

OBRAZOVANJE ZA PODUZETNIŠTVO – POKRETAČ KONKURENTNOSTI U BOSNI I HERCEGOVINI

Jozo Piljić¹

SAŽETAK

Preduvjet za uspješan i kontinuiran rast i razvoj te konkurentnost nacionalne ekonomije je sustavno obrazovanje za poduzetništvo. Ono treba biti sadržano u obrazovnim programima na svim razinama formalnog, neformalnog i informalnog obrazovanja i osposobljavanja. Usvajanjem i podizanjem poduzetničkog obrazovanja povećava se i konkurentna sposobnost nacionalne ekonomije. Na taj se način osigurava pretpostavka za povećanje stupnja zapošljivosti stanovništva. Konkurentnost nacionalne ekonomije ogleda se i u sposobnosti stalnog dinamičkog prilagođavanja koje uvjetuju brze promjene u nauci i tehnologiji kao i proces globalizacije. Svaki pojedinac se susreće s izazovom stalne potrebe za učenjem i promjenama zaposlenja za koje su potrebna posebna znanja i vještine. U Europskoj uniji već odavno se vodi politika cjeloživotne karijerne orijentacije. U Bosni i Hercegovini karijerna orijentacija je tek u povoju. Ekonomija i tržište rada u Bosni i Hercegovini sve više su pod utjecajem jake konkurencije zbog čega je potrebno brzo prilagođavanje, kontinuiran razvoj i inovativnost domaćih poduzeća.

KLJUČNE RIJEČI: obrazovanje za poduzetništvo, cjeloživotno učenje, konkurentnost

SUMMARY

The precondition for successful and continuous growth and development, as well as the competitiveness of national economy, is systematic entrepreneurship education. It needs to be included in educational programs on all levels of formal, non-formal and informal education and training. With the adoption and raising of entrepreneurship education the competitive competence of national economy grows. In this way the assumption for raising the degree of employability of citizens is secured. The competitiveness of national economy is also reflected in the ability of lasting dynamic adjustments, which is conditioned by rapid changes in science and technology as well as the process of globalization. Every individual is faced with the challenge of a constant need for learning and changes in work for which special knowledge and skills are needed. The European Union has for a long time been leading the policy of lifelong carrier orientation. In Bosnia and Herzegovina carrier orientation is still in its infancy. The economy and the job market in Bosnia and Herzegovina are more and more under the influence of strong competition, for this reason rapid adjustments continuous development and the innovation of domestic companies is much needed.

KEYWORDS: educating for entrepreneurship, lifelong learning, competitiveness

1 Prof. dr.sc. Jozo Piljić, Sveučilište/Univerzitet "VITEZ", jpiljic@yahoo.com

UVOD

Danas su veoma brze promjene u nauci i tehnologiji te na tržištu rada, svaki pojedinac se susreće s izazovima stalne potrebe za učenjem i promjenama zaposlenja, za koje treba imati posebna znanja i vještine. Tako pojedinac treba naučiti vještine upravljanja karijerom, koje mu omogućavaju izbor obrazovanja, osposobljavanja, zaposlenja i uspješnog razvoja svoje karijere.

Brze promjene na tržištu rada, starenje stanovništva i sve izraženija globalna konkurencija ukazuju na potrebu korištenja svih dostupnih znanja, vještina i kompetencija – bez obzira na to gdje i kako ih je pojedinac stekao.

Konkurentnost je osnovni uvjet izvozne sposobnosti. Determinante koje grade konkurentnu sposobnost su danas sasvim jasno definirane i prihvaćene kao osnov politika koje moraju voditi vlade i privredni subjekti. Sveukupnost tih politika stvara prednosti pred konkurencijom što se pozitivno reflektira na platnu bilancu države.

Obrazovanje je prepoznato kao temelj razvoja i uspjeha društva i ekonomije znanja. Znanje i inovacije, najvrednija su imovina, a kvalitetno obrazovanje temelj uspjeha društva u cijelosti. Danas poduzetništvo predstavlja jednu od glavnih političkih, ekonomskih i općedruštvenih tema te potiče razvoj ekonomija diljem svijeta i generira nova zapošljavanja, ali i povećava opći društveni, kulturni i socijalni napredak. Cjeloživotno učenje vodi prema rastu i zapošljavanju te svakome daje priliku da se uključi u društvo. BiH je prihvatila koncepciju cjeloživotnog učenja kao temelj vlastite strategije obrazovanja ali nedostaje promocija i provedba u svim sferama života.

