

USAVRŠAVANJE KADROVA U FUNKCIJI MODERNIZACIJE SISTEMA SAOBRAĆAJNE DJELATNOSTI

Prof. dr.sc. Enes Huseinagić, email: huseinagic_e@hotmail.com

Internacionalni univerzitet Travnik

Sažetak: U nastojanjima da Bosne i Hercegovina podigne efikasnost rada svih aktera u saobraćajnoj djelatnosti primjenom date (tradicionalne) tehnologije poodavno je dostignut nivo iznad koga je bez promjena u ovom domenu nemoguće napredovati, ali je, pak, dosta teško i pronaći pravi put. To saznanje, kao i drugi već poznati činiooci, utjecali su da etapa kvantitativne ekspanzije unaprjeđenja i razvoja saobraćaja uopće, posljednjih dvadeset godina počne jenjavati, uzmičući pred nastupajućom erom modernizacije saobraćajne tehnologije. Dakle, pred imperativom unutarnje reforme saobraćajne djelatnosti u Bosni i Hercegovini. U osnovi prilaza pitanju inovacija u tehnologiji saobraćaja, njegovog razvoja i profesionalnog usavršavanja kadrova u saobraćaju jeste shvaćanje da je problem modernizacije u suštini problem ovladavanja, prihvaćanja, a zatim i difuzije inovacija u saobraćaju. Problem se, dakle, vidi prevashodno u ljudskom činioocu pri čemu se u prvom redu ima u vidu zaposlenik u saobraćajnoj djelatnosti kao osnovni nosilac i realizator saobraćajnog procesa.

Ključne riječi: profesionalni razvoj, profesionalno usavršavanje, inovacije, ljudski resursi, saobraćajni proces.

PERSONNEL TRAINING IN THE FUNCTION OF MODERNIZATION TRAFFIC ACTIVITY SYSTEM

Abstract: To raise the efficiency of all actors in the transport industry by applying this (traditional) technology, Bosnia and Herzegovina has recently reached a level above which it is impossible to progress without changes in this domain, but it is difficult to find the right path. This knowledge, as well as other already known factors, influenced the stage of quantitative expansion of traffic improvement and development, in general, to begin to wane in the last twenty years, receding before the coming era of modernization of traffic technology. That means that the stress is put on the imperative of internal reform of transport activity in Bosnia and Herzegovina. At the core of the approach to the issue of innovation in transport technology, its development, and the professional development of personnel in transport is the understanding that the problem of modernization is essentially a problem of mastering, accepting, and then diffusing innovation in transport. The problem, therefore, is seen primarily in the human factor, which primarily refers to the employee in the traffic industry as the basic carrier and implementer of the traffic process.

Keywords: professional development, professional training, innovation, human resources, traffic process.

UVOD

Mi smo se od kasnih devedesetih godina prošlog stoljeća pa naovamo, kao što su to radili i drugi u svijetu, dugovremena bavili saobraćajem prvenstveno s aspekta njegovog ekstenzivnog razvoja. Ovakva orijentacija je bilo uvjetovana nizom već općepoznatih činilaca. Nesumnjivo je, međutim, da smo u nastojanjima da podignemo efikasnost rada svih aktera u saobraćajnoj djelatnosti primjenom date (tradicionalne) tehnologije poodavno dostigli nivo iznad koga je

bez promjena u ovom domenu nemoguće ići, ali je, pak, dosta teško ići dalje. To saznanje, kao i drugi već poznati činiooci, utjecali su da etapa kvantitativne ekspanzije unaprjeđenja i razvoja saobraćaja uopće, posljednjih dvadeset godina počne jenjavati, uzmičući pred nastupajućom erom modernizacije saobraćajne tehnologije, dakle, pred imperativom unutarnje reforme saobraćajne djelatnosti u Bosni i Hercegovini.

Svjedoci smo, međutim, da se dolazak nove etape u razvoju saobraćaja ni izdaleka ne odvija onako spektakularno kao što je to bio slučaj sa prethodnom kojoj su pridodani epiteti: „eksplozija“, „ekspanzija“, „revolucija“ i sl. Naprotiv, novu, dakle ovu današnju etapu prate ozbiljne teškoće, opiranja, stranputice.

