

ŠTIPENDIRANJE V SLOVENSKI VOJSKI DANES IN JUTRI

SCHOLARSHIPS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES: PRESENT AND FUTURE

P O V Z E T E K

Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje za doseganje večje učinkovitosti. Cilj in namen je pridobiti mlade in strokovne kadre, ki jih v državni upravi, predvsem pa v Slovenski vojski, primanjkuje. Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato mora biti vlaganje v pridobivanje kadrov in njihov razvoj s sistemom štipendiranja načrtno, saj se v prihodnosti izkaže kot naložba in ne kot nepotreben strošek. Potrebe po štipendistih v državni upravi so se v zadnjih letih zmanjšale, kar je povezano z zaostreno politiko zaposlovanja. To je zaznati tudi pri politiki štipendiranja v Ministrstvu za obrambo, čeprav so v SV potrebe po novih zaposlitvah še vedno velike. Skladno s Srednjeročnim obrambnim programom 2007–2012 lahko načrtujemo vsako leto do 15 novih kandidatov za častnike. Ne glede na socialno funkcijo štipendije bo treba vzpostaviti sistem štipendiranja, ki bo zagotovil kakovostno integracijo mladih z vojaškim kolektivom že med študijem, in poudariti vzgojni element ter motivirati mlade za vstop v vojaški sistem in nadaljnjo kariero v njem.

K L J U Č N E B E S E D E

Štipendiranje, kadrovske štipendije, štipendiranje v Slovenski vojski.

A B S T R A C T

The system of awarding government scholarships means investment in development and knowledge in order to achieve greater efficiency. The aim

and purpose is to recruit young and professional personnel that the State Administration, especially the Slovenian Armed Forces, lack. The system of providing government scholarships is a demanding project in terms of organisation and costs. Therefore, investing in the recruitment of new personnel and their development through a system of awarding scholarships should be calculated, so to be an investment and not an unnecessary cost. The number of scholarship recipients in the State Administration has decreased due to a stricter employment policy. This can also be seen in the scholarship policy of the Ministry of Defence although the need for new employees in the Slovenian Armed Forces is still high. In line with the Mid-term Defence Plan for 2007–2012, up to 15 new officer candidates are planned each year. Regardless of the social function of a scholarship there is a need to establish a scholarship system which could provide better integration of young people into the military collective while they are studying as well as to focus on an educational element and motivate young people to join the Armed Forces and pursue their careers in this area.

KEY WORDS

Awarding scholarships, awarding government scholarships, awarding scholarships in the Slovenian Armed Forces.

TEORETIČNA IZHODIŠČA

Primerjave izobrazbene strukture Slovenije z razvitim svetom kažejo na veliko zaostajanje Slovenije, saj je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije delež prebivalstva z višjo, visoko in univerzitetno stopnjo izobrazbe približno trinajst odstoten, skladno z nacionalnim programom visokega šolstva pa naj bi se že v bližnji prihodnosti povečal za 20 odstotkov. Zato je izboljšanje izobrazbene ravni prebivalstva vrednota, ki pogojuje nadaljnji razvoj naše družbe. Z vse večjim razslojevanjem družbe je dostopnost primerne izobrazbe ključnega pomena prebivalcem Slovenije odločilnega pomena za vlogo naše države v širših integracijah, v katerih je kakovostna izobrazbena struktura pomemben pogoj za enakopravno sodelovanje (Smernice kadrovskega štipendiranja, 2005).

Med cilji omenjenega nacionalnega programa je tudi izboljšati in posodobiti področje štipendiranja, ki je v Sloveniji obravnavano kot sestavni del vlaganj v razvoj, pomeni pa tudi eno od oblik za izenačevanje materialnih možnosti pri

Natalija Plemenitaš Fuchs in Pavle Gostiša

izobraževanju in je hkrati stimulativni element za doseganje boljših študijskih uspehov. Delodajalec skladno s svojimi kadrovskimi potrebami dodeljuje kadrovske štipendije, da bi si zagotovil ustrezno usposobljen kader. Razlog, da se število kadrovskih štipendij v celoti v zadnjih petnajstih letih ob utno zmanjšuje, je tudi v tem, da se delodajalci v zaostrenih gospodarskih razmerah odrejejo na rtnemu kadrovskemu razvoju in računajo na izbiro kandidatov med iskalci zaposlitve, vlaganje dodatnih sredstev v štipendiranje pa se jim zdi odveč. Vsekakor je cilj kadrovskega štipendiranja štipendiste že med izobraževanjem pripraviti na prihodnjo zaposlitev pri štipenditorju.

Sistem kadrovskega štipendiranja naj bi tudi za državno upravo pomenil vlaganje v razvoj in znanje ter omogočil kakovostnejše uresničevanje nartne kadrovske politike in razvoj kadrov, ki bi bil uprt v prihodnost. Pomenil naj bi enega izmed načinov pridobivanja mladih strokovnih kadrov za delo v državni upravi, za doseganje večje učinkovitosti in večje kakovosti državne uprave.