Obrazovanje, uz poduzetnički duh i kontinuiranu cjeloživotnu edukaciju, bitan je faktor razvoja društva u cijelosti, tj. da je nužno intenzivno ulagati u cjeloživotno učenje i razvoj pojedinca kako bi njegova znanja, vještine i sposobnosti bili u funkciji ostvarivanja strateških ciljeva kompletnog društva.

Mnoge međunarodne organizacije (UN, UNESCO, OECD, Svjetska banka, Međunarodna organizacija rada) te institucije Europske unije – Vijeće EU i Europska komisija od Lisabonske deklaracije 2000. intenzivno promovišu i potiču cjeloživotno učenje kao koncept prema kojem svaki pojedinac treba biti otvoren za kontinuiranu nadogradnju svojih sposobnosti, znanja i vještina kako bi mogao opstati u stalno i brzo mijenjajućem društvenom i ekonomskom okruženju. Pri tome neprestano učenje i obrazovanje, naročito odraslih, ima ključnu ulogu, budući da ono omogućava brzo i ciljano sticanje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada. Cjeloživotno učenje, kao cjelovit pristup, sastavni je dio strategija brojnih država i njihovih obrazovnih sistema, ali i EU kao cjeline. Niz međunarodnih deklaracija, dokumenata i konferencija, te akcijskih planova ukazuje na važnost širenja i jačanja takvog pristupa. Od ključnih dokumenata tijela Evropske unije treba istaknuti slijedeće. Preporuke Evropske komisije "Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (2001)" i rezolucija Vijeća EU "Council Resolution on lifelong learning (2002)" naglašavaju potrebu da se tradicionalni obrazovni sistemi moraju transformisati i postati otvoreniji i fleksibilniji kako bi polaznici mogli razvijati individualne puteve učenja u skladu sa njihovim potrebama i interesima, te tako istinski iskoristiti prilike tokom života.

Kada se govori o cjeloživotnom učenju u Bosni i Hercegovini i pristupu države ovom obliku društvene svijesti i prakse, situacija je veoma nepovoljna. Cjeloživotno je učenje neopravdano marginalizirano, a kada su u pitanju reforme obrazovnog sustava pažnja je

posvećena samo reformama sustava formalnog obrazovanja, dok je sektor cjeloživotnog učenja (njegova djelatnost i rad) potpuno zanemaren.

Većina vlada zemalja članica Europske unije je poslije 2004. počela intenzivnije razmatrati ulogu službi, centara i drugih organizacija, čiji cilj je pomoći učenicima, studentima, nezaposlenim i drugim odraslim osobama kod izbora obrazovanja i zanimanja, uspješnog prelaska iz obrazovanja u svijet rada, pronalaska posla, zadržavanja na tržištu rada te razvoja vlastite karijere s ciljem osobne i profesionalne afirmacije.

Suradnja i koordinacija djelovanja u oblasti karijerne orijentacije u Europskoj uniji pomaže donosiocima političkih odluka u državama članicama da postignu mnogobrojne zajedničke ciljeve, kao što su:

- efikasno ulaganje u obrazovanje i osposobljavanje,
- efikasnost tržišta rada,
- cjeloživotno učenje,
- socijalna uključenost,
- društvena jednakost i
- ekonomski razvoj.

PODUZETNIČKO OBRAZOVANJE – FAKTOR RAZVOJA I KONKURENTNOSTI

Temeljni cilj učenja i osposobljavanja za poduzetništvo je ujednačavanje, ali i snažna podrška razvoju ljudskih potencijala kako na osobnoj, tako i na nacionalnoj razini u svrhu podizanja općeg nivoa konkurentnosti. Upravo zato cjeloživotno učenje i osposobljavanje za razumijevanje i usvajanje logike permanentnog poticaja općeg razvoja i podizanja konkurentne prednosti ekonomije temelji se na poduzetništvu. To je razlog nužnosti sustavnog implementiranja i razvoja poduzetničkih znanja, kompetencija i vještina u sve oblike i sadržaje obrazovanja. Sustavnim implementiranjem poduzetničkih kompetencija u odgojno-obrazovne programe od predškolskog odgoja, osnovnoškolskog obrazovanja, srednjoškolskog obrazovanja, visokoškolskog obrazovanja, neformalnog obrazovanja (osposobljavanje, usavršavanje, specijalizacije, prekvalifikacije, dokvalifikacije, tečajevi, seminari) te informalnog obrazovanja i učenja (samoobrazovanje koje se kao neplanirano učenje odvija u svakodnevnom životu), osigurava se društvena usmjerenost ka stvaranju poduzetničkog ozračja.

