Pregledni naučni rad
UDK:004.42:005.96
DOI:10.7251/ZND2601124L

PRAĆENJE I EVIDENTIRANJE OBRAZOVANJA ZAPOSLENIH UZ PODRŠKU INFORMACIONIH SISTEMA

Prof. dr sci Helena Lajšić, vanredni profesor
Univerzitetska jedinica NUBRS Banja Luka[17]

Apstrakt: *Profesionalno osposobljavanje radnika za određene poslove predstavlja jedan od presudnih preduslova za njihovo prilagođavanje u proizvodnji. Time se postižu različiti ciljevi, među kojima su najvažniji povećanje produktivnosti rada, uspješno napredovanje radnika u zvanju, postizanje sigurnosti u obavljanju posla i razvijanje motivacije i zadovoljstva radnika u radu. Obrazovanje čovjeka sastoji se od izbora na odgovarajuće radno mjesto sa prethodnim uspjehom koji je postigao u toku redovnog školovanja uz prisustvo volje da se dalje usavršava u novim znanjima, stiče iskusvo i mudrost. Prekvalifikacijom zaposleni unapređuju svoje kompetencije, znanja i vještine i time napreduju i postaju konkurentniji na tržištu rada. Dobar softver podrške upravljanja ljudskim resursima u domenu obrazovanja, osposobljavanja, napredovanja i razvoja karijere, treba da posjeduje funkcionalnosti za planiranje karijere i stručno usavršavanje.*

Ključne riječi*: informacioni sistemi za upravljanje ljudskim resursima, HRIS, osposobljavanje zaposlenih, obrazovanje zaposlenih, prekvalifikacije zaposlenih*

UVOD

Obrazovanje je jedan od krucijalnih faktora organizacijske fleksibilnosti i značajna poluga za razvoj ljudskih resursa. Menadžment spoznaje da je kontinuirana edukacija i usavršavanje zaposlenih jedan od najefikasnijih načina za postizanje konkurentske prednosti, osnovni preduslov za ulazak u tržišnu konkurenciju i borbu za naklonost i povjerenje potrošača. Da bi radnik što bolje zadovoljavao zahtjeve koje rad postavlja čovjeku, mora se zato osposobljavati. Pošto se se ti zahtjevi neprekidno mijenjaju, proširuju, strožije postavljaju, zato je potrebno da radnik i u toku rada povećava svoje karakteristike radne snage. Nekada se to naziva osposobljavanje, nekad obučavanje, trening, uvježbavanje.

Zaposleni mora nastaviti usvajati nova znanja i neprekidno poboljšavati svoje vještine na radnom mjestu, a istovremeno se usavršavati za obavljanje

[17] lenac.lajsic@gmail.com

kompleksnijih poslova. Obučavanje i usavršavanje za određene poslove od velike je važnosti kako za samu organizaciju u kojoj radnik radi, tako i za širu društvenu zajednicu. Iz tog razloga savremene organizacije izdvajaju znatnu količinu sredstava iz budžeta u svrhu dokvalifikacije i prekvalifikacije zaposlenih, postizanja kvalitetne strukture zaposlenih ali takodjer ulažu sredstva u savremene tehnologije sa kojima se može na najefikasniji način upravljati zaposlenima.

NIVOI I VRSTE OBRAZOVNIH POTREBA

Činjenica je, da od načina organizacije života, od prihvatanja istine da je obrazovanje i unapređenje znanja presudna stvar u društvenom i individualnom razvoju, zavise pravci razvoja cijelog društva i kvalitet života čovjeka. Prema mnogim istraživanjima, značajan dio razloga za obrazovanje potiče iz svijeta rada – odnosno radne sredine. Na osnovu toga može se formulisati stav da radna sredina predstavlja presudan faktor oblikovanja motivacije za obrazovanje, jer od svih spoljašnjih motiva čak ih je 68% povezano je sa profesionalnim radom i radnim kolektivom.

