



The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Др Невенка Нићин

Др Бећир Калач

Др Елма Елфиц

Крунослава Мајсторовић

Интернационални Универзитет, Нови Пазар

УПРАВЉАЊЕ КАРИЈЕРОМ И УЧЕЊЕ КАО ФАКТОРИ МЕНАЏМЕНТА ЉУДСКИХ РЕСУРСА

Апстракт

Целоживотно учење тако постаје темељ савремене стратегије образовања. Количина постојећег знања постала је превеликом да би се могла научити у току редовног школовања, а производња новог знања убрзава се, па тако и брже застарева. У данашњем глобалном друштву све нове информације и спознаје тренутно постају доступне широм света. Следом тих чињеница учење се мора спознати на нов начин - као трајни процес који се шири на сва подручја и на читав животни век појединца. Концепт целоживотног учења тако постаје изазов свима.

Кључне речи: Менаџмент, учење, људски ресурси.

CAREER MANAGEMENT AND LEARNING AS FACTORS OF HUMAN RESOURCE MANAGING CAREER

Abstract

Lifelong learning becomes the foundation of modern education strategy. The amount of existing knowledge has become too large to be able to learn in during the regular school, and the production of new knowledge is accelerated, that means it quickly becomes obsolete. In today's global society, all new information and knowledge currently becoming available worldwide follow these facts learning must know the new way-as an ongoing process that spreads in all areas in the entire lifetime of the individual. The concept of lifelong learning becomes a challenge for everyone.

Keywords: management, learning, and human resources.

Увод

У данашње време брзих промена, трајност једном стечених знања, све се више и брже скраћује уводјењем нових технологија, информатичких вештина, те глобализацијом, па због тога савремена тржишна привреда захтева брзо прилагодјавање хаџтевима тржишта.

Нужно је интензивно улагати у учење и развој појединаца, односно улагати у знање које је данас главни извор конкурентске предности и новостворене вреднос-

ти. Организације које нису спремне прихватити нов концепт учења као целоживотног процеса у постојећем турбулентном окружењу излажу се опасности да остану маргинализиране.

Менаџмент људских ресурса, резултат је убрзаних промена у савременом свету и значаја који се придаје људима и њиховим потенцијалима. Људски ресурси су најзначајнији ресурси организације и према њима се мора исказивати највиши степен пажње и интересовања. Људи, њихов развој, могућности и мотивација, као и начин на који се њима управља, постају одлучујући фактор конкурентске способности и развоја сваке организације.

Управљање људским ресурсима одувек је било предмет интересовања науке и свакодневне људске праксе, као израз нужности која проистиче из групног начина живота и рада, а последњих година је једна од области која се највише развија.

Под менаџментом људских ресурса подразумевају се мере и активности које у процесу, односно поступку планирања, регрутовања, селекције, социјализације, обуке и усавршавања, оцењивања перформанси, награђивања, мотивисања, заштите запослених и примењивања равноправних прописа, предузима менаџмент организације у циљу обезбеђивања ресурса одговарајућих способности, квалитета и потенцијала и њиховог адекватног оспособљавања и мотивисања за постизање очекиваних резултата и остваривања организационих и личних циљева.

Колика је потреба да се укаже на неопходност истраживања овако сложене и све актуелније области пословања, најбоље показују многобројне дефиниције стручњака за менаџмент људских ресурса, а издвојене су неке од њих и оне гласе:

„Менаџмент људских ресурса је низ активности које радним људима и организацији која користи њихове способности, пружајући могућност да постигну договор о циљевима и природи радног односа и да потом тај договор спроведу у дело“¹.

Менаџмент људских ресурса се непрестано мења и унапређује, чиме се напуштају традиционални модели управљања, уступајући место савременијим, флексибилнијим, практичнијим и хуманијим формама управљања, које карактерише хуманизација производних односа исказана путем веће мотивације, задовољства и адекватног стимулисања запослених.

Људски потенцијали, добро укомпоновани и усмерени у правцу тимског концепта рада, обезбеђују синергијски ефекат, који укупне резултате рада чини већим од појединачно остварених резултата. Људски ресурси имају дугорочан утицај на пословање организације, поред осталог и због тога што се дејство одређених одлука и промена може годинама одражавати на укупне ефекте пословања.

