

ОБРАЗОВАЊЕ, ПОСЛОВАЊЕ, НЕЗАПОСЛЕНОСТ

Сажетак: У раду се разматра проблем образовања за пословање и проблем незапослености. Три основна елемента образовања као дела привредног развоја су: 1) настанак нових занимања (нови образовни профили) на темељу друштвене поделе рада, 2) специфичност образовања за привредне послове, 3) образовање за тржиште рада и незапосленост. Анализа се концентрише на тачку 2 и 3. Специфичност пословног знања огледа се у комбинацији објективног теоријског знања и субјективног знања које полази од стварне конфигурације пословних и привредних односа. Оно је суочено са оним што настаје (воља, вредности, интереси, потребе) и увек садржи могућност неуспеха, дакле грешке. У другом делу рада незапосленост се разумева као последица несклада између образовних профила и потреба тржишта. Тврди се да образовни систем образује раднике који су непотребни на тржишту рада. Излаз из структурног поремећаја о коме је реч треба тражити у адекватној образовној политици, а то значи да је у наставне планове и програме неопходно укључити структурне карактеристике пословног знања која ће убрзати развој целине друштва а самим тим смањити број „непотребних“ образовних профила.

Кључне речи: образовање, пословање, незапосленост, Србија

Три основна елемента образовања као дела привредног развоја су: 1) настанак нових занимања (нови образовни профили) на темељу друштвене поделе рада, 2) „специфичност образовања за привредне послове“, 3) образовање за незапосленост (!).

У овом раду, размотрићу друга два питања која се тичу односа образовања и привреде. Често се олако прелази преко карактеристика знања које је потребно за обављање пословних улога. Овде није реч о потребним теоријским знањима већ о онима која извиру из праксе делатности. Какве су те карактеристике привредног пословања у широком значењу појма биће предмет првог дела овог рада. Други проблем који ће бити предмет анализе је незапосленост коју производи систем образовања.

Друштво и држава у савременом свету морају посебну пажњу да посвете образовању. Развој привреде захтева стално учење, тј. већи степен образовања. Са тог становишта, пословно образовање је део кључних начела образовне установе: учење за рад, живот и наставак учења.

Образовање је чврсто спрегнуто са друштвеном и техничком поделом рада. Развој друштва темељи се на развоју друштвене поделе рада, што зна-

чи да диференцирање рада доводи до промена у производњи (нове гра-не производње, промена у начину производње, појаве нових занимања). Подсећања ради, у Енглеској је 1841. године, регистровано 430 професија, а УН 1980. године бележи 30.000 професија.

Повећан број делатности у привреди захтева и одговарајућа знања, вештине и способности запослених. Овај захтев може да испуни само образовни систем друштва. Разуме се да је овај однос обострано условљен – нова знања утичу на друштвену поделу рада, а образовни систем „производи“ кадрове за обављање нових послова у привреди.

Производња зависи од нивоа друштвене поделе и техничке поделе рада, техничко-технолошке модернизације и људског фактора. Сложенија производња не може да се одвија без квалитетног стручног знања. Виши ниво стручности снажније подстиче привредни развој. Квалификациона структура запослених показује до које мере су производно оспособљени. Аутоматизација, компјутеризација, кибернетизација производње захтевају стручно знање које подразумевају примену нових научних знања у производњи.

Образовање је један од најважнијих чинилаца привредног развоја. Овај систем мора да преноси знања и културу на младе генерације, али и да доприноси модернизацији и развоју друштва. У том смислу, образовање треба да испуни четири задатка: 1) преноси знања и вредности који одржавају постојећи друштвени систем, 2) припремање младих за обављање друштвених улога, 3) да доприноси друштвеној покретљивости, 4) да задовољи индивидуалне потребе.

Циљеви образовања и привредно-друштвеног развитка могу бити складни али и у противречности и сукобу. То се односи пре свега на однос између образовања и стања на тржишту радне снаге. Другим речима на проблем (не)запослености.

Са све сложенијим развојем производње образовни систем се прилагођава новим производним приликама, поваћава се број образованог дела становништва, продужава се трајање образовања, издвајају се наставници као посебна професија. Међутим, између образовања и друштвеног развоја не постоји једносмерна веза. Колика је сложеност овог односа потврђује неколико показатеља: 1) образовни ниво становништва није уједначен ни у једној земљи, 2) између система образовања и развоја постоји стална напетост, 3) постоји велики притисак нових знања.