Obrazovanje je dinamičan proces kojim se proizvode i osiguravaju pojedinačna znanja i vještine čime ljudi postaju najveća pokretačka i lreativna snaga preduzeča. Ljudi odnosno zaposleni imaju ključnu ulogu i važnost u proizvodnom rocesu, nositelji su uvođenja promjena. Stvaranja dodatne vrijednosti, povećanja efikasnosti poslovanja, a time postaju pokretačka snaga nudućeg učinka organizacije. Nivo kompetencije za rad, razvoj radnih navika, kreativnost i motivacija zaposlenih u konačnici ovisi o ostvarenju postavljenih cilljeva i misije organizacije (Pržulj, 2002). Profesionalno osposobljavanje radnika za određene poslove predstavlja jedan od presudnih preduslova za njihovo prilagođavanje u proizvodnji. Time se postižu različiti ciljevi, među kojima su najvažniji povećanje produktivnosti rada, uspješno napredovanje radnika u zvanju, postizanje sigurnosti u obavljanju posla i razvijanje motivacije i zadovoljstva radnika u radu. Iako i obučavanje i učenje predstavljaju proces sticanja potrebnih znanja za rad, ovi se pojmovi međusobno razlikuju prema stepenu neposredne pripreme za obavljanje posla. Struktura zaposlenih ima važnu ulogu u prilagođavanju organizacije promjenjivim tržišnim uslovima. Fleksibilnost u adaptaciji na nove izazove je često olakšana kroz dobru strukturu zaposlenih. Ukoliko organizacija može brzo prepoznati potrebu za novim vještinama i umjećima i efikasno ih dodati u svoju strukturu, ima veću šansu za uspjeh u dinamičnom poslovnom okruženju. Svako preduzeće ima svoje životne faze i u svim fazama se suočava sa određnim izazovima. Loša organizaciona struktura koju čine nekvalifikovani radnici ne može odoljevati izazovima. Kvalitetna struktura zaposlenih u organizacijama je od krucijalnog značaja za njegovu konkurentsku poziciju i dugoročan uspjeh. Ova struktura odnosi se na pravilnu ravnorežuizmeđu broja zaposlenih, njihovih vještina, iskustava i uloga unutar organizacije. Postizanje i održavanje takve strukture zahtjeva pažljivo

planiranje i upravljanje ljudskim resursima. Obrazovanje jeste jedan od bitnih faktora efektivnosti i brzine privrednog razvoja. Kao takvo, obrazovanje predstavlja društveno dobro samo po sebi. Usavršavanje i mjenjanje društvenih odnosa zavisi u najvećoj mjeri od znanja i obrazovanja ljudi. Ne postoji vrsta rada, koja od čovjeka ne bi zahtijevala bar neki stepen određenih sposobnosti i interesovanja, zatim osobina ličnosti u užem smislu riječi i konačno, izvjesnih znanja.

Motivacija za učenje predstavlja značajan faktor uspješnosti obrazovanja zaposlenih. Individualna spremnost i zainteresovanost za obrazovanje i usavršavanje najviše zavise od individualne sposobnosti i motivacije. Sposobnost se vezuje za mogućnosti pojedinca da prati i usvaja određena znanja i vještine. Ona uglavnom zavisi od intelektualnih sposobnosti, kao i prethodnih znanja polaznika, zbog čega se mora posebno obratiti pažnja na to ko se može obučavati za koju oblast i koliki su potencijali zaposlenog. Čovjeka mogu pokrenuti najraznovrsnije potrebe da se odluči da uči neki posao. Raznovrsnost potreba, koje predstavljaju osnovne pokretače ljudskog ponašanja (Lajšić, 2022).

Pošto se i obučavanje i uvježbavanje najčešće vrši na radnom mjestu, to su veoma bliski pojmovi, pa ih je nekada veoma teško razlikovati.

Prema naučnicima Giselli i Brown-u, ciljevi obučavanja su sledeći:

(1) razvijanje radnih navika i uspješnih metoda rada;

(2) razvijanje motivacije i poželjnog stava prema obučavanju kod ljudi koje obučavamo;

(3) razvijanje navike čovjeka da redovno dolazi na posao, da radi svoj posao kvalitetno, da ima pozitivan stav prema radu, itd.

