvijek uključuju jedno ili više predavanja o globalizaciji i drugim međunarodnim pitanjima. U Hitachi-ovom programu za doživotno obrazovanje za npr. pripravnika, administrativno osoblje sa srednjom spremom, osnovni program traje dvije godine. On se sastoji iz dva dijela: - obuka tokom rada i - predavanje. Nakon ovog osnovnog programa, pripravnici postaju službenici ili tehničari. U životnom dobu između 22 i 24 godine starosti pohađaju Hitachi –ev tehnički koledž u trajanju od 15 mjeseci, a zatim slijedi tzv. napredni program - obuka tokom rada koja traje 5 godina na svakom radnom mjestu. Za fakultetski obrazovane pripravnike predviđen je najprije dvonedjeljni uvodni program - predavanje od top menadžera, istorija i struktura Hitachi-ja i upoznavanje sa pravilima kompanije. Zatim slijedi osnovni program od 3 mjeseca - obuka tokom rada u proizvodnom sektoru i predavanja iz oblasti analize bilansa, kreativnog razmišljanja, engleskog jezika, informacije. Slijedeći je napredni program koji traje 20 mjeseci i podrazumjeva obuku tokom rada u specijalizovanim sektorima i pripremu pisanog rada iz svake oblasti gdje je vršena obuka. Obrazovanje za zaposlene na različitim nivoima menadžmenta obuhvata posebne kurseve koji se održavaju u Institutu za razvoj menadžmenta (pripada Hitachi-ju).

Obrazovanje i sticanje poslovnih vještina zaposlenih u direktnoj proizvodnji obuhvata pripravnike različitog predhodnog nivoa obrazovanja. Oni sa nižim obrazovanjem prolaze trogodišnji program za sticanje znanja iz tehnike i proizvodnje. Pripravnici sa određenim kvalifikacijama pohađaju jednogodišnji program obuke sličan predhodnom, ali sa malo više detalja i složeniji. Poslije ovog oko 20-te godine starosti pohađaju programe viših nivoa - rade razne testove, učestvuju u takmičenju za realizaciju vlastite ideje unutar kompanije u kojoj su zaposleni ili osnivaju samostalnu kooperantsku jedinicu

Zaljučak „Dobre prakse“ i moguća primjena u BiH

Za Bosnu i Hercegovinu i njene entitete: Republiku Srpsku i Federaciju BiH, vrlo korisno mogu poslužiti pozitivna iskustva („dobre prakse“) predhodno analiziranih razvijenih zemalja, a posebno Japana. Iskustva Japana posebno su korisna sa aspekta uspješne sistematične povezanosti cijelog lanca edukacija i aktivnosti koje su neophodne za masovnije pokretanje malog biznisa i njegovo prerastanje u dinamična srednja i veća preduzeća. Edukativne aktivnosti pored specijalizovanih obrazovnih institucija i državnih agencija, u velikoj mjeri potpomažu i velike kompanije koje veliki dio svoje proizvodnje ostvaruju u malim kooperantskim preduzećima čiji menadžment i najveći dio stručnog osoblja ima potrebu za cjeloživotnim učenjem.

Nasuprot ovakvoj praksi Japana, dosadašnji način i aktivnosti edukovanja potencijalnih preduzetnika u Bosni i Hercegovini karakteriše nedovoljna sistematičnost, kampanjski pristup, nedovoljna povezanost formalnog sa neformalnim oblicima edukacije za preduzetništvo. Pored toga, još slabija je povezanost raznih oblika edukacije sa podsticajnim mjerama i aktivnostima bez kojih nema adekvatnog efekta ni edukacija za preduzetništvo. To se naročito odnosi na povezivanje i interakciju edukacije sa: finansijskim poticajima od strane države; kvalitetnim monitoringom provođenja strateških dokumenata za razvoj MSP; konsalting aktivnostima za razvoj MSP i drugo.

Vrlo korisno mogu poslužiti i iskustva Njemačke i Švajcarske u povezivanju: obrazovnih i naučnih institucija sa asocijacijama MSP i nadležnim državnim institucijama na zajedničkom zadatku uspješne realizacije pravaca aktivnosti preporučenih u Povelji o malim preduzećima EU .U Njemačkoj se veliki dio ovih aktivnosti odvija u okviru inovacionih centara i tehnoloških parkova, a u Švajcarskoj klastera MSP u različitim djelatnostima (od proizvodnje organske hrane, preko turizma do proizvodnje satova).

LITERATURA :

1. Gilder , G . The Spirit of Entrprise , Penguin Books , New York , 1986
- 2.Vukmirović , N , Privatni posao , znanje I mašta , Alinea , Zagreb , 1993
- 3.Kecman , B Obrazovanje iz preduzetništva u funkciji razvoja MSP –a , Digitalair , Prijedor 2010
- 4.Garevey, B , Wiliamson , B , Beyond Knowledge Managment, Dorset Press , Dorchester , 2002
- 5.Vukmirović , N .Savremeno preduzetništvo , Ekonomski fakultet , Banja Luka 2006