Vrednovanjem neformalnog i informalnog učenja otvaraju se nove prilike da pojedinci koji su tokom života stekli određena znanja i vještine dobiju formalne potvrde svojih kompetencija, te time postanu konkurentniji na tržištu rada i/ili stvore preduvjete za nastavak svog obrazovanja. U dosadašnjem sistemu obrazovanja u Bosni i Hercegovini, nije posvećena dovoljna pažnja odraslim i starijim radnicima. Veoma je važno stvoriti legislativne i institucionalne pretpostavke za obrazovanje i učenje odraslih i na taj način prevazići stanje u kojem je učenje i obrazovanje dostupno samo mladima.

U tom kontekstu posebnu vrijednost dobija stručno obrazovanje odraslih. Stručno obrazovanje odraslih je integralni dio sistema stručnog obrazovanja, koje je čvrsto povezano sa privredom, tržištem rada i drugim socijalnim sistemima. Obrazovanje, a posebno stručno obrazovanje, je kompleksno čak i u normalnim uvjetima jer je uvjetovano ekonomskom

strukturu, javnim aktivnostima i društvenim i političkim sistemom. Na perspektivu cjeloživotnog učenja bitno utiče uloga stručnog obrazovanja i obuke, uključujući i srednje tehničko stručno obrazovanje koje obezbjeđuje širok spektar različitih kvalifikacija potrebnih u kontekstu cjeloživotnog učenja.

Smisao za inicijativu i poduzetništvo označava sposobnost pojedinca da ideje pretoči u djela. To uključuje kreativnost, inovativnost i preuzimanje rizika, a isto tako vještinu i sposobnost planiranja i vođenja projekata radi postizanja zadanih ciljeva. To uključuje i svijest o etičnim vrijednostima i važnosti promicanja dobrog upravljanja.

Vještine se odnose na proaktivno upravljanje (uključujući vještine poput planiranja, organiziranja, upravljanja, vođenja i delegiranja, analiziranja, komuniciranja, izvještavanja i procjenjivanja te obrade rezultata) i sposobnost individualnog i timskog rada. Veliku važnost predstavlja sposobnost prepoznavanja vlastitih prednosti i slabosti, procjenjivanje situacije, preuzimanje rizika i formiranje stavova. Poduzetnički stav ogleda se u preuzimanju inicijative, proaktivnosti, samostalnosti i inovativnosti u osobnom i društvenom životu te na radnom mjestu.

Većina tranzicijskih država, posebno onih jugoistočne Europe, pripada skupini država s malim i otvorenim ekonomijama koje su značajno povezane s drugim inozemnim tržištima. Prioritet nacionalnih ekonomskih politika jest izgradnja stabilne i snažne tržišno orijentirane ekonomije, konkurentne na europskom i svjetskom tržištu, stalno jačanje makroekonomske stabilnosti i provođenje strukturnih reformi u svrhu osiguranja stabilnog i održivog privrednog razvoja, povećanja proizvodnje, posebno izvoza i povećanja zaposlenosti. Naglasak se posebno stavlja na stvaranje povoljnog poslovnog okruženja usklađenog s poslovnim okruženjem koje prevladava u Europskoj uniji, daljnji razvoj instituta tržišne ekonomije, poticanje privatnih ulaganja, promociju međunarodne konkurentnosti te poduzetničkih i tržišnih sloboda. Temeljni su privredni ciljevi jačanje izvoza, uvođenje standarda kvalitete, udovoljavanje ekološkim zahtjevima i postizanje troškovne učinkovitosti.