Менаџмент људских ресурса је научна дисциплина која обухвата изналажење мера и активности којима се планирају, селекују, организују, обучавају, усавршавају и оцењују, награђују и мотивишу запослени. Применом ових мера компанија обезбеђује квалитетан потребан кадар за остваривање циљева свог пословања. Задатак менаџмента организације је да ангажује све потенцијалне ресурсе ка остварењу, не само организацијских циљева, већ и појединачних циљева запослених.

Уопштено говорећи, последњих десет година бављење људским ресурсима је увелико напредовало. На почетку прошлог века превладала је важност технологије

¹ Torrington, D., Hall, L. i Taylor, S., (2004.), Menadžment ljudskih resursa, Beograd: Data status, str.13

и апсолутне незаинтересованости за људске потребе и њихове специфичности. Данас је опште познато да се производност, глобализација, конкурентност и промене не могу реализовати без прецизног, свеобухватног познавања људских ресурса. Човек више није маргинални организацијски ресурс, већ значајно извориште нове вредности.

Полазећи од претпоставке да ће интензитет глобалних промена временом јачати и да компаније већ данас послују у условима све интензивнијих и све више различитих менаџмент изазова, постаје јасно да је знање један од основних фактора који су валидни за одговоре на менаџмент изазове, те да има директне везе са остваривањем визија организација.

Основе целоживотног учења

Филозофија целоживотног учења (енглифелонг леарнинг) није модернијег датума. Целоживотно учење је древна потреба друштва широм света до данас. Само се контекст целоживотног учења мењао временом.

Менаџмент људских ресурса у суштини представља потпуно нову концепцију односа према запосленима и начину управљања њиховим радом и развојем. Сама концепција настала је као одговор на промене које су настале у сфери економије, организације и менаџмента, односно промене у структури, садржају и методама рада. Велики допринос настајању овакве концепције дале су науке као што су: теорија организације, социологија, психологија, комуникологија, информатика итд., и то првенствено кроз примену њених сазнања у циљу промене праксе, уз истовремено одвијање процеса настајања нових научних сазнања на основу проучавања и побољшања праксе из области организовања менаџмента.

Појам „људски ресурси“ је новијег датума. Појављује се крајем 70-их година и почетком 80-их. Лансиран је у САД и Енглеској.

Појам људских ресурса (енг.хуман ресоурсес - ХРМ) се појављује почетком 80-тих година 20-ог века у УСА. Пре његовог појављивања постојала је само кадровска (персонална) служба. Појавом концепта ХРМ, кадровска служба је преобразована у ХРМ. Овај преобрајај не означава само промену у називу, већ нов приступ у третирању запослених и њихових потенцијала. Људи постају битни ресурси компаније, што доводи и до промена у начину на који се дотада управљало њима.

Процес управљања људским ресурсима подразумева мере и активности у којима учествују две стране, на првој страни су они који управљају, односно менаџери и на другој страни се налазе они којима се управља, односно запослени.

На заседању Европског већа у Лисабону 2000. године донешен је “Меморандум о доживотном учењу”, где је Европско веће такође закључило да је унапређење доживотног учења нужно за успешну транзицију ка друштву и економију утемељену на знању.

Целоживотно учење данас и убудуће

Количина новог знања повећава се великом брзином, а постојећа знања све брже застаревају, тако да 60% професија и послова који ће се обављати у наредне две деценије још увек није познато.

Потребе сваког појединца су суштинске вештине и способности у којима треба да научи да се учи кроз једноставно решавање проблема и критичко схватање ствари, те антиципаторно учење.

Целоживотно учење подразумева учење у свим старосним добима као и учење на послу, код куће и разне активности у току слободног времена, које се одвијају не само уобичајеним путем као што су школа високо образовање.

У свом тренутном статусу потенцијалне земље кандидата за чланство у Европској Унији, Србија учествује у два ЕУ програма, намењена високом образовању: Темпус и Ерасмус Мундус. Оба програма имају велики потенцијал да потпомогну припреме за укључивање у друге програме Заједнице и то не само у домену високог образовања, већ и у свим осталим сегментима.

Целоживотно учење сматра се крајњим исходом информатичке писмености кроз главна поља целоживотног учења, а она су следећа:

- од општег-основног образовања до стручног усавршавања,
- од потреба младих до потреба старих и
- од потреба запослених и незапослених.