Образовни ниво становништва се разликује према регионима, селом, градом, узрастом, национално-страном. У савременом друштву се разликују два нивоа писмености: класична и „нова писменост“ (визуелна, информатичка, телекомуникацијска). Знање се разликује и према облику компетенције – формалне и стварне компетенције. Стварна компетенција знања суочава се са брзим ширењем знања у свим областима. Појављују се нова занимања и нова радна места а усложњава се улога грађанина у држави.

Економска наука је укључила знање као суштински ресурс производње, поред земље, рада, капитала. Савремена привреда је незамислива без „радника знања“ (Аврамовић, 2008). Човек производи помоћу средстава за рад и знања, при чему ово друго постаје основни економски капитал у савременом друштву. Питање односа знања и пословања увек се своди на питање кадрова. Када се тврди да је знање један од суштинских ресурса савремене привреде онда то значи да је реч о „хуманом капиталу“ или „модерно образованом бизнисмену“, „менаџмент људских ресурса“, „кадровском менаџменту“. Сви ови изрази показују да је реч о субјектима производње и пословања са одређеним знањем. Питање – да ли имамо људе који су потребни пословању? – своди се на планирање, организовање, управљање, одлучивање и праћење развоја кадрова.

Савременој пословној јединици потребни су квалитетни кадрови а то значи људи са добрим знањима, способностима, вештинама и широм културом. Са тог становишта мора се размотрити садржај знања, принципи на којима је засновано и избор одговарајућих знања за радне задатке и улоге.

Специфичност пословног образовања (знања)

Промене у образовању не могу бити успешне уколико су затворене и не прате промене у привредном систему као и у друштвеној структури. Образовање мења наставне програме, уводи нове образовне профиле у различите области привреде у зависности од потреба привреде – пољопривреда, производња и прерада хране, електротехника, туризам, угоститељство, банкарско пословање.

Производња и тржиште захтевају и промене у образовању (бољи избор занимања ученика, већи избор наставних предмета, адекватнија евалуација). Везе између производње (продуктивности) и образовања (оспособљености) постају све тешње. Да ли стечено образовање налази примену у друштву и привреди? На тржишту фирме пропадају и настају. Знање мора бити прилагодљиво сталним променама производње и радног места. Како у тим околностима обезбедити квалитет и стручност?

Нема никакве сумње да је образовање (знање, вештине, вредности) један од конститутивних елемената сваке пословне делатности, професије и професионалне групе. Знање настаје у друштвеној групи, знање конституише групу, знање је претпоставка међусобног споразумевања и сарадње. Колективно знање одређује професију али истовремено је одређено професијом и њеним припадницима.

Шта подразумевамо под пословним (привредним) образовањем? У чему се огледа *специфичност пословног образовања*?

Пословно знање, очигледно је, постоји у привредно-тржишном простору и руководи се интересима појединца, групе или друштва. По дефиницији,

тржиште и интереси нису нешто стабилно и предвидиво, тако да већ та чињеница упућује на сумњу да је могућно „егзактно знање“ о пословању (и управљању пословањем). Нема сумње да пословно знање није исто што и истинито научно знање. У чему се огледа особеност пословног знања? Сигурно је да и ова врста знања садржи нека реална знања потребна пословном човеку. Та знања се могу научити у школи или на студијама бизниса. На пример – пословна историја, статистика, економске институције (тржиште, роба, новац), економске теорије, социологија и психологија, страни језици, итд. Пословно знање обухвата информације (појмове и чињенице) о објективним факторима производње добара и услуга, тржишта, новца. Сваки субјект пословања усваја научна знања о привредном систему и економским институцијама (својина, роба, новац, тржиште), о средствима за производњу, привредним установама (предузеће, банке). Читав низ економских појмова конституише економско знање: финансијски систем, фискални систем, порески систем, кредит, власништво, порез, буџет, итд. Помоћу ових појмова субјект пословања стиче знања о економским односима у друштву.