Za uspješno nacionalno gospodarstvo, veći rast BDP-a, viši životni standard te više zaposlenih potrebna je usmjerenost ka izvozu, tj. proizvodnji međunarodno razmjenjivog viška vrijednosti. Glavni ciljevi strategije nacionalnih ekonomija usmjereni su uglavnom na rješavanje ključnih problema za rast izvoza kao što su: premali kapaciteti, usitnjenost proizvodnje te nedovoljna konkurentnost. Sustavno promišljanje polazišta u reorganizaciji ekonomije, povećanje proizvodnosti, te razvoju suvremenog, inovacijski podržanog, razvojno i izvozno usmjerenog poduzetništva, nameće potrebu razvijanja odgovarajućih programskih i institucionalnih rješenja.

Proizvodnost treba povećavati na temelju inovacija, ulaganjem u stručnost zaposlenih i putem novih tehnologija. Inovacija nastaje kroz sposobnost poduzeća da prihvati nove tehnologije. Za ekonomske učinke inovacija bitno je da se šire u svim sektorima bez obzira na njihovu tehnološku razinu. Prema Eurostatovoj definiciji, tehnološka inovacija uključuje razvoj proizvoda i procesa i dio organizacijskih inovacijskih aktivnosti kao što su marketing i obrazovanje koji su direktno vezani uz implementaciju novih proizvoda, usluga i procesa. O tome ovisi apsorpcijski kapacitet - sposobnost radne snage da usvaja i prilagođava novu tehnologiju kako bi se povećala proizvodnost. Ulaganja poslovnog sektora u istraživanja i razvoj prema BDP-u, u BiH je daleko iza drugih tranzicijskih zemalja. Učenje o poduzetništvu te sinergija koja nastaje između poduzetništva i inovacija, treba da je temelj kako korporativnog, tako i obrazovnog sektora.

U Bosni i Hercegovini su i danas prisutne metode i načini rada preneseni iz prethodnog (socijalističkog) sustava. Država se nalazi u fazi tranzicije prema modernom kapitalističkom društvu, tj. fazi prelaza iz socijalističkog u tržišni sustav i način privređivanja. Za implementiranje navedenih procesa neophodna su nova i moderna znanja, sposobnosti i vještine. Tu se posebno misli na širok spektar ekonomskih znanja, a njih jedino može osigurati neformalno obrazovanje. Stoga, Bosna i Hercegovina treba usmjeriti značajne potencijale k uspostavi sustava neformalnog obrazovanja, a koji bi se uredio i organizirao na temeljima menadžmenta kao nove paradigme. Menadžment bi omogućio razvoj neformalnog obrazovanja u smjeru pružanja novih programa i sadržaja, a posebno tzv. ekonomskih znanja, koja su veoma bitna za opći društveno-ekonomski razvoj Bosne i Hercegovine. Svi strateški ciljevi razvoja mogu biti ozbiljno ugroženi ako se brzo ne poboljšaju uvjeti za stjecanje ekonomskih znanja na svim razinama. Ona su potrebna veoma širokom krugu zanimanja i ne samo ekonomistima. Zbog toga se osnovne poluge razvoja neće pokrenuti bez ovih znanja.

Pored toga što neka od ovih znanja nudi formalni sustav obrazovanja u Bosni i Hercegovini, ovom obliku obrazovanja i obuke veoma mnogo može doprinijeti neformalno obrazovanje jer je ono, svugdje u svijetu, najbliže i najdirektnije povezano s tržištem rada i poslovnim aktivnostima. Sustav neformalnog obrazovanja u Bosni i Hercegovini temeljen na menadžmentu, koji je potrebno što prije uspostaviti, omogućit će produciranje kvalitetne, stručne i kompetentne radne snage potrebne poslodavcima, a njihova stečena znanja, sposobnosti i vještine pretočena u praksu rezultirat će pozitivnim i prosperitetnim pomacima. Tako postavljenim i organiziranim neformalnim obrazovanjem postići će se veća vrijednost rezultata rada, jačati kapaciteti i mogućnosti permanentnog obrazovanja i samopotvrđivanja zaposlenih, osigurati njihov maksimalni radni učinak i postignuće, veći stupanj aktivnosti, bogaćenje osobnog života i kulture te stalno usavršavanje profesionalne djelatnosti.

Da bi postala punopravna članica EU-a, Bosna i Hercegovina treba provesti niz strukturnih reformi, a jedna je od njih i reforma obrazovnog sustava. Unutar ove reforme nalazi se i reforma neformalnog obrazovanja, a podrazumijeva uspostavljanje cjelovitog sustava neformalnog obrazovanja. Jedino s cjelovitim sustavom neformalnog obrazovanja na razini države, Bosna i Hercegovina može postati ozbiljan konkurent na tržištu radne snage.