Целог живота се уче основне вештине као што су: страни језик, управљање, руковођење (нпр.пројектом), образовање кроз предавања, тренинг тренера као и велика љубав према сваком рандом месту.

Сви облици учења, који се користе током целог живота имају за циљ како континуирано унапређење знања, вештина и компетентности појединца, тако и задовољење потреба друштва и појединца и унапређења безброј могућности за запошљавање.

Целоживотно учење није дужа временска форма учења и образовања, већ представља принципе који осигуравају учешће у континуираном процесу образовања и исто тако континуирано снабдевају појединаца потребним знањима и одговарајућим вештинама. Оваква врста учења обухвата стицање и унапређење свих облика способности, знања и квалификација од предшколског узраста до пензионерских дана.

На овај начин помажу се развој знања и надлежности, односно компетенција које омогућују сваком појединцу лакше прилагођавање новом друштву које је засновано на знању и адекватно укључење у све сфере друштвеног и економског живота и тако више утиче на своју будућност.

Када се питамо зашто применити концепт целоживотног учења, онда примењујемо карактеристике друштва које се заснивају на знању, а очитују се кроз брзе промене у услужним системима, потреби подизања квалитета услуге, организоване промене на нивоу организације, принципу макро стабилности, отворености, такмичењу и добром управљању. Све то се дешава из разлога јер се вредност људског потенцијала одређује економском вредношћу и вредношћу појединца, знање и вештине се у свакодневном животу брзо мењају, а од старих радника се захтева познавање нових вештина и знања.

Важност доживотног образовања представља потребу да се одговори на експанзију образовних потреба, њено ширење и брзо мењање нових занимања, како кроз пораст знања и технологија тако и кроз промене у информатичком друштву.

Нови приступ целоживотном учењу

Целоживотно учење подразумева циклични прилаз учењу током живота кроз:

1. Проширење предшколских програма.
2. Завшетака основних школа у целом свету на исти начин.
3. Раздвајање средњих стручних и опште образовних школа.
4. Ширење могућности приступа учењу: код куће, у школи и/или на послу.
5. Јачање везе образовања и тржишта рада.
6. Нову опрему за учење.

Облици учења

Целоживотно учење изједначава важност свих облика учења, било да се ради о формалном или неформалном облику учења.

1. Службено учење (енг.формал леарнинг), обухвата процес стицања знања у школама или на универзитетима, након којег ученик добија диплому.
2. Формално образовање (енг.формал едукацион) подразумева образовне процесе унутар образовног система, хијерархијски структурисаног (од основних школа до факултета), који воде стицању одређених знања и диплома.
3. Неслужбено учење (енг.нон-формал леарнинг), обухвата процес стицања знања изван редовног система образовања, након којег ученик-студент не добија диплому за похађање наставе. Организоване и планиране образовне активности које подстичу индивидуално и друштвено учење, пружају стицање различитих знања, вештина, развој ставова и вредности, које се дешавају ван система формалног образовања, које су комплементарне формалном образовању, а у којима учимо добровољно, а дизајниране су и изведене од стране обучених и компетентних едукатора који преносе своја знања помоћу образовних програма (за стицање различитих знања и вештина) и програма који се тичу васпитања (учење ставова и позитивних вредности).
4. Незванично учење (енг.информал леарнинг), обухвата процес стицања знања изван редовног система образовања, након којег ученик-студент не добија диплому за похађање наставе, (нпр. међугенерациско учење, када родитељи уче информационе технологије уз помоћ деце или учење свирања неког инструмента уз помоћ пријатеља). Подразумева различите (индивидуалне) образовне активности, спонтано стицање различитих искустава и знања током живота од учења код куће путем електонских медија и интернет и стицање различитих знања у контакту са другим људима у процесу социјализације.

Елементи концепта доживотног образовања

1. Надградња свих расположивих образовних система, укључујући и формално-образовне институције за основно, средње и високо образовање.
2. Премашивање достигнућа формалног образовања, окупљајући све релевантне установе, појединце и групе око процеса учења.

3. Повезивање компонената формалног и неформалног образовања, стварајући „образовни систем за све” доступан широкој популацији корисника свих генерација.
4. Свака особа може да се пронађе и препозна праву вредност, укључујући се у доживотно образовање.