Obrazovanje čovjeka sastoji se od izbora na odgovarajuće radno mjesto sa prethodnim uspjehom koji je postigao u toku redovnog školovanja uz prisustvo volje da se dalje usavršava u novim znanjima, stiče iskusvo i mudrost. Kontinuirano obrazovanje treba da doprinese ispunjenju čovjeka novim ciljevima i zadacima, novom motivacijom da se ostvari, novim rješenjima, kako bi se ljudski resursi znanja učinili nepresušnim izvorima kreativnosti, tj. da bi se što manje rješavali problemi u preduzeću a što više kreirale mogućnosti preduzeća (Đokić, A.,2002).

Sa sve većom složenošću posla posljednjih decenija, promjenila se i funkcija obrazovanja i osposobljavanja u organizacijama. Zbog brzih promjena uzrokovanih tehnološkim razvojem, globalizacijom i povećanom konkurencijom, formalno obrazovanje zaostaje za promjenama u sferi poslovanja.To se ogleda u funkciji obrazovanja i osposobljavanja u preduzeću, koja postaje nadopuna formalnom obrazovnom sistemu i preuzima funkciju razvoja ljudskih resursa (Ready, Conger, 2007).

Menadžment uviđa da su stalna usavršavanja i obrazovanja zaposlenih jedan od najefikasnijih načina ostvarenja konkurentske prednosti, odnosno osnovna predpostavka za tržišno takmičenje sa konkurencijom. Iz tog razloga savremena preduzeća sve više ulažu u obrazovanje i stalno obučavanje zaposlenih.

Pravilo uspješnih kompanija postaje da svaki zaposleni treba provesti godišnje određeno vrijeme u "učionici". Negdje je to nedelju dana, a negdje i više sedmica. Čak i oglasi za menadžere i druge pozicije u preduzećima garantuju određeni period u godini posvećen obrazovanju i usavršavanju. Što su usluge koje pružaju kompanije sofisticiranije, sa više ugrađenog znanja, to je obavezno vrijeme provedeno u obrazovanju duže (Bahtijarević, F., 1999). Obrazovanje ima, svoje važne socijalne ciljeve, povećanu društvenu mobilnost, omogućava i olakšava prilagođavanje pojedinca stalnim društvenim i socijalnim promjenama koje sa sobom nosi sve brži napredak nauke. Obrazovanje osposobljava čovjeka da bude aktivni nosilac tih promjena (Ristić, Ž,1999).

Od presudne je važnosti, da menadžeri ovaj proces provode permanentno i planski, kao sastavni dio svoje aktivnosti. Postizanje kvalitetne strukture zaposlenih može biti skupo, uključujući troškove regrutacije, obuke i razvoja. To je kamen spoticanje i svojevrstan test za organizacije sa ograničenim budžeom. Veliki je izazov biti u pripravnosti da zaposleni budu spremni preuzeti ključne uloge u budućnosti. Kvalitetna struktura je dovoljno fleksibilna da može brzo reagovati na promjenjive potrebe tržišta. To zahtijeva stalno praćenje, prilagođavanje trendova i tehnologija kao i vrednovanja rada. Sve to uz savremen način poslovanja je moguće kvalitetno ispratiti uz pomoć savremene tehnologije i informacionih sistema koji u svom sastavu imaju module namjenjene upravo ovom segmentu poslovanja.

ZNAČAJ PREKVALIFIKACIJA ZA POSLOVNE ORGANIZACIJE

Generalno gledano, sam koncept kompetencija u obrazovanju obuhvata, pored znanja i umjenja, i stavove, uvjerenja i razvoj određenog sistema vrijednosti. Kompetentna osoba nema samo znanja već i razvijene brojne osobine i vrline potrebne za pravilnu i efikasnu primjenu tih znanja, kao što su samostalnost, odgovornost, fleksibilnost, prilagodljivost na promjene, posvećenost i istrajnost u radu, poštenje, inicijativnost ili preduzimljivost (Haste,2005). Razvoj zaposlenih je širok pojam, čitav set aktivnosti, od kojih je trening samo jedna, sa ciljem da pojedinca dovedemo do maksimalnog iskorištenja potencijala, pripremimo ga za novu ulogu/poziciju i sistematično razvijamo njegovu karijeru. Područje razvoja bi trebalo da samoj kompaniji omogući željenu konkurentnost razvojem pravih zaposlenih i područja razvoja (Sikavica, 2008; Marušić, 1999).