KARIJERNA ORIJENTACIJA U BOSNI I HERCEGOVINI

U Bosni i Hercegovini tržište rada je obilježeno visokom stopom nezaposlenosti, značajnim udjelom ekonomski neaktivnih osoba među radno sposobnim stanovništvom, slabom mobilnošću radne snage, izrazito visokom stopom nezaposlenosti te izraženom dugoročnom nezaposlenošću. BiH ima trostruko veću nezaposlenost od prosjeka nezaposlenosti u zemljama EU, a pet puta veću stopu dugoročne nezaposlenosti, pokazuju zvanični podaci. Pored toga, podaci Agencije za statistiku u BiH pokazuju da se ukupan broj nezaposlenih osoba u BiH kreće oko 415.000. Stopa nezaposlenosti U BiH prema anketi o radnoj snazi iznosi 35%, a prema administrativnim podacima iznosi oko 34 %. Takva stopa nezaposlenosti predstavlja zasigurno jedan od najozbiljnijih problema bh društva budući da izlaže stanovništvo BiH siromaštvu, nejednakosti, društvenoj isključenosti, psihološkim tegobama i osjećaju beznadežnosti, a posebno mladih.

Privreda i tržište rada u Bosni i Hercegovini sve su više pod utjecajem globalizacije što se očituje kroz uvođenje i primjenu novih tehnologija, ali i snažnim konkurentskim pritiscima iz inozemstva, koje od naših poslovnih subjekata traže brzo prilagođavanje, kontinuiran razvoj i inovativnost u radu kako bi bile konkurentne, kako na domaćem tako i na inozemnom tržištu. Ovakvo stanje u privredi se odražava i na tržište rada na način da ulaganje u ljudske resurse postaje sve važnije, a u tom kontekstu cjeloživotno učenje postaje imperativ za svakog pojedinca koji teži da ostane i opstane aktivan na tržištu rada. Model cjeloživotnog zaposlenja ustupa mjesto modelu cjeloživotne zapošljivosti. To znači da će nekadašnja praksa zapošljavanja na neodređeno vrijeme, odnosno jednog posla za cijeli život postaje potpuno prevaziđena. Njeno mjesto zauzima praksa kontinuiranog ulaganja u razvoj karijere svakog pojedinca, koje podrazumijeva stalno učenje i usavršavanje vještina i sposobnosti kako bi pojedinac osigurao da i prilikom gubitka posla zbog razvijenih vještina i sposobnosti vrlo brzo pronađe novi posao.

Karijerna orijentacija odraslih polaznika se često nameće kao potreba zbog sve veće nesigurnosti na tržištu rada, velikog broja nezaposlenih, kao i činjenice o sve bržem zastarijevanju znanja uslijed brzog naučno-tehnološkog razvoja. Naime, životni vijek većine stručnih znanja, tokom kojeg su ona korisna poslovnim subjektima neprestano se skraćuje. Potrebno je uspostaviti efikasan sistem karijerne orijentacije u BiH sa kvalitetnim uslugama koje su dostupne svim građanima tokom cijelog života radi uspješnog upravljanja učenjem, obrazovanjem, profesionalnim osposobljavanjem i razvojem karijere, s ciljem postizanja veće stope zaposlenosti i produktivnosti radno sposobnog stanovništva, ekonomskog razvoja te bolje socijalne inkluzije i kohezije.

Efektivno primjenjivanje učenja o poduzetništvu ima za primarni cilj razvoj poduzetničkih vještina, znanja i razvoj stavova kod djece. Evropski referentni okvir uključuje osam kompetencija koje predstavljaju kombinaciju stavova, znanja i vještina koje će se razvijati na svim nivoima obrazovanja i prilagođene su obrazovanju svih dobnih skupina. Ove kompetencije su važne za lično samopostignuće i razvoj, socijalnu inkluziju i zaposlenje. Mladi ljudi trebaju usvojiti ova znanja tokom procesa obrazovanja i obuka, a odraslima se treba pružiti mogućnost da uče, održavaju i unapređuju ove sposobnosti u okviru cjeloživotnog učenja.