Целоживотно учење даје подједнаку шансу за учење свима и у сваком тренутку. У пракси свако има индивидуални пут учења, који је прилагођен његовим потребама и његовом интересовању у свакој фази његовог живота и да се садржај учења, начин учења и место где се може учити могу мењати, зависно од онога ко учи и његових потреба за учењем. Оно представља “другу прилику” за унапређење знања и вјештина и прилику да се ниво знања и вештина подигне на виши ниво. Исто тако тражи отворен и флексибилан службени систем образовања, тако да су могућности за учење стварно прилагођене потребама ученика-студента.

Традиционално учење насупрот целоживотном учењу

Традиционалне методе учења данас попримају све савременије облике и преносе се на целоживотно учење. Упоредба је дата у следећој табели.

ТРАДИЦИОНАЛНО УЧЕЊЕ	ЦЕЛОЖИВОТНО УЧЕЊЕ
Наставник је извор знања	Предавачи усмјеравају ка знању
Ученици су примаоци знања	Особе уче радећи
Ученици раде самостално	Особе уче у групама
Сви ученици раде исте ствари	Оцењивање води ка знању
Наставници се задржавају на почетном знању	Индивидуални план учења
Добри ученици се региструју	Предавачи и сами уче током целог живота
Улазак у целоживотно учење – лифелонг леарнинг	

Табела бр. 1: Улазак у целоживотно учење

Алтернативне методе целоживотног учења помажу повећању броја начина на које се може приступити учењу разноврсним путевима и на које студенти могу стицати знање и пружање приступа изворима знања.

Квалитет се повећава захваљујући напретку технологија, јер оне омогућавају учење током рада, самостално учење, стално побољшање програма и мреже добре праксе.

Методе учења

1. Фаце то фаце (учење на даљину) - мешовите методе:
 - Самостално учење
 - Интерактивно учење
 - Учење помоћу рада
 - Тимско учење

2. Учење на даљину:

- Отворени образовни извори, који су доступни на мрежи за коришћење, поновну употребу и адаптацију (текст, слике, аудио, видео, отворени софтвере, системи за управљање учењем и алати).
- Материјали су намењени за предавање, учење и истраживање (материјал за обуку, колекције, часописи, књиге, базе, итд.).

3. “Нова учила”

- Мултимедија (радио, ТВ, ЦД-РОМ, ДВД).
- Интернет (Веб странице са образовним садржајима, форуми, Википедија, Блог, Видео-конференције, Скупе, Фацебоок).
- Мобилни-паметни телефони.

Стратегија целоживотног учења

Обезбеђује универзални и континуирани приступ учењу, ради стицања и обнављања вештина, за трајно учешће у друштву знања. Видљиво повећава ниво инвестирања у људске ресурсе, из разлога да њени људи заузму приоритетно место у Европи. Развија ефикасне методе учења и ставља контекст за континуирано целоживотно и опште животно учење. Значајно побољшава начин у којем учешће у учењу и резултати учења постају прихватљиви и цењени, посебно нон-формал и информал учење. Обезбеђује свима лак приступ добром и квалитетном информисању и саветима о могућностима учења широм Европе, без обзира где живе. Обезбеђује да могућности целоживотног учења буду доступне ученику у њиховој заједници, а да су наравно подржане ИТ опремом.

Управљање каријером

Савремене организације, а посебно њихове организационе јединице се све више баве каријером и њеним развојем. Значај каријере произилази из чињенице да се преко ње најјаче и најочигледније повезују и обједињују индивидуални и организациони циљеви и интереси.

„За боље изучавање каријере, као и њено планирање и развој, потребно је дефинисати следеће појмове. Каријера се дефинише као одредница индивидуалног професионалног развоја. Обухвата низ повезаних или неповезаних послова, вредносних ставова и начина понашања. Њоме се на најочигледнији начин повезују и обједињују индивидуални и организациони циљеви и интереси. Може се посматрати са субјективног и објективног аспекта. Субјективни аспект се огледа у промени ставова, интереса, мотивације и понашања појединца, а објективни у промени радних места, положаја и послова које појединац обавља током радног века, а разликују се по сложености, одговорности и организационохијерархијском нивоу. Каријера, посматрана са оба аспекта, међусобно је повезан и сукцесиван след послова, положаја и радних искустава запосленог, који прати промене у његовим могућностима и ставовима, његовој успешности и његовом искуству и понашању”²

² Jovanović-Božinov, M., Kulić, Ž. i Cvetkovski, T., (2004.), Menadžment ljudskih resursa,

Каријером можемо сматрати радна места на којима је особа радила током година. Управљање каријером је поступак који омогућава запосленом да боље разуме и развије своје вештине и интересовања да развије каријеру и да успешно искористи те вештине и интересовање, не само у оквирима организације у којој ради, већ и након што је напусти. То је организациони процес припреме, имплементације и контроле планова каријере запослених.