Међутим, за пословно знање није довољно да се усвоје појмови и чињенице. Та врста знања је тек први корак. Други део пословног знања чини *субјективно* пословно знање. За пословање је потребно и знање о ономе што настаје а не само о ономе што јесте. Сваки посао је условљен и посебним стручним знањем, али будући да се на тржишту одвија конкуренција и „стихија“ борбе за купца, неопходна су знања о ономе што може да се деси, да измени тржишну констелацију. Према томе, пословно знање је усмерено и према ономе што настаје, што се креће, што ствара ново. То је знање о тенденцијама а не о укоченим предметима.

То је оно знање које настаје у конкретним пословним односима и које мора да рачуна са непланираним и неочекиваним чиниоцима пословања. Када би успех пословања зависио само од примене теоријског знања онда бисмо увек могли да рачунамо на успех. Међутим, бројни неуспеси у пословању указују на дејство неких других чинилаца пословања од којих је најважнији субјект пословања. Да ли он располаже настајућим, специфичним пословним знањима?

Узмимо пример вредности робе. У једном пословном односу треба продати неку робу. Како настаје вредност те робе? Објективно знање, које стичемо у образовним установама, говори нам о утрошку материјала, машина, људског рада. Међутим, на тржишту та роба се продаје испод или изнад објективне вредности. То значи да постоји субјективна вредност или субјективно знање које утиче на промену објективног знања. Облици понашања у пословном односу мењају се из дана у дан и пословни субјект треба да их открије и сазна. (Примера ради, појави се нови производ, промени се укук потрошача, појаве се нове потребе, нове информације.)

Дакле, пословни процес се заснива на „сарадњи“ рационалног знања о пословању (школско знање) и свакодневном одлучивању о измењеним окол-

ностима пословања. Оно што разликује знање судије и пословног човека огледа се у томе што судија своје знање користи да примени законске прописе на конкретан случај а пословни човек делује у стихијском тржишту и доноси одлуке о свом пословању.

Зашто је део пословног знања, заправо знање о настајућим приликама? Одговор треба потражити у деловању ирационалних сила у човеку и друштву. То су чиниоци интереса, воље, веровања, потреба, неочекиване околности у послу, непроверене идеје. Пословни човек може да погрешу у дефинисању свог интереса, може да се ослони на своју веру у успех, да се руководи својом жељом као што могу идеолошке и политичке констелације да унесу неред у његово пословање.

Овакве чињенице нас упућују на закључак да пословно знање има два облика. Морамо да разликујемо два типа пословног знања: 1) знање о пословном систему, 2) знање о ономе што настаје у области пословања.

Пословни субјект мора да рачуна са знањем које се темељи на обичајима, навикама, осећањима пословних чинилаца. У пословном животу увек настају неке новине и стално постоји напетост између затечених форми и настајућих односа и послова. Да би се снашао у таквој стварности, субјект пословања користи и знања из обичаја, традиције, веровања, осећања. Ослања се на све изворе знања (чула, разум, интуицију). Користи и теоријско-практична знања која је стекао у установама образовања. Али, настајућу пословну стварност није могао да научи у школи.

Специфичност пословног знања огледа се, дакле, у комбинацији објективног теоријског знања и субјективног знања које полази од стварне конфигурације пословних и привредних односа. Оно је суочено са оним што настаје (воља, вредности, интереси, потребе) и увек садржи могућност неуспеха, дакле грешке.

Пословно знање није само скуп информација о области пословања или целокупном систему пословања. Ево како чувени Бил Гејтс, оснивач Мајкрософта, одређује пословно знање. То су информације, које је потребно брзо прибавити да би се на њих брзо реаговало, да је циљ таквог знања повећавање интелигенције фирме, а управљање пословима започиње циљевима и расподелом информација а не технологијом (Бил Гејтс, *Пословање брзином мисли*, 2001) Оваквом гледишту се могу поставити две примедбе – знање разумева ситуацију и знање је конститутивни део технологије.

Пословно знање припада социологији разумевања, односно у анализи ситуације у којој пословна личност делује. Тако, разматрају се жеље, мотиви, осећања, асоцијације. Из такве ситуације следе некакви циљеви и знања којима се такви циљеви могу остварити. У ствари, знања су део ситуације, циљева и средстава. Другим речима, у овим знањима је тежиште на практичним знањима а то су сва она знања које обављају појединци и групе да би, обављајући неопходне послове, остварили неку корист или успех. Ова знања се остварују преко неких правила, вештина или савета, а не посредством ка-

узалних сазнајних односа. Практична знања су скуп диспозиција о начину деловања у одређеној друштвеној или привредној прилици. Облици практичног знања су „безбројни“ – од зидања куће, израде обуће и одеће, кувања хране, израде средстава за рад, породичних обичаја, припремање забаве и разоноде, вожње аутомобилом, ратне вештине, свакодневни језик, итд. Образовни систем рачуна са теоријским и практичним знањима али када је реч о пословним знањима онда треба акцента ставити на ова друга.