Glavni zadatak poslovnog subjekta jeste stvaranje vrijednosti, što se tradicionalno shvata kao koncept područja računovodstva i finansija. Međutim, današnje vrijednosti se zasnivaju na vođenju ljudskih resursa, kao područja od osnovne važnosti za jedan poslovni subjekt u konkurentnom okruženju. Upravljanje ljudskim resursima shvata vrijednost ne samo kao profit po radniku nego kao dugoročno stvaranje vrijednosti u organizaciji i to kroz (Noe i sur., 2006):
a. razvoj radnika
b. zadovoljstvo radnika
c. sistem napredovanja radnika u organizaciji.

Obrazovanje i osposobljavanje ključna je funkcija za razvoj ljudskih potencijala i ispravljanje neusklađenosti između postojećih i potrebnih potencijala zaposlenih. Kompetencije zaposlenih i njihovo korištenje u organizaciji izravno ovise o ovoj funkciji, koja je iznimno važna za korištenje resursa organizacije i njenu konkurentnost (Senge,2001).

Danas se na potencijal svakog zaposlenog gleda sa puno poštovanja, odnosno uzima se u obzir kako pojedinac kao osoba razumije organizacijsku stvarnost i vjeruje u svoju sposobnost da razvije vlastite potencijale i preuzme odgovornost za svoje odluke i postupke u radnom okruženju. Kontinuirano profesionalno usavršavanje ključno je za radnike znanja (Stewart, 2003). Osiguranje kvalitetnih zaposlenih je važan poslovni zadatak i izazov a to nije jednostavno i često zahtijeva mnogo vremena. Ponekad je čak neizvodivo jer na tržištu nema dostupnih radnika sa potrebnim znanjima. Kada se organizacija suoči sa takvom situacijim najjednostavnije rješenje jeste obučiti vlastite radnike za savladavanje određenih izazova, odnosno pristupiti procesu prekvalifikacije. Prekvalifikacija ima veliki značaj za poslovni subjekt kao i na zaposlene. Ključni aspekt efikasne i dobro organizovane prekvalifikacije jeste da povećava konkurentnost zaposlenih, a time i cjelokupne organizacije. Prekvalifikacijom zaposleni unapređuju svoje kompetencije, znanja i vještine i time napreduju i postaju konkurentniji na tržištu rada. Poslovni procesi postaju efikasniji jer zaposleni koji ih obavljaju raspolažu sa novim vještinama, koje primjenjuju u svom svakodnevnom radu. Prekvalifikacija odnosno sticanje novih znanja i kompetencija jeste tijesno povezana sa povećanim zadovoljstvom na poslu jer to u pravilo dovodi do napredovanja i smanjuje potrebu za pronalskom nove organizacije u kojoj su zaposleni.