Планирање каријере представља индивидуални процес у којем појединац постаје свестан самог себе, својих знања, вештина, способности, ограничења, аспирација и последица, начин на који идентификује циљеве у својој каријери и планира тренинге, посао и друге развојне програме, те могућност лаког остваривања постављених циљева у каријери.

Каријера се може планирати на два начина: организационо и индивидуално. Организационо планирање каријере је процес којим менаџмент организације планира циљеве каријере запослених, а индивидуално планирање подразумева процес којим запослени, као појединац планира и одређује циљеве своје каријере.

Природа посла којим се људи баве непрестано се мења, као и карактеристике организације. Последица ових непрестаних промена су промене у каријерама људи. Одавно су иза нас времена када је један човек имао једну каријеру у свом радном веку. Данас људи по правилу имају више од једног посла у току радног века.

Статистички показатељи привреда најразвијенијих земаља света показују да у свом радном веку људи промене више од осам различитих послова. Традиционалне каријере у једној организацији, засноване на хијерархијском напредовању према планираним основама организације, данас практично више не постоје. Савремене организације све више придају значај каријери запослених и њиховом развоју.

Посао је краткорочна временска перспектива, а одређује га организација ради задовољавања организационих потреба, док је каријера дугорочна животна временска перспектива коју одређује појединац и која сједињује индивидуалне и организационе интересе и потребе. Треба истаћи да индивидуалном каријером не управља само запослени, него и организација, односно оделење за људске ресурсе. Запослени, који се неодговорно односи према послу, радним обавезама и радној дисциплини, треба да зна да се такво понашање не може дуго толерисати. Ако не буде спреман да се поправи, мора рачунати, да ће временом бити деградиран, а то значи распоређен на мање атрактивно и мање плаћено радно место. Ако и то не даје жељене резултате, као и у случају да изврши тежу повреду радних обавеза и радне дисциплине, он мора бити свестан да ће доћи до отпуштања са посла.

Запослени увек мора прихватити потпуну одговорност за напредовање и успех у каријери. Запослени, који није задовољан својим послом, треба да предузме неколико корака пре него што промени занимање. Савете и помоћ у вези са каријером запосленом може да пружи ментор. Треба одабрати одговарајућег ментора, а карактеристика доброг метрора је објективност.

„Менторинг представља најуспешнији начин да се новозапосленом раднику предузме представи што реалистичније, као и да се запослени упозна са организацијом, дужностима и обавезама. Ментор је учитељ и саветник и у складу с тим треба да буде проциљив и довољно искусан да убрза социјализацију новозапослених”³.

Поред ментора запосленом се могу пружити: инструкције, ротација посла, стручна пракса, аудиовизуалне технике, конференције и метода случаја.

Професионални развој обухвата пет подфункција:

1. Развој каријере.
2. Обука у организацији.
3. Професионална оријентација.
4. Систем напредовања.
5. Прекид радног односа.

Део фактора који утичу на професионални развој утичу и на мотивацију запосленог. Уколико су главни фактори професионалног развоја присутни, јављају се мотивација, задовољство, те равномеран развој каријере. Развој каријере веома је битан с обзиром да човек кроз посао постиже квалитет живота, социјалну једнакост, поштовање самог себе и самоконтролу. Доживотно образовање је данас једно од главних облика управљања и развоја људских кадрова. Човек се не запошљава да би увек остао на истом радном месту, већ тражи напредовање, лични успех и промене на боље.

Жеље и мотиви запосленог за развојем каријере морају бити усклађени са потребама организације. Организација мора да подржава појединца који има жељу и потенцијал за даљим развојем каријере.

Потребно је и добро разликовати каријеру од посла. Посао запослени обавља да би на крају месеца добио адекватну накнаду за свој рад, а каријера је плодна истраживачка активност која доноси задовољство, а то ће бити приказано у наредној табели.