Огроман проблем за систем образовања, када је у питању пословно знање, тиче се не толико појмовног садржаја колико развоја карактеристичних вештина које су саставни део овога знања. Пословно знање се разликује од „егзактних“ знања по томе што је тесно повезано са интересима, вредностим, потребама, дакле оно није „вредносно неутрално“. Тако, пословно знање је увек повезано са: 1) појединачним и групним интересима, потребама, хтењима, 2) то знање је егзистенцијално и пословно условљено (фирма, грана, мултинационална компанија), 3) пословно знање је немогућно без одлучивања (избора); оно је стално на клацкалици понављања и иновације, 4) оно има за циљ да овлада текућом ситуацијом, 5) пословно знање припада инструменталној рационалности.

Да ли постоје разлике унутар пословног знања или су оне споредне и неважне за разумевање саме природе знања? Да ли је могућно разумевање унутрашње структуре пословања како би отуда стекли мерило за сопствено деловање?

На то питање можемо да одговоримо посредством структурних карактеристика пословног знања.

Субјективност пословног знања у оквиру прописа и законских норми. Када пажљиво размотримо пословну активност појединца или организације, запазићемо да они своје одлуке пре свега доносе на основу сопственог пословног искуственог знања а не на научним подацима и теоријама. Разлог за субјективност пословног знања налази се у самој природи непредвидљивости тржишних прилика и цена, али и у искуствима, знањима, веровањима, хтењима која су искључиво лична. Пословно знање се заснива на субјективном схватању тржишних и пословних ситуација на темељу којих се одређује правац деловања. Оно се руководи односом циљ-средство. Ову тврдњу најбоље илуструје променљивост цене, вредности робе. Вредност робе најмање зависи од количине рада и употребљених сировина, а понајвише од понашања, односно одлуке потрошача. Нема државног плана или научне прогнозе који би предвидели понашање купаца на тржишту. На вредност робе могу снажно да утичу маркетинг, појава новог производа, промена укуса потрошача. Ни субјективно пословно знање не може да прецизно предвиди политичке и привредне процесе. Тешко је открити шта други, анонимни субјекти на тржишту предузимају (планове, вредности, знања, итд).

Пословна одлука је увек избор између различитих могућности пословног знања. А у њену структуру улазе идеје, мотивација, располагање информацијама, национални и међународни пословни контекст. Субјект настоји да рационал-

но пословно одлучује у ирационалној тржишној стварности. Ниједан истраживач не може да проникне у садржај пословне одлуке појединца.

Корисност пословног знања су превасходно корисна знања, она која доносе профит. Реч је о мешавини организационих знања, информација, вредности које су усмерене на добит. Као организационо знање, оно је везано за начин рада, рутине, норме, процесе, документа. Пословно знање је конкретно знање. То значи да је то знање о властитим потребама и властитим могућностима, о потребама и жељама других људи, дакле знања о појединачним вредностима. То нису кохерентна, општа знања. Циљ пословног знања је да буде корисно за носиоца и корисника, да увећа ефикасност управљања фирмом.

Тајност пословног знања. Разлози за ову врсту тајности налазе се у циљу који се жели постићи. Конкурент у пословању може да се победи само знањима које он још не поседује. Свака новина у пословању утемељена је у идејема, подацима, знањима које противник не зна. Тајност пословног знања је повезана са пословним успехом. У све већој зависности привреде и пословања од квалитета и обима знања, разумљиво је што се води брига о његовом ширењу и јавној доступности. Замислимо ситуацију у којој би знања о новој генерацији компјутера или новој веш машини били доступни конкуренту пре производње. Никада се не би постигао успех ако би знање било разоткривено. Субјекти пословних тајни су корпорације и појединци.