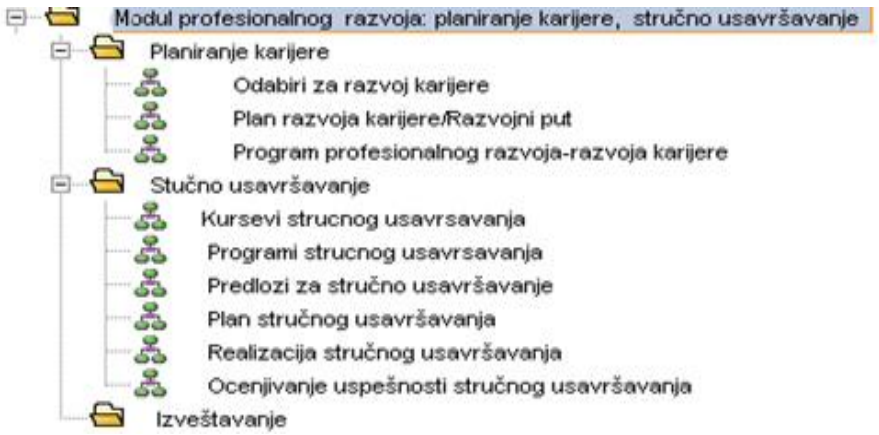
Zaposleni sa raznovrsnim vještinama i iskustvom mogu doprinjeti inovativnom razmišljanju i pronalaženju novih rješenja za izazive koji se nameću. Naravno, prekvalifikacija se mora uskladiti sa dugoročnim ciljevima organizacije i tako doprinjeti ostvarivanju strategijskih planova (Čekrlija, Lajšić, 2023). Obuka i prekvalifikacija se drastično mjenja u savremeno doba jer digitalna revolucija donijela je nove metode poput e-učenja, online platformi i brojnih obrazovnih tehnologija. Učenje se pojednostavljuje, postaje efikasnije, a poništavaju se geografska i vremenska ograničenja.

PRAĆENJE STRUČNOG USAVRŠAVANJA ZAPOSLENIH UZ PODRŠKU INFORMACIONIH SISTEMA

U ovom naučnom radu je predstavljen etalon-model strukture informacionog sistema upravljanja ljudskim resursima, sa posebnim osvrtom na modul upravljanja performansom i njegovim funkcionalnostima. U ovom prilazu je riječ o HRIS-u, zasebnom integralnom rješenju. U modelu su u osnovnim crtama prikazani svi značajni moduli ovog razvojnog rješenja, kojima se podržavaju procesi, subprocesi i profesionalne aktivnosti sistema upravljanja zaposlenima, a detaljnije su prikazani moduli koji se odnose na upravljanje, planiranje i razvoj karijere kao i obrazovanjem. Na temelju brojnih činjenica i nalaza, predlaže se etalon-model strukture informacionog sistema za djelotvorno upravljanje zaposlenima, a time podrazumijeva se i njihovim kompetencijama, znanjima i vještinama.

U praksi upravljanja ljudskim resursima uopšte, a posebno u razvoju karijere zaposlenih, moraju da budu odražene strategijske potrebe. Upravljanje zaposlenima kroz planiranje i razvoj karijere obezbjeđuje organizaciju ljudima koji imaju odgovarajuća znanja, vještine, vrijednosti i motivaciju za zahtijevane uloge oblikovane s obzirom na misiju, viziju i strategiju organizacije. Suština upravljanja zaposlenima, pored upravljanja performansom, svakako je profesionalni razvoj. Dobar softver podrške upravljanja ljudskim resursima u ovom domenu treba da posjeduje funkcionalnosti za: (a) planiranje karijere i (b) stručno usavršavanje.

Predložena struktura modula izgleda ovako: (Slika 1)



Slika 1: Funkcionalnosti modula profesionalnog razvoja (Lajšić,2022)

U dijelu ovog softvera koji se odnosi na podršku planiranja karijere nekoliko funkcionalnosti je važno: (a) odabir za razvoj karijere, (b) plan razvoja karijere i (c) program profesionalnog razvoja.

Drugi dio procedure, u softveru, odnosi se na analiziranje zaposlenih koji su „spremni“ za razvoj karijere. Naime, vrši se ocjenjivanje i analiziranje sadašnje sposobnosti i kompetentnosti izabranih zaposlenih u strategijskim familijama poslova i upoređuju zahtijevane, tražene kompetentnosti sa postojećim kompetentnostima tih zaposlenih. Važna cjelina ovog modula softvera odnosi se na stručno obrazovanje. Stručno obrazovanje i obuka imaju zadatak da učesnicima pruže znanja i vrijednosti za njihov dalji razvoj, profesionalni napredak i razvoj karijere. Ovaj informacioni sistem omogućava praćenje stručnog obrazovanja postepeno po svim fazama, od samog zahtjeva menadžera za stručnim obrazovanjem do pravljenja programa, kurseva koji čine dati program, definisanja oblasti, tema, predavača, definisanja plana učesnika, same realizacije i ocjenjivanja polaznika kurseva.