ПОСАО	КАРИЈЕРА
Краткорочна временска перспектива	Дугорочна временска перспектива
Непосредни резултати	Дугорочни резултати
Одређује организација	Одређује појединец
Задовољење организацијских потреба	Задовољење личних потреба
Мотивациони систем – утемељен на напредовању или новцу	Мотивациони систем – утемељен на обогаћивању посла
Ниска могућност напредовања	Висока могућност напредовања

Табела бр.2: Разлика између посла и каријере

У току радног ангажовања људи неминовно долазе и до промена у каријери. Веома је важно познавати фазе развоја каријере, зато што различите фазе захтевају различите активности подршке и помоћи организације, као и различите поступке усклађивања индивидуалних и организационих потреба. Значи овде се запослени и организација јављају као партнери.

Развој каријере састоји се од бројних, међусобно повезаних и усклађених индивидуалних и организационих активности, где запослени и организација улажу заједнички напор у унапређивању и развоју индивидуалне каријере. Савремени услови привређивања и модели управљања људским ресурсима захтевају активну улогу и одговорност појединца, али и менаџмента организације у процесу развоја каријере запослених.

Целоживотно учење као фактор успешног управљања каријером

Уласком у нови миленијум успоставља се зависност између образовања, научних, техничких и технолошких достигнућа. Можемо слободно рећи да достигнућа која се очекују у новом миленијуму указују на то какво ће бити образовање у новом миленијуму.

Глобално гледано промене се дешавају непрестано, како у природи, тако и у друштву и у свим сегментима живота, па и у образовању. Нова знања откривају и нове хоризонте и тражиће додатни напор и знање да се промене могу предвидети, пратити и имплементирати. Образовање обезбеђује знање, а обука обезбеђује вештине за примену знања.

Када се каже образовање, сви мислимо да је то основно, средње и високо образовање, а заборављамо да је то процес који започиње у породици од раног дјетињства, а кроз образовне институције се само надограђује. Дакле, образовање је дуготрајно, целоживотно учење. Човек не може успешно управљати својом каријером, остваривати своје циљеве, уколико не схвати да ће целог живота пратити промене и иновирати своја знања.

Образовање је кључна карика у ланцу генерисања нових знања, тако да се све више говори о привреди и друштву заснованом на знању. Европска унија, поред других приоритета, даје посебан значај образовању.

„На глобалном тржишту сваки производ или услуга су продукт опредмећеног знања. Отуда се све чешће говори да се капитал компаније налази у људским ресурсима, односно њиховим знањима и способностима. Овај став не подразумева само достигнути ниво формалног образовања, већ њихове способности за промјене и креативно стваралаштво. Може се закључити да нема сувишних знања, већ само потребних. Компанија није само корисник раније стеченог и провјереног знања, већ преко својих развојних, истраживачких сегмената, компанија и ствара ново знање⁴“.

Целоживотно учење означава неопходност сталног учења током целог радног живота свих запослених, како би се обезбедили индивидуални и организациони опстанак, конкурентност и развој. У целоживотно учење треба да се укључе сви запослени, јер од момента њиховог завршетка школовања свакодневно се дешавају промене, тако да они не могу извршавати своје радне задатке, јер се захтеви посла мењају. Образовне установе и њихови програми ма колико били савремени, нису у стању пратити брзину промена савременог учења у свету. Учењем уз рад, спајајући теорију и праксу запослени ће бити у стању пратити сталне промене и захтеве радног места.

Целоживотно учење мора постати водеће начело целокупне организације образовања и стицања знања и главни начин за развој грађанства, друштвене повезаности и запошљавања.

Када говоримо о студентској популацији увек мислимо на свршене средњошколце, наравно незапослене. Али не смијемо из вида испустити и једну велику

⁴ Dostupno na: <http://www.scindeks.nb.rs/feeds/scholar/index.ashx?v=687>

популацију становништва, како код нас, тако и у свету, а то су, пре свега, незапослени одрасли људи, који имају потребу да стекну тржишно корисна стручна знања, затим запослени људи са средњом стручном спремом и потребом наставка образовања и на крају, запослене са високом стручном спремом са потребом иновирања и надоградње постојећих знања.