Kadrovske štipendije dodeljujejo organizacije in delodajalci skladno s svojimi potrebami. To pomeni, da posamezne organizacije in delodajalci razpišejo štipendije oziroma pomoč pri šolanju za tiste kadre, ki jih potrebujejo ali jih bodo potrebovali v prihodnosti. S tem si zagotovijo potrebne kadre, štipendisti pa imajo tako zagotovljeno službo ali vsaj nekaj let delovne dobe, saj se najprej krat zaposlijo pri delodajalcih, ki so jim finančno pomagali pri šolanju¹. S kadrovskimi štipendijami država sicer posredno uveljavlja ukrepe socialne politike, s katerimi posameznikom omogoča podporo pri šolanju, hkrati pa jim daje tudi možnost takojšnje zaposlitve po končanem izobraževanju (ZZZB, 55. člen).

Kadrovske štipendije za potrebe Ministrstva za obrambo razpisuje Podkomisija za štipendiranje pri Vladi Republike Slovenije, in sicer enkrat na leto. Javni natečaj za podelitev kadrovskih štipendij vlade je vsako leto objavljen v Uradnem listu RS ter na internetu, na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje www.ess.gov.si ter spletnih straneh Ministrstva za javno upravo www.mju.gov.si. Podkomisija za štipendiranje pri Komisiji Vlade Republike Slovenije za kadrovske in administrativne zadeve že vrsto let štipendira dijake in študente skladno s Pravilnikom o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04 in 66/05) in Odlokom o kadrovskem štipendiranju (Uradni list RS, št. 16/99). Zakon o javnih uslužbencih opredeljuje štipendiranje v 52. členu, ki govori o podeljevanju štipendij.²

¹ Višina kadrovske štipendije za dijake ne sme biti nižja od 20 odstotkov, za študente pa ne nižja od 30 odstotkov zjajane plače, določene z zakonom, zmanjšane za davke in prispevke.

² (1) Dijakom in študentom se podeljujejo štipendije.

(2) Štipendisti se izbirajo na javnem natečaju. Izбира se opravi z upravno odločbo, ki se vroči vsem, ki so sodelovali na javnem natečaju. Zoper odločbo je dovoljena pritožba, o kateri odloča komisija za pritožbe.

(3) S štipendistom se po dokončnosti odločbe o izbiri sklene pogodba.

Pomen izobrazbene ravni za razvoj je danes tako velik, da si država ne more in ne sme dovoliti, da bi bilo izobraževanje povsem prepuš eno možnostim posameznikove družine, pa pa ga je treba spodbujati z aktivno politiko štipendiranja (tudi kadrovskega) in zanj nameniti ustrezna finan na sredstva. Izobraževanje kadrov je nar ten proces. Za ne se že med uvajanjem zaposlenega v organizacijo. Ta mora posameznika kar najbolje pripraviti na to, da novi delavec za ne kolikor je mogo e hitro delati s polno storilnostjo, da hitreje doseže pri akovane rezultate in ob tem tudi osebno zadovoljstvo. Izobraževanje kadrov je proces, ki se nadaljuje skozi vse delovno obdobje. Lahko ima razli ne oblike, od pripravnštva do permanentnega internega izobraževanja, strokovnega usposabljanja, izpopolnjevanja itn. Pomembno je, da je izobraževanje nar tno ter skladno s potrebami organizacije. Dober nar in za spoznavanje bodo ih zaposlenih je sodelovanje s šolami in fakultetami, posebna vez organizacij s šolami pa so štipendije. Organizacije dajejo posameznikom denarno pomo , omogo ijo jim tudi prakti no usposabljanje in jih postopno uvajajo v organizacijsko okolje ter tako nar tno pridobivajo mlade usposobljene delavce. Ker so podjetja pogosto pod varljivim vtisom velike ponudbe delovne sile, ker znižujejo stroške poslovanja zaradi zaostrene tekmovalnosti, so takšne stroške »uvajanja« mo no omejili. Hkrati pa naraš a pomanjkanje visoko usposobljenih delavcev s posebnimi vrstami znanja, do katerih bo morda treba v prihodnje priti prav z dolgoro nim sodelovanjem, kot je štipendiranje (Možina 1998: 40).

NAMEN ŠTIPENDIRANJA

Eden temeljnih ciljev razvoja je omogo iti im ve jemu deležu prebivalstva pridobitev kakovostne dodiplomske in podiplomske izobrazbe, ki je bistveni dejavnik ekonomskega, socialnega in kulturnega razvoja ter ohranitve nacionalne identitete. K temu lahko pripomore tudi kadrovsko štipendiranje kot nar in pridobivanja mladih strokovnih kadrov za delo v državni upravi, s imer bi dosegli ve jo u inkovitost in kakovost državne uprave.