Osam ključnih vještina:

1. Komunikacija na maternjem jeziku;
2. Komunikacija na stranim jezicima;
3. Matematička znanja i osnovno poznavanje prirodnih i tehnoloških nauka;
4. Poznavanje digitalne tehnologije;
5. Učiti kako se uči;
6. Sposobnost društvene komunikacije;
7. Smisao za inovativnost/pokretanje ideja i poduzetništvo;
8. Svjesnost kulturoloških odnosa i sposobnost izražavanja stavova.

Postoje određena znanja, vještine i stavovi koji su povezani sa ovom ključnom kompetencijom. Učenje o poduzetništvu u formalnom obrazovanju se treba fokusirati na ključna znanja, vještine i stavove u okviru 'smisla za inicijativu i poduzetništvo sa posebnim osvrtnom na uvođenje dobrih praksi u nastavni plan i program osnovnih i srednjih škola.

KONKURENTNA SLABOST GLAVNI INDIKATOR DEFICITA ZNANJA U BOSNI I HERCEGOVINI

Prirodne prednosti BiH i Federacije BiH relativno su ograničene nizom faktora (mali BDP i stoga nemoć u investiranju, mala vlastita potrošnja, maleno vlastito tržište, malena teritorija, nerazvijenost industrije koja valorizira mineralne sirovine i sl.). Očigledno je da će se rješenja za konkurentnost BiH i Federacije tražiti u oblasti stečenih prednosti, a koje se mogu razviti vlastitim naporom i gdje veličina resursa nije odlučujući ograničavajući faktor. Stečene prednosti su: ljudski resursi visoko razvijenih vještina i kvalitetne radne etike, resursi znanja održavani permanentnim treningom u obimu i do 10% radnog vremena, istraživačko-razvojni centri u poduzećima (i sve druge forme za ostvarenje funkcije istraživačko-razvojnog rada kao npr. inkubacioni centri, tehnološki parkovi i sl.) koji razvijaju nove proizvode, tehnologije i servise i ostvaruju saradnju sa fakultetima, resurs kapitala u svim oblicima (kreditu sa kolateralom, kreditu bez kolaterala, kapitalni ulog, visoko rizične visoko prinodne obveznice itd.), infrastruktura transportna i telekomunikaciona, sofisticirani i visokozahtjevni domaći kupci isporukama kojima domaća poduzeća bruse svoju spremnost za izvoz i to u uvjetima oštrog međusobnog rivaliteta, javna poduzeća koja znatno ranije prije objave svojih tendera za nabavke najave domaćim isporučiocima robe i usluga te tendere i njihove karakteristike i time im daju šansu da se pripreme i pobijede inostrane ponuđače, ali se na taj način pripreme i za izvoz, domaći isporučioци specijaliziranih komponenata, opreme i servisa koji konkuriraju za svoje isporuke finalistima sa kojima su ne kooperacionim ugovorom nego zajedničkim istraživačko-razvojnim projektom postali dobavljači (klaster), decentralizirana organizacija vođena prepoznatim *core businessom* i upotrebom vanjskih (*out source*) servisa.

Ukupni rezultat stanja je na najbolji način prikazan u Godišnjem globalnom izvještaju Svjetskog ekonomskog foruma za 2019. godinu gdje po konkurentnosti BiH zauzima 92. mjesto među 141 zemalja. Ova pozicija predstavlja degradaciju Bosne i Hercegovine koja je prije agresije, u 1990. godini, imala suficit vanjskotrgovačke bilance od 0,5 milijardi USD ili 5% tadašnjeg BDPa. Taj suficit su stvorila poduzeća koja su svoju konkurentnost stvarala u vlastitim institutima i istraživačko-razvojnim centrima koji su kreirali robu, tehnologije i usluge za međunarodnu utakmicu.

Nastankom nove ekonomije bazirane na znanju u globalizacijskim procesima, jedina dugoročno održiva prednost država i njenih institucija i aktivnosti na svim nivoima su znanja koja posjeduju ljudski resursi.

ZAKLJUČAK

Konkurentna prednost gospodarstva temelji se na kontinuiranom obrazovanju, tj. cjeloživotnom usavršavanju te na razvoju poduzetništva i obrazovanja za poduzetništvo, s naglaskom na usvajanje potrebnih poduzetničkih kompetencija. Neophodno je sustavno razvijati poduzetništvo kao ključnu kompetenciju na svim nivoima i oblicima obrazovanja te stvoriti sustav obrazovanja za poduzetništvo kao dio cjeloživotnog učenja usklađenog s potrebama suvremenog globalnog tržišta s ciljem razvoja pojedinca, poduzeća i društva u cjelini.