Целоживотно учење подразумева:

1. Стицање и осавремењивање свих врста способности, интереса, знања и квалификација од предшколског образовања до раздобља након пензионисања. Унапређење развоја знања и способности које ће омогућити грађанима прилагођавање „друштву знања” и активном суделовању у свим сферама друштвеног и економског живота, те на тај начин утицај на властиту будућност.
2. Уважавање свих облика учења: формално образовање (нпр. курс на факултету), неформално образовање (нпр. усавршавање вештина потребних на радном месту) и информално образовање, међугенерациско учење (размена знања у породици, међу пријатељима).

Потреба за учењем ће често остати нереализована уколико не постоји и подстицај за учењем. Опште је познато да у људској нарави постоји комодитетни инстинкт. Људи нису склони по природи радити, нити учити, уколико то не морају.

Можемо рећи да учење постаје егзистенцијална потреба. Ако желимо ефективне и ефикасне промене које ће довести до промене понашања, културе, оне захтевају учење, јер сваки прелаз из једног у други систем захтева знање, бар до нивоа разумевања новог система, односно свих учесника промена. Учење постаје доминантан процес у животу човека и највећи део времена проведеног у учењу је саставни део радног времена.

Важност образовања запослених

Разлози за додатно образовање запослених су многобројни. Навешћемо само неке од њих: промене у технологији и застаривање раније стечених знања захтевају нова знања и перманентно образовање, турбулентност, неизвесност и комплексност пословног окружења тражи већа и другачија знања, промена стила пословања – модерно пословање тражи нове вештине и способности запослених, као што су: комуникационе вештине, вештине управљања конфликтима, итд., ширење језа између захтева рада и актуелних занимања на тржишту, велика разлика између система образовања и захтева рада, где се промене дешавају много брже од реформи образовања и повећање броја потребних вештина које захтевају савремени послови.

Савремено пословање захтева од запослених и нове вештине, као што су: креативност, прилагођавање променама, решавање проблема, комуникацију и сарадњу са другима, тимски рад, непосредан контакт са потрошачима, а без перманентног образовања запослени није у могућности пратити захтеве савременог пословања.

Предности целоживотног учења

Економски развој неке државе зависи од квалитета њених људских ресурса. Кориштење тих ресурса и улагање у њихов квалитет примарни су фактори развоја. Целоживотни систем учења основна је претпоставка раста и развоја, те постаје нужно у време брзих промена у потребним вештинама и знањима.

Знања које стичемо као деца или млади људи неће дуго трајати. Активан наставак учења важан је облик примене целоживотног учења. Мотивација и разноликост могућности образовања основни су услов за успешно целоживотно учење. Нужно је подићи потражњу за образовањем, а самим тим и понуду. До сада је формално образовање одређивало политику и начин стицања образовања.

У континуитету целоживотног учења више долазе до израза неформално и информално образовање и учење. Неформално учење је интегрални део концепта целоживотног учења и једно од кључних усмерења образовања за 21. век, те одговор на изазове које узрокују брзе промене света.

Термин целоживотно образовање означава континуирано учење од колевке до гроба. Идеја целоживотног образовања потиче из претпоставке да је човек највеће богатство друштва и да зато у њега треба улагати. Неформално учење унапређује лични развој. Неформални је оквир начин за развијање властитих потенцијала, интереса и талената. Исто тако оно унапређује запошљавање. Оно подстиче препознавање интереса за будући позив и одабир жељеног радног места. Целоживотно учење унапређује активно грађанство, цивилно друштво и демократију, мир и интегрисану Европу. Оно је инструмент за постизање веће друштвене једнакости и правде.

Нове технологије све више утичу на образовање, радна места, професије и врсте послова. Многи сматрају да након завршетка одређене школе више никада неће морати учити или обучавати се за рад. У времену када се границе знања из дана у дан проширују, таквим уверењем доводе се у опасност маргинализације у друштвеној стратификацији.

Управо зато у данашње време се све чешће помиње термин целоживотно учење и то не само у земљама Европске уније већ и у нашој земљи. Да би схватили зашто је оно битно, морамо прво знати шта заправо подразумева целоживотно учење. Целоживотно учење се дефинише као активност учења током целог живота, с циљем унапређивања знања, вештина и способности.