Prav pridobivanje kadrov s štipendiranjem v državni upravi – glede na skupno število zaposlenih – ne predstavlja velike številke, pa izkušnje preteklih let kažejo, da se iz te podlage pridobiva pomembno število sposobnih in visoko usposobljenih kadrov. Ve ina teh kadrov tudi ostane v državni upravi, z izjemo tehni no usmerjenih poklicev, ki se po kon anem izobraževanju ve krat odlo ajo za prehod v gospodarstvo ali zasebni sektor, bodisi zaradi ve jih strokovnih izzivov bodisi

(4) Za postopek javnega nate aja se smiselno uporabljajo dolo be tega zakona, ki urejajo postopek za zasedbo prostega delovnega mesta z javnim nate ajem.

boljšega materialnega položaja.

V štipendijsko politiko vlade je vklju en tudi usmerjevalni dejavnik, saj se razpisujejo štipendije po smereh in programih, ki jih državna uprava potrebuje, eprav je odziv na nekaterih tehni nih usmeritvah nezadosten, kar je posledica splošnega nesorazmerja pri vpisu na družboslovne oziroma naravoslovne smeri. Štipendijska politika lahko spodbudno vpliva na odlo itev posameznika o izboru smeri izobraževanja, e povpraševanje presega ponudbo. Tako ima prav kadrovske štipendiranje pomembno vlogo pri posredovanju podatkov o poklicih, po katerih je povpraševanje (naj)ve je. Kadrovske štipendije so zanesljiv podatek o tako imenovanih def cитарnih poklicih.

SISTEM ŠTIPENDIRANJA

V Sloveniji temelji sistem štipendiranja na **kadrovskih štipendijah**, ki jih razpisujejo in podeljujejo organizacije in delodajalci skladno s svojimi kadrovskimi potrebami, **republiških štipendijah**, ki so namenjene vajencem, dijakom in študentom, ki bi se sicer zaradi slabih materialnih razmer ne odlo ali za šolanje, in **Zoisovih štipendijah** za izjemno nadarjene dijake in študente, ki so namenjene dvigovanju izobrazbene ravni najsposobnejšega dela mladih. Naj omenim še štipendiranje razli nih fundacij in skladov, ki ponovno oživljajo. Takšnih štipendij je zelo malo, zato jim v nadaljevanju ne bomo namenili posebne pozornosti. Kadrovske in Zoisove štipendije se podeljujejo na podlagi morebitnih preteklih zaslug oziroma pri akovanj (meritorne štipendije), podeljujejo pa jih organizacije in država. Socialne štipendije, predvsem republiške oziroma državne, se dodeljujejo le na podlagi gmotnega položaja študenta oziroma njegove družine.

KADROVSKE ŠTIPENDIJE

Glavne zna ilnosti

Podjetja in druge organizacije lahko izobraževanje šolajo ih se subvencionirajo s kadrovskimi štipendijami. Na Zavodu RS za zaposlovanje že nekaj let ugotavljajo, da je najve je breme štipendiranja prevzela država, saj se za kadrovske štipendiranje odlo ajo le redki delodajalci. Preobrat se je zgodil konec osemdesetih in v za etku devetdesetih let. V osemdesetih letih so bile kadrovske štipendije glavna oblika štipendiranja. Za primerjavo: v najboljših letih so jih podelili 45.000, v zadnjih letih pa je aktivnih kadrovskih štipendij le še približno 7000. Od tega jih skoraj tretjino razpišejo vlada in posamezna ministrstva. Glavni vzrok za preobrat je padeč fnan ce mo i gospodarstva zaradi prehoda v tržno ekonomijo. Gospodarstvo se je soo ilo z nestabilnimi razmerami, podjetja so se prestrukturirala, pove ala se je brezposelnost.

Mnoga podjetja so se borila predvsem za preživetje. Kadrovskih štipendij je bilo zato iz leta v leto manj.

Zanimanje delodajalcev za štipendiranje se je močno zmanjšalo, kar gotovo ni skladno z vizijo kadrovskega nartovanja oziroma razvoja kadrov, ki bi bila uprta v prihodnost. Podjetja sama oblikujejo in vodijo kadrovske politike, pri zadovoljevanju kadrovskih potreb se lahko odločijo tudi za štipendiranje. Očitno je, da delodajalci računajo na veliko izbiro kandidatov na trgu dela, zato ne upoštevajo potrebe po dodatnem vlaganju sredstev za kritje svojega povpraševanja.

Poglavitne vloge štipendiranja

Kadrovske štipendiranje pripravi štipendista na prihodnjo zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že med izobraževanjem (s praktičnim delom, poletniško prakso, seminarskimi in diplomskimi nalogami), poleg tega pa je pomembno tudi pri posredovanju informacij javnosti o poklicih, po katerih je povpraševanje gospodarstva (največje). Ta kazalnik je bil v preteklosti potrjen kot najbolj zanesljiv podatek o tako imenovanih deficitarnih poklicih. Kadrovske štipendiranje se kaže tudi v vlogi večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo, kar omogoča zmanjševanje morebitne strukturne brezposelnosti na račun izobrazbe oziroma