Економска вредност знања. Уопштено говорећи, знање је извор материјалног и људског богатства и благостања људи и народа. Од квалитета и врсте знања зависи и квалитет људског живота као и сам друштвени стандард – образованост, култура, дужина живота, куповна моћ. Индекс хуманог развоја израчунава се управо комбинацијом писмености, здравствене заштите и куповне моћи. Међутим, знање има своју цену на тржишту, будући да се највећи део људског знања практично функционализује. То значи да постоји конкуренција између знања и да цена знања расте са њиховом употребном вредношћу. Ко више зна у оквиру своје професије, он ће по свој прилици добити веће материјалне награде за свој рад.

Ефекти знања огледају се у свим фазама привредно-пословног развоја. Најпре, може се тврдити да од развоја знања зависи степен и ширина коришћења ресурса. Овоме одмах треба додати и контролу природе. Каква ће бити организација предузећа такође зависи од рационалности знања којом располажемо. Ангажовање људских капацитета, способности и талената запослених унутар радне организације последица је знања којима располажемо. Нове технологије настају на темељу нових знања.

Образовање за незапосленост?

Привредни развој друштва последица је напретка знања, ширења друштвене поделе рада, диференцирања људских потреба, јачања потрошач-

ког менталитета. Претпоставка таквог развоја је раст или адекватна запосленост. Међутим, у стварности савременог друштва незапосленост је један од најкрупних проблема са којима се суочавају владе и образовне политике.

Незапосленост је стални пратилац индустријског и постиндустријског развоја друштва. У најразвијеним друштвима одређена стопа незапослености је укалкулисана у развојне пројекте привреде (до 10%). Проучаваоци друштва су у разматрању овог проблема полазили од претпоставке да је: 1) одговорна државна образовна политика, 2) да је одговоран појединац за стање не/запослености. Ови други припадају тзв. идеологији либералног капитализма по којој је сваки појединац „ковач своје среће“ или слогана „победник на тржишту носи све“. Други су били присталице државне бриге за повећавање нивоа тражње у привреди како би се кренуло у отварање нових радних места и тиме превазишла смањена куповна моћ.

Стање запослености у једном друштву је слика његовог сиромаштва и богатства, његових социјалних подела. Ниво запослености је условљен степеном развијености друштва, структуром привреде, тржиштем радне снаге, професионално образованим радницима. Запосленост подразумева радну активност за коју се добија новац. Међутим, разликујемо сталну и повремену запосленост појединца и група. Кад је реч о незапослености такође разликујемо привремену или периодичну незапосленост и сиромаштво. Хараламбос диференцира: 1) апсолутно сиромаштво, 2) релативну беду, 3) субјективну беду (Хараламбос, 1989).

Структура запослених радника није једнака у развијеним и неразвијеним друштвима. У овим првима се смањује број запослених у пољопривреди, повећава број запослених у услугама, расте потреба за кадровима вишег образовања, појављују се нова занимања. У овим привредама, незапосленост се објашњава дејством неколико узрока: јачање међународне конкуренције, рецесије привредне активности због „нафтне кризе“, повећана улога микроелектронике, феминизација рада.

Међутим, стање запослености у транзиционим привредама је другачије. Незапосленост се јавља услед структурних промена привреде и друштва. Прелазак на тржишно привређивање захтева растеређење наслеђа социјалне државе у којој је владао принцип волонтаризма а не логика трошкова и користи. Фабрике су се подизале без економске рационалности и запошљавали радници без обзира на функционалне потребе рада. Тржишна привреда се сусреће са новим обликом менаџмент организовања, новим системом вредности и новим односом капитала (средстава) и новим знањима, способностима и вештинама рада.

Међутим, често се губи из вида чињеница да незапосленост настаје као последица несклада између образовних профила и потреба тржишта. Уколико образовни систем на неодговарајући начин „производи“ кадрове који не могу да се запосле у струци или су значајан вишак у професији, сигурно је да ова категорија не налази запослење па припада сиромашним лицима. Постоје још две форме сиромашења квалификованих радника свих нивоа

стручности. Најпре, они налазе запослење у другим професијама за које нису стручно квалификовани и примају минималне надокнаде. Трећа форма је када се и запосле али не примају плате дуже или краће време.

Потребно је разликовати проблем запослености и незапослености на ни-воу статистике и стварног стања. Подаци добијени статистичком методом могу да забашуре чињеницу да ли је запослено лице на сталном или привременом раду, да ли је радно место сигурно или несигурно па после анкетирања радник губи посао. Исти проблем се јавља и код незапослених. Да ли желе посао али не могу да га нађу, или пак траже посао али га заправо не желе.

Бити без посла у савременом друштву, нарочито у урбаним срединама, значи да су шансе за криминал велике а самим тим и за стварање аномичког стања страха, несигурности, ризика за све чланове друштва. Све оне предности рада по Гиденсу (новац, активност, разноврсност, распоред времена, друштвени контакти, лични и професионални идентитет) губе се у тренутку када неки радник остане без посла или га још није пронашао.

Какве су могућности образовне политике у решавању проблема незапослености?

Образовни систем је, поред породице, најодговорнији у подстицању и развијању потребе за запошљавањем како младих који тек преузимају своје радно-професионалне улоге тако и оних који су изгубили запослење и траже нови посао. У том погледу, образовни систем има веома значајну улогу – образовање треба да се прилагођава променама у привреди и да оспособљава кадрове који ће наћи место на тржишту рада. И то на два начина: да се запошљавају и да стварају сопствене фирме и да запошљавају друге.

Образовна политика је део система и политике сваке државе. Условље-на је привредним, правним, политичким и културним подсистемима. Образовне институције и програми њиховог рада не могу се конституисати изван образовног и културног континуитета и системских решења појединачног друштва. Њихов утицај на деловања појединаца и група, постојећих институција, и друштво у целини је самоочевидан. С друге стране, чињеница да се интелектуалне, стручне, моралне, емоционалне особине личности обликују под утицајем друштвено-економских односа и друштвених вредности само подвлачи значај образовних установа.

Међутим, данас држава није једини чинилац друштва који је одговоран за образовање својих грађана. Поред државних школа постоје и друге институције образовања: 1) професионалне организације школују своје кадрове, 2) грађанско друштво (НВО) оснива своје образовне центре, 3) велике компаније образују кадрове за своје потребе, 4) иностране образовне организације школују ученике и студенте у другим државама, 5) медији постају допунско средство образовања.

Образовна политика одређује приоритете у образовању становништва као и средства да се ти циљеви остваре. Тако, она се бави одређивањем односа општег и специјалистичког образовања, техничко-технолошког и друштве-

но-хуманистичког, државног и тржишног (Аврамовић, 2003). Међутим, образовни систем може да „производи“ кадрове који не могу да се запосле у својој струци, већ се сналазе у другим пословима. Каква је сврха њиховог формалног образовања? Да ли је то допринос сиромаштву друштва и појединца? У том контексту, треба да прати у ком правцу се креће светска привреда, или неки делови света, какав је однос пољопривредне, индустријске и сектора услуга (и сектор информација) у домаћој привреди, процес вредновања професија с обзиром на квалификације и дипломе, вишак и мањак кадрова у неким привредним гранама.

Однос образовне политике и запошљавања претпоставља анализу друштвених услова у којима се стиче знање за одређене професије, као и њихов практични учинак. Рад и образовање у модерним друштвима били су предмет бројних социолошких истраживања која су показала да појединци мењају свој положај у друштву захваљујући школовању на вишим ступњевима образовања, да се шири знање за управне и извршне послове, да се све више примењују нова научна знања у унапређивању вештина и способности радника. Међутим, уколико је реч о неадекватној образовној политици, долази до раскорака између образовног и привредног система, односно између наставних програма којима се образују стручни профили и потреба тржишта. То значи да образовни систем образује раднике који су непотребни на тржишту рада. У таквим околностима, образовну политику замењује тржиште рада тако што диктира програме за оспособљавање у струци: преквалификацију, доквалификацију, волонтирање. Основни циљ ових програма је решавање проблема запошљавања.

Мора се, пре свега, рачунати на промену односа између рада и образовања. Уместо чврстог система знања прелази се на тзв. „портфељ стручних знања“ (квалификациона способност за разне послове). У условима „експанзије знања“ долази до брзог застаревања знања и зато наставни програми морају бити флексибилнији према привредним потребама.

Рационална и ефикасна влада увек гледа да су образовање и тржиште рада у тесној вези. Њихов преглед ситуације у погледу потребних професија у привреди и друштву омогућава не само динамику образовања за потребне професије већ и планирање перспективе одређених занимања. Таква пракса омогућава континуирано и систематско праћење односа између образовних профила и променљиве привредне и кадровских прилика. Мора се избећи ситуација да школа образује раднике за чијим послом не постоји потреба.

Из тог разлога образовна политика треба да следи овакав концепт: 1) прати кретања у привреди и друштву, 2) да усклађује свој план уписа са потребама привреде, 3) да образовни програм буде флексибилан, 4) да комбинује стручна и општа знања, 4) да обезбеди стална стручна усавршавања, 5) да обезбеди електронску писменост, 6) да развија предузетничке способности ученика, 7) да оспособљава људе за нове професије (професија: поседовање одређених знања, способности, вештина за обављање одређених занимања).

Основно питање је како реализовати изложени концепт? Републички органи прописују нормативне оквире за образовну делатност. Поред образовних установа које се финансирају из буџета, дозвољава се и оснивање приватних школских организација које могу бити у тешњој вези са привредом а самим тим и не/запосленошћу.

У односу на проблем неускалђености између образовних профила и потреба радних организација нису неутралне ни радне организације. Оне могу да организују образовање за доквалификацију у оквиру своје делатности и са својим кадровским ресурсима, тако што ангажују стручњаке за ове послове.

Најзад и образовани а незапослени појединац треба да се ангажује на поправци свог положаја. Увек је у могућности за самооучење и стручно усавршавање. Породица може да, у ситуацији развоја породичног бизниса, такође организује програм образовања за своје чланове и оне које запошљава.

Сваки наставни програм је структуриран око стручног знања (стручно-професионални), културног (социјално-културни) и личносног. Опште је уверење да је у образовним организацијама на првом месту стручно знање. Међутим, никако се не може занемарити значај социјално-културног знања које побољшава социјалну климу у радној организацији. Међуљудски односи су, не ретко, важнији од стручног знања за успешно функционисање фирме. Онима који траже посао потребна је оваква образовна обука. Нужна је потреба за семинарима и програмима који ће запосленима помоћи у савладавању социокултурних проблема. Другим речима, потреба за запошљавањем укључује, поред стручног знања и вештине успостављања добрих социјалних и културних односа између запослених.

Саставни део образовне политике је оријентација на одређена знања која се обликују кроз наставни програм. У том контексту треба размотрити питање оних знања која су незобилазна у систему образовања када је реч о стратегији запошљавања.

На првом месту налазе се знања која се баве предузетништвом. Кроз образовни процес треба обрадити појмове о предузетништву и развијати такве способности и вештине код ученика. Предузетништво је заправо спремност да човек преузме одговорност за свој материјални и друштвени положај. То је склоп знања, вештина и мудрости улагања свог новца или неког другог у пословне подухвате. Циљ је остваривање материјалних, социјалних или психолошких успеха. Предузетништво открива постојеће могућности у привредној стварности – рад је вредност, образовање је потребно, демократски односи, филозофија успеха. Услови успеха су јачање предузетничких потенцијала, аутоугестија, контрола страха од неуспеха, проактиван став, позитивно решавање конфликта, јасан циљ – стратегијски и тактички, креативно размишљање.

Сваки васпитно-образовни систем подстиче одређене црте личности. У том погледу од највећег су значаја особине *предузетне личности*: иниција-

тивност, самопоуздање и самоуважавање, знање о пословању и управљању, праћење пословних процеса у својој области, упорност, стрпљивост и дисциплинованост у послу, храброст и преузимање ризика, брзе реакције али са контролом емоција, комуникативност, лична организованост, избегавање стресних ситуација, легалистичко понашање, спремност да се брзо исправе грешке, елегантан изглед и културно понашање.

Образовна политика ће у будућности бити под утицајем прилагодљивости, променљивости, привремености. Мора се, у том контексту, рачунати на промену односа између рада и образовања. Уместо чврстог система знања прелази се на tzv. „портфељ стручних знања“ (квалификациона способност за разне послове). У условима експанзије знања долази до брзог застаревања знања и зато наставни програми морају бити флексибилнији према привредним потребама. Тржиште рада треба да ствара програме за стручно оспособљавање, преквалификацију, доквалификацију, волонтирање. Основни циљ ових програма је повећавање шанси за незапослено лице. Процена је да ће се у блиској будућности мањати и кретање радне снаге (стални посао и промена) а уместо сталног радног времена оствариваће се променљив статус (пуно и делимично радно време).

Закључак

Развој савременог (и српског) друштва не може да се конципира без дефинисања односа између образовања и рада, односно запошљавања. Образовна политика државе садржи тежњу за променама у области рада, односно настојање да се она прилагоди новим потребама. Један од најсложенијих проблема у образовању за привредни развој друштва је свакако: 1) специфичност пословног образовања, 2) образовање за запошљавање а не за биро незапослености. Адекватна образовна политика треба да у наставне планове и програме укључи структурне карактеристике пословног знања која ће убрзати развој целине друштва а самим тим смањити број „непотребних“ образовних профила.

Образовање треба да се прилагођава кретањима на тржишту рада и да иде у сусрет очекивањима, будућим стањима. Неопходно је конципирање флексибилног и ефикасног образовања. Наставни програми треба да буду лако прилагодљиви настајућим привредним ситуацијама: стручно-професионално и социо-културно. Они треба да садржајном и кратком обуком помогну свакоме ко тражи запослење и да мотивишу оне који имају проблема са својим запошљавањем. Пут у развијено друштво води преко пуне запослености. А процес запошљавања је саставни део образовања и образовне политике. Држава и влада има потребу за образовном политиком која: (а) образовање схвата као развојни фактор друштвене целине, (б) омогућава стална дошколовања, (в) нов начин усклађивања образовања и привреде, (г) допушта плурализам у област образовања.

У парламентарној структури државе, треба очекивати отварање образовних установа према тржишту и индивидуалној иницијативи. Инструмент образовне политике у таквим политичким околностима премешта се у стручно-истраживачке установе и у поље економских калкулација.

Литература

- Аврамовић, З. (2003). *Држава и образовање*. ИПИ: Београд.
- Аврамовић, З. (2008). „Да ли је друштво знања нови тип друштва?“, *Социолошки преглед*, бр. 1.
- Аврамовић, З. (2001). „Промене у образовном систему Србије и Југославије“, *Зборник 33*. ИПИ: Београд.
- Ранковић, М. (1998). *Футурологија и социологија*. ИСИ: Београд.
- Лаушевић, С. (2000). „Постајање света техничким“, *Зборник Политика и техника*, Филозофски сусрети, Београд
- Милић, В. (1986). *Социологија сазнања*. Логос: Сарајево.
- Даниловић, М. (1996). *Савремена образовна технологија*. ИПИ: Београд.
- Надрљански, Ћ., Б. Влаховић (2000). „Информатика и образовање“, *Педагогија*, 3-4, (тематски број: образовање на размеђи векова), Београд.
- Тофлер, А. (1983). *Трећи талас 1*, Југославија, Београд.
- Еванс, Ц. (1983). *Компјутерски изазов*. Глобус: Загреб.
- Хараламбос, М. (1989). *Увод у социологију*. Глобус: Загреб.
- Коковић, Д. (2009). *Друштво и образовни капитал*. Медитеран Паблицинг: Нови Сад.
- Рационалност и савремени свет*. (1988). *Зборник радова Филозофског друштва Србије*: Београд.
- Спасић, И. (1997). „Границе друштвеног знања“, *Социолошки преглед*, Београд.
- Рајт, М. (1966). *Знање и моћ*. Вук Караџић: Београд.
- Босанац, Г. (1988). „Трансфер знања између идеологије и епистеме“, *Зборник ИПИ*, 21, Београд.
- Пржуљ, Ж. (2003). *Менаџмент људских ресурса и управљање знањем*. БК: Београд.

Zoran Avramović

EDUCATION, BUSINESS, UNEMPLOYMENT

Summary: In the paper consider problem of education for business and problem of unemployment. Three fundamental element of education as a part of economic development : 1) new professional profiles, 2) specific education curriculum for

business, 3) education and unemployment. Author analysis point 2 and 3. Specific of business knowledge there are in combine objection theoretical knowledge and subject knowledge and its relationship in the business field. The business knowledge faced with will, value, interest, needs actor in economy. That knowledge content possibility of field and mistake. In the second part, unemployment of interpretation as consequence disfunction between the education profiles and business needs. Author asserts that educational system produce workers which are unneeded market of labors. In the conclusion, the author emphasize goals adequate educational policy. That meaning include business knowledge in the curriculum.

Key words: education, business, unemployment, Serbia