1. SISTEM PROMJENA U SAOBRAĆAJNOJ DJELATNOSTI

Od vremena kad je u svijetu i kod nas u Bosni i Hercegovini najavljeno otvaranje procesa unutarnje reforme saobraćajne djelatnosti prošlo je dosta vremena. U međuvremenu se u našem saobraćajnom sektoru skoro i nije otišlo dalje od inače sasvim dobrih globalnih opredjeljenja u podizanju učinkovitosti saobraćajne djelatnosti. U vezi s tim treba istaći da nam do sada nije uspjelo da izvršimo potpuniju operacionalizaciju smjernica, tj opredjeljenja o daljem tehnološkom razvoju saobraćaja u okvirima entiteta Bosne i Hercegovine. Ovo je nemali paradoks, jer se pouzdano zna da će promjene u efikasnosti saobraćaja u budućnosti sve više počivati na adekvatnoj operacionalizaciji strategije tehnoloških inovacija u ovoj oblasti, a to znači i na adekvatnoj strategiji razvoja saobraćaja i usavršavanja kadrova. Kod nas se zaista nemalo govori i piše o pojedinim aspektima savremene saobraćajne tehnologije. Piše se i govori o prevaziđenosti i o onome što dolazi. Stiče se, čak. Utisak da se o kritici zatečenog i u opisivanju novog sve više ponavljamo. Trošeći se na tome, kao da nam ponestaju snage za slijedeći korak, tj. za operacionalnu razradu, a zatim i primjenu novog. Očigledno je da je i u ovoj oblasti tehnološka saznanja mnogo lakše razmjenjivati nego primjenjivati.

U prisustvu nastojanjima da se u datim vremenskim horizontima, za sve ove ili one potrebe, utvrde pravci promjena, i dalje se dominirajući kvantitativni aspekti. Sve je to, nema sumnje, nužno, ali ne samo to. Suština strategije razvoja saobraćajne djelatnosti u Bosni i Hercegovini nije u promjeni veličina, obima i sl. već u promjeni procesa rada na terenu, u realnosti tj. u promjeni odnosa u datim procesima. Globalne smjernice promjena u ovom pravcu postoje, ali njihovo operacionalno određenje ne. Riječ je upravo o nepostojanju dovoljno koherentnog sistema promjena u ovom domenu, o nekoordiniranom radu na razvoju sistema, a zatim i u odsustvu jedinstvenijeg informaciono – dokumentacionom sistema, te sistema informacijske infrastrukture.

Sve ovo u cijelosti otežava pravovremeni pristup aktualnim informacijama o savremenoj saobraćajnoj tehnologiji, usporava, a često i onemogućuje normalni protok ovih informacija. Ne postoje ni jedinstveni sistemi podsticanja rada na promjenama i usavršavanju kadrova u funkciji toga.

Nesumnjivo je da među naznačenim i drugim slabostima osnovnu slabost čini odsustvo sistemskog pristupa promjenama, a time i sistemskog pristupa usavršavanja kadrova u tom pravcu. Takvo stanje omogućuje cjelovitije sagledavanje problema, što uslovljava da se promjenama prilazi nekritički, parcijalno i da se više bavimo pseudoinovacijama nego istinskim inovacijama, a analogno tome i usavršavanju zaposlenih u saobraćajnoj djelatnosti. Nije čudo što se u ovakvoj situaciji na promjene nerijetko ide spontano, stihijski, i da se ne vodi računa o njihovoj svrsishodnosti. Logično je što se u takvoj situaciji osnovni problem profesionalnog razvoja zaposlenih u saobraćaju vidi u artikuliranju problema koje treba riješiti.

U osnovi prilaza pitanju inovacija u tehnologiji saobraćaja, njegovog razvoja i profesionalnog usavršavanja kadrova u saobraćaju jeste shvaćanje da je problem modernizacije u suštini problem ovladavanja, prihvaćanja, a zatim i difuzije inovacija u saobraćaju. Problem se, dakle, vidi prevashodno u ljudskom činiocu pri čemu se u prvom redu ima u vidu zaposlenik u saobraćajnoj djelatnosti kao osnovni nosilac i realizator saobraćajnog procesa.