Neophodno je unaprijediti djelatnost karijerne orijentacije u BiH kroz bolje uvezivanje sektora obrazovanja, rada i zapošljavanja uz uključivanje drugih relevantnih socijalnih partnera te razvoj sistema pružanja usluga karijerne orijentacije koje obuhvaćaju: podizanje svijesti o važnosti karijerne orijentacije, informiranje o mogućnostima obrazovanja i zaposlenja, praćenje razvoja pojedinca i savjetodavni rad, procjenu kompetencija, razvijanje vještina donošenja odluka koje se odnose na učenje, obrazovanje i karijeru te upravljanja karijerom za sve građane tokom cijelog života.

LITERATURA

1. Dessler, G., (2007), Osnovi menadžmenta ljudskih resursa, Datastatus, Beograd,
2. Drucker, P.F., (2005), Najvažnije o menadžmentu: izbor iz radova o menadžmentu Petera F. Druckera, MEP Consult, Zagreb,
3. Gartenshlaeger, U. & Sirelius, E. I., (2010), Cjeloživotno učenje za cijelu Evropu – Značaj obrazovanja odraslih u zemljama izvan EU-a. *Obrazovanje odraslih*, 1, 13-16.,
4. Gibb A.A., (2002), (b) Creating conducive environments for learning and entrepreneurship Industry and Higher Education, June 2002.,
5. Holmgren C, From J., Taylorism of the Mind (2005), entrepreneurship education from a perspective of educational research, *European Educational Research Journal*, Volume 4, Number 4, ,
6. Hošo, N. (2007), Cjeloživotno obrazovanje i učenje kao pretpostavka uspješne tranzicije prema društvu i ekonomiji zasnovanim na znanju, *Obrazovanje odraslih*, 1, 17-24.,
7. Korjenić, O., (2007), Tržište rada i cjeloživotno učenje, *Mostar*, 209 (1), 16-19.,
8. Kuka, E., (2012), Menadžment u obrazovanju, Sarajevo, Štamparija Fojnica d.o.o.,
9. Levar, M., Nikolić, M., (2012), Inovacije i razvoj kao uzrok i posljedica poduzetništva, *Zbornik radova 2. Međunarodne konferencije "Učenje za poduzetništvo"*, Univerzitet u Novom Sadu, Tehnološki fakultet, Novi Sad,
10. Mašić, B., Džunić, M., Đorđević-Boljanović J., (2011), Poduzetnička i strategijska komponenta liderstva: ključni faktori ekonomskog razvoja i održive konkurentske prednosti, *Zbornik radova: Ekonomski razvoj kroz prizmu poduzetništva*, Ekonomski fakultet Podgorica, Podgorica,
11. Mitrović, S., Melović, ., Ćosić I., (2013), Poduzetničko obrazovanje kao faktor uticaja na zapošljavanje, *Međunarodna naučna konferencija "Zapošljavanje kroz prizmu poduzetništva"*, Ekonomski fakultet Podgorica, Podgorica,
12. Strateški pravci razvoja karijerne orijentacije u Federaciji BiH za period 2015 – 2020. godina, (2014), Mostar,
13. Sudarić, Ž., (2012), "Obrazovanje + cjeloživotno učenje za poduzetništvo = zapošljivost", *Zbornik radova 2. Međunarodne konferencije "Učenje za poduzetništvo"*, Univerzitet u Novom Sadu, Tehnološki fakultet, Novi Sad,
14. Šunje, A. (2002). Menadžment u obrazovnim ustanovama. *Obrazovanje odraslih*, 1 (13), 69-78.,
15. Tafra, V., (2012.) Učenje i osposobljavanje za poduzetništvo i obrazovni sustav - strategijski pristup, *Zbornik radova 2. Međunarodne konferencije "Učenje za poduzetništvo"*, Univerzitet u Novom Sadu, Tehnološki fakultet, Novi Sad,
16. Žiga, J. (2001). Cjeloživotno učenje kao zahtjev modernog vremena, *Obrazovanje odraslih*, 1 (1-3), 31-39.