С брзим развојем нових технологија мењају се радни, друштвени и породични односи, па се тако од човека очекује континуирано праћење тих промена и активно суделовање у друштву. Човек мора трајно учити како би био у могућности пратити промене.

Закључак

Управљање каријером омогућава запосленима да постигну боље разумевање и усавршавање својих вештина и интересовања у вези с каријером и да што успешније искористе те вештине и интересовања, не само у оквирима организације, већ и након што напусте организацију у којој су стекли те вештине.

У циљу доказивања основне претпоставке овог рада, по којој је савремени менаџмент људских ресурса нов, изазован и актуелан концепт управљања људским ресурсима, којим организација остварује своје стратешке циљеве, уз истовремено вредновање људи, као свог највреднијег ресурса, на целоживотном учењу и савременим тенденцијама, односно управљању каријером, извршено је истраживање и анализа литературе домаћих и страних стручњака из ове област и на основу тога дошло се до следећих закључака.

Бурне промене у окружењу условиле су револуционарне промене у организацијама. Данас организације делују у окружењу које тражи другачији приступ, начин размишљања и другачију структуру. У оваквим условима, традиционални модели управљања и развоја људских ресурса изгубили су корак с временом, све више и очигледније уступајући место савременијим, практичнијим, примеренијим и хуманијим формама управљања и развоја, са циљем да се брже и безболније решавају и превазилазе свакодневне потребе предузећа. Нове организације све више се удаљавају од свог пирамидалног облика и крећу према хоризонталном облику, што има дубоке и значајне импликације на менаџмент људских ресурса. Савремени менаџмент људских ресурса редизајнирао је суштину управљања људским ресурсима и на прво место, испред свих осталих ресурса, ставио људе, препознавши у њиховом знању, вештинама и способностима свој највреднији ресурс. Према новом концепту менаџмента људских ресурса, запослени све више постају: стратеги, визионари и лидери. Они нису само извршиоци, већ и креативци задатака.

Обликовањем и мудрим управљањем индивидуалним потенцијалом запослених, њиховим знањима, вештинама и способностима, савремени менаџмент људских ресурса ће омогућити организацији да оствари своје стратешке и друге циљеве.

У економији будућности успех организације ће зависити од брзине реаговања менаџмента људских ресурса на промене, способносни за учење и од компетенција запослених. Успешне организације ће бити оне чији ће менаџмент људских ресурса стратегију претворити у акцију, да ефикасно и интелигентно управља процесима, да максимизира оданост запослених и да креира услове који ће организацији обезбедити конкурентску предност.

Литература

1. Ћамиловић, С. и Вујић, В., (2007.), Основе менаџмента људских ресурса, Београд: Техноконсалтинг
2. Десслер, Г. (2007.), Основи менаџмента људских ресурса, Београд: Дата Статус
3. Друцкер, П., (2002.), Управљање у новом друштву, Нови Сад: Адигес
4. Ђорђевић-Бољановић Ј., (2009.), Менаџмент знања, Београд: Дата Статус
5. Икач, Н., (2001.), Менаџмент људских ресурса, Београд: Еуротренд Маркетинг
6. Јовановић-Божинов, М., Кулић, Ж. и Цветковски, Т., (2004.), Менаџмент људских ресурса, Београд: Мегатренд

7. Николић, М. М., Раичевић, М., & Прокоповић, К. С. (2011). Менаџмент људских ресурса у јавној управи. Економика, 57(1), 184-192.
 8. Штангл-Шушњар, Г. и Зимањи, В., (2005.), Менаџмент људских ресурса, Суботица: Економски факултет
 9. Стојановић, Д. (2011). Савремени концепт приступа људским ресурсима у бизнису. Економика, 57(3), 296-305.
 10. Torrington, D., Hall, L. и Taylor, S., (2004.), Менаџмент људских ресурса, Београд.
-
1. <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>
 2. <http://www.megatrender.blog.co.yu/blog/megatrender/megatrender-10/2007/09/07/organizacija-koja-uci>
 3. http://www.knowledgebank1.org/poslovna_komunikacija_fps-3-iu-05/lekcije/lekcija10.htm
 4. http://www.zzrs.org/publikacije/publikacija_2.asp
 5. <http://www.moj-posao.net>
 6. <http://www.words.ru>
 7. <http://www.scindeks.nb.rs/feeds/scholar/index.ashx?v=687>