Program je jedna integralna cjelina sačinjena od većeg broja modula. Programom stručnog obrazovanja definiše se *oblast stručnog obrazovanja*, sama svrha programa, određuje se koji je nivo sredstava predviđen, tj. na raspolaganju za njegovo sprovođenje. Kada se u softveru svrhovito sačini program stručnog osposobljavanja, slijedi njegova realizacija. Nekoliko koraka treba u softveru preduzeti u tu svrhu. Da bi se napravio *Plan realizacije stručnog obrazovanja* neophodno je da prethodno menadžeri naprave *prijedloge* koji zaposleni bi trebalo da prođu obuku i na kojim programima, odnosno kursevima. Za svakog pojedinačnog zaposlenog, menadžer pravi prijedlog (Lajšić, 2022).

Nakon koncepta izrade plana slijedi realizacija stručnog obrazovanja, gdje se prijedlozi pretaču u konkretan plan i ostvarenje. Prije ostvarivanje ovog koraka prethode zahtjevi/prijedlozi od strane odgovorne osobe koja je najbolje upoznata sa svim tokovima u nutar organizacije, t.j. menadžera. Plan, a zatim realizacija se rade u dijelovima, prema organizacionim jedinicama i svaka od njih ima na raspolaganju odgovarajući budžet; što je donekle limitirajući faktor obima i strukture plana.

ZAKLJUČAK

Radnici koji posjeduju posebna znanja proizvode do tri puta više profita od ostalih zaposlenih. Trening, obuka, edukacija ili usavršavanje je strukturirani plan aktivnosti organizacije kojom se zaposlenima obezbjeđuju neophodna znanja i vještine sa ciljem uspješnog obavljanja radnih zadataka i poslova. Ukoliko svaka radna pozicija ima odgovarajućeg zaposlenog sa relevantnim kompetencijama, zadaci se izvršavaju ažurnije i efikasnije. Time se smanjuje gubitak vremena i resursa na nepotrebne zadatke, čime se povećava cjelokupna produktivnost. Potrebno je naglasiti da su trening troškovi investicija, a ne trošak, ali samo pod uslovom da istinski zadovoljavaju razvojne i trening potrebe zaposlenih i usklađenost sa generalnom poslovnom strategijom organizacije. Raznolikost u strukturi zaposlenih donosi prednost u vidu različitih perspektiva, iskustava i kreativnih rješenja. U toku kontinuiranog obrazovanja zaposlenih, koje ima za cilj intenziviranje potreba, želja, volje, motiva i motivacije za postizanje ciljeva preduzeća; može se razlikovati više kategorija obrazovnih potreba. Svakoj kategoriji odnosno svakom nivou odgovaraju različiti sadržaji i metodi obrazovanja. Za svaki nivo obrazovnih potreba u toku procesa kontinuiranog obrazovanja, vezuju se određene specifičnosti koje ga opredjeljuju i po kojima je prepoznatljiv. Neprekidno usavršavanje i obrazovanje danas predstavlja jedan od najvažnijih oblika upravljanja i razvoja kadrovskih potencijala.

Obrazovanje je u proteklih nekoliko vijekova promijenilo sliku društva, oslobodilo ljude mnogih ograničenja i predrasuda, otvorilo prostor za obogaćivanje sadržaja ljudskog života, predstavljalo jednu od osnovnih pokretačkih snaga društvenog progresa. Proces obrazovanja, odnosno demokratizacija ovog procesa i njegova sve veća otvorenost prema svim društvenim slojevima, bio je takođe osnovni generator promjena u socijalnoj strukturi, kako pripadnika svijeta rada, tako i društva u cjelini. Sama suština upravljanja ljudskim resursima, pored upravljanja svim drugim procesima koji se obavljaju unutar ovog domena, svakako je profesionalni razvoj. Kvalitetan softver podrške upravljanja ljudskim resursima u ovom segmentu treba da posjeduje najvažnije funkcionalnosti kao što su planiranje karijere i stručno usavršavanje. Značaj koncepata i pristupa upravljanja ljudskim resursima, a prema tome i njihovog vrednovanja i ocjenjivanja, uz podršku upravljačkih informacionih sistema, se prema svemu sudeći, zasniva se na činjenici da,

zahvaljujući pomenutim sistemima, biva reorganizovano doskorašnje shvatanje i razumijevanje doprinosa osoblja performansama organizacije.

LITERATURA:

Bahtijarević, Š. F. (1999): Management ljudskih potencijala,. Golden Marketing, Zagreb.

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research. Psychological Bulletin, 120(2), 235–255.

Čekrlija S., Lajšić H. , Kalinić, G. (2023): Transformacija menadžmenta, Banja Luka: NUBL.

Đokić, A. (2002). *Kultura preduzeća* II deo, slovo, Banja Luka..

Haste, H.,(2005), „Moral responsibility and citizenship education“, u: D. Wallace (ed.), Education, arts, and morality: creative journeys, Kluwer academic publishers, New York, 143–169.

Lajšić, H. (2022).: Menadžment ljudskih resursa u organizacijama. Banja Luka: Nezavisni univerzitet, Banja Luka.

Lajšić, H. (2022).: Savremeni pristupi upravljanju ljudskim resursima uz podršku informacionih sistema, udžbenik, Banja Luka: Nezavisni univerzitet Banja Luka.

Marušić, S.: (1999) Ljudski potencijali u postizanju konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva: kadrovska funkcija: stanje i projekcija. Ekonomski pregled : časopis Hrvatskog društva ekonomista Zagreb. 50, 7/8; 1999.

Marušić, S.: (2001) Sustav napredovanja u poduzeću. Ekonomski pregled : časopis Hrvatskog društva ekonomista Zagreb. 52, 9/10

Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. (2006): Menadžment ljudskih potencijala: postizanje konkurentske prednosti. Zagreb: Mate.

Pržulj Ž. (2002): Upravljanje ljudskim resursima. Institut za razvoj malih i srednjih preduzeća,

Ready D.A., Conger J.A. (2007): Make your company a talent factory, Harvard Business Review (USA), June, Vol. 85 No. 6, Str: 68.

Ristić, Ž. (1999): Menadžment ljudskih resursa, EF, Beograd..

Senge, Peter M. (2001): Peta disciplina Principi i praksa učeće organizacije, Zagreb: Mozaik knjiga, biblioteka "Dijalog".

Sikavica, P., Bahtijarević Šiber, F. (2008). Temelji menadžmenta. Zagreb: Školska knjiga.

Stewart, G. L. 1999. Trait bandwidth and stages of job performance: Assessing differential effects for conscientiousness and its subtraits. Journal of Applied Psychology, 84: 959-968.

MONITORING AND RECORDING OF EMPLOYEE EDUCATION WITH THE SUPPORT OF INFORMATION SYSTEMS

Prof. dr sci Helena Lajšić, associate professor
University Unit NUBRS Banja Luka

Abstract: *The professional training of employees for specific tasks represents one of the key prerequisites for their effective adaptation within production processes. Such training enables the achievement of various objectives, the most significant of which include increased labor productivity, successful advancement in professional rank, enhanced safety in task performance, and the development of employee motivation and job satisfaction. Human education entails assigning individuals to appropriate positions based on their prior academic achievements, accompanied by a willingness to further develop new knowledge, acquire experience, and cultivate wisdom. Through retraining, employees improve their competencies, knowledge, and skills, thereby advancing professionally and becoming more competitive in the labor market. A well-designed human resource management support system in the domain of employee education, training, advancement, and career development should include functionalities for (a) career planning and (b) professional development.*

Keywords: *human resource information systems, HRIS, employee training, employee education, employee retraining*