2. INSTITUCIONALNI OKVIR

Rješenja usavršavanja i profesionalnog razvoja zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti koja su u poslijeratnom periodu kod nas viđena i za koja smo se opredjeljivali polazila su do toga da obrazovne institucije treba da budu osnovni nosioci usavršavanja i profesionalnog razvoja kadrova u saobraćajnoj djelatnosti. Budući da se ova opredjeljenja nisu mogla do sada potvrditi, izvodi se zaključak da ovakvu orijentaciju treba napustiti ili, blaže rečeno pak, nešto korigirati. Obrazovne institucije kao što su srednje saobraćajne škole i saobraćajni fakulteti daju inicijalne osnove stručnog obrazovanja. Dalju brigu o permanentnom usavršavanju zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti treba da preuzmu organizacije koje su bliže zaposleniku, koje su u poziciji da prate njegov rad i rad obrazovnih institucija. Tu funkciju treba da preuzmu kantonalna ministarstva saobraćaja ili sektori osposobljeni za to. Mi smo se upravo opredijelili za jedno od takvih rješenja. Opredijelili smo se za organizaciju Institute za saobraćaj na kantonalnim nivoima koji bi bili najreferentnija naučna i stručna institucija. U svom radu oni bi pratili sve europske i svjetske trendove, razvijali djelatnosti i proširivali stručne i tehničke kapacitete u sferi saobraćaja i saobraćajnih sistema sa svim pripadajućim elementima. U okviru ovakve stručne organizacije trebalo bi organizirati centar kao osnovni činitelj i koordinator usavršavanja i profesionalnog razvoja zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti. On bi povezivao i druge činioce na ovom poslu posebno zaposlenike u obrazovnom sektoru, odnosno srednje saobraćajne škole i saobraćajne fakultete.

Neophodno je pristupiti usavršavanju i profesionalnom razvoju zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti kao svrsishodnom procesu i bitnom elementu upoznavanja, prihvaćanja i rasprostiranja novog u saobraćaju. Dakle, usavršavanje zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti je potrebno instalirati neposredno u funkciju inovacija, modernizacije, odnosno promjena koje se žele izazvati. Ovo usavršavanje i profesionalno razvijanje je, prema tome, u ovom prilazu podsistem jednog sveobuhvatnijeg viđenja promjena.

Ako modernizaciju saobraćaja kao procesa vidimo kao problem upoznavanja, prihvaćanja i difuzije novog, onda smo prirodno usavršavanje i profesionalno razvijanje zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti za te ciljeve morali vidjeti i postaviti kao problem:

- dijagnosticiranje stanja i potreba za promjenama u svim bitnim elementima, a u vezi sa tim i stanja i potreba usavršavanja i profesionalnog razvoja zaposlenih;
- utvrđivanja osnovnih pravaca i alternativa uvođenja promjena i u vezi sa tim pravaca usavršavanja i profesionalnog razvoja zaposlenih,
- osmišljavanja sistema promjena u cjelini sa podsistemom usavršavanja i profesionalnog razvijanja zaposlenika (sadržaj, organizacija i dr.),
- rješavanje problema motivacije učesnika u promjenama,
- rješavanje pitanja praćenja i registriranja promjena i dr.

2.1. METOD RADA

Utvrdivši da je pomanjkanje dovoljne motiviranosti činilaca koji konstantno usporava otvaranje zaposlenika u saobraćajnoj djelatnosti prema novom uključujući i profesionalno

usavršavanje za novo potaklo nas je da u koncept profesionalnog usavršavanja i razvoja instaliramo sistem poticajnih mjera, uključujući i mjere materijalne stimulacije. Riječ je čitavom spektru rješenja.

3. FLEKSIBILNOST ORGANIZACIJE USAVRŠAVANJA I PROFESIONALNOG RAZVOJA

Prilaz profesionalnom usavršavanju i profesionalnom razvoju kao jedno od bitnih obilježja nosi to da bude učinkovito organizirano, a u isto vrijeme da ne bude kruto postavljen. Usavršavanje općenito nije strogo institucionalizirano. U Leksikonu menadžmenta pod usavršavanjem se podrazumijeva svaki oblik općeg i stručnog obrazovanja stečenog nakon završetka inicijalnog obrazovanja ili nakon prelaska u svijet rada koje pojedincu treba pomoći da poboljša ili aktualizira svoje znanje i kompetencije.¹⁴ Rad počinje u centru – Institutu za saobraćaj, ali se nastavlja na radnom mjestu i kod kuće. Umjesto kraćih, kruto postavljenih i povremeno organiziranih seminara za sve, opredjeljenje je na duže i fleksibilno organizirano učenje u okviru manjih grupa, tj. na sistem trajnog usavršavanja gdje se između ovih koji se usavršavaju i onih koji organiziraju profesionalno usavršavanje uspostavlja neposredna saradnja. Učesnici profesionalnog usavršavanja su uključeni u odlučivanje o svim bitnim pitanjima odluka. Oni se slobodno opredjeljuju za oblast usavršavanja. U tom procesu se vodi računa o afinitetima i drugim svojstvima učesnika. Centar, odnosno Institut za saobraćaj je uvijek otvoren za sve koji žele da se koriste njegovim uslugama.

4. AKTUALIZACIJA I PRIMJERENOST SADRŽAJA

Uopćeno, profesionalno usavršavanje i profesionalni razvoj je shvaćeno kao ulaženje u nešto što je novo, nepoznato, ili, pak nedovoljno poznato. Prema tome, ne može se govoriti o usavršavanju ako se ostaje na nivou dostignutog, odnosno poznatog. Ovaj stav treba naglasiti još u naslovu programa: Usavršavanje za inovacije. Dakle, samim tim što je stavljeno u funkciju modernizacije, usavršavanje u okviru predstavljene institucije isključuje pitanja za koja se pretpostavlja da s učesnicima obuke poznata. Ovaj prilaz je zahtijevao prethodno istraživanje, odnosno dijagnosticiranje stanja i potreba za usavršavanjem. To je jedan od bitnih uvjeta realnijeg planiranja sadržaja profesionalnog usavršavanja i profesionalnog razvoja. Svaki drugi prilaz koji se svodi na pravljenje spiskova tema namijenjenih prosječnom, tj. imaginarnom zaposleniku u saobraćajnoj djelatnosti, predstavlja voluntaristički, a samim tim i problematičan pristup ovom pitanju.¹⁵

ZAKLJUČAK

U osnovi koncepcije profesionalnog usavršavanja sadržano je opredjeljenje (načelo) prema kome stjecanje teorijskog znanja o novom treba da bude protkano praktičnim radnjama u procesu kojih će se, na primjer, proizvoditi nosioci relevantnih informacija da bi se zatim ovi upotrijebili u kontekstu primjene odgovarajućih savremenih oblika, metoda i sredstava. Dakle, učesnik usavršavanja uči stvarajući sredstva koja su u funkciji datih inovacija, koje sa osmišljava u toku obuke i praktično primjenjuje. Na primjer, ako je riječ o profesionalnom usavršavanju zaposlenika za primjenu određenog rješenja u saobraćajnoj situaciji, učesnik usavršavanja prvo, uz pomoć voditelja grupe i korištenjem relevantne literature, priprema skicu

¹⁴ E. Huseinagić i saradnici, *Leksikon menadžmenta*, Internacionalni univerzitet Travnik, Travnik 2017, 780.

¹⁵ E. Huseinagić, *Menadžment u obrazovanju*, PrintCom, Tuzla, 2011, 189.

problema, odnosno rješenja za ovaj postupak, a zatim praktično demonstrira organizaciju rješenja koristeći se skicom i drugim materijalima.

Ovakav prilaz ima višestruki značaj. Prvo učesnik usavršavanja se stavlja u potpuno aktivan položaj tj. u položaj čovjeka koji uči, a ne onoga koga uče. To je u skladu sa savremenim shvaćanjima nastave i učenja i veoma efikasni način da zaposlenik koji želi da se usavršava neposredno osjeti i shvati prednosti promjene za koju se usavršava. Drugo, aktivna uloga učesnika profesionalnog usavršavanja u svim fazama rada bitno doprinosi mijenjanju odnosa prema novom koje se želi uvesti. Imajući u vidu istinu da se novom odupiru u prvom redu oni koji stoje izvan događaja, E. Huseinagić navodi: „Postoji jedan način i to vrlo efikasan da se osjećanjima pridobiju za uvođenje novog i njihovu praksu – a to je privući ih na stvaranje tog novog, tako da ne primaju tuđe nego da konkretiziraju svoje pronalaskе, jer će ih interesirati kako će se odraziti u praksi rezultati njihovog istraživanja“.¹⁶ Treće, upoznavanje teorijskih osnova uz paralelno praktično stvaranje novog na osnovu poznate teorije najefikasniji je način učenja. Četvrto, uključivanje učesnika usavršavanja u izradi odgovarajućih savremenih izvora informacija i drugih sredstava doprinosi da se sistematski uvećava fond edukativnih materijala neophodnih sa savremenu organizaciju obuke (nastave) i učenja, naročito onih koja su nužna pretpostavka određenih inovacija kao što su: programirani materijali, materijali za grupni rad, problemsku nastavu, nastavu uz primjenu filma i dr.

Literatura

- [1] E. Huseinagić, 2011. *Menadžment u obrazovanju*. Tuzla: PrintCom.
- [2] E. Huseinagić, 2018. *Osnove menadžmenta, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje*. Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik.
- [3] E. Huseinagić i sar. 2017. *Leksikon menadžmenta*. Travnik: Internacionalni univerzitet Travnik.

¹⁶ E. Huseinagić, *Osnovne menadžmenta, drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje*, Internacionalni univerzitet Travnik, Travnik, 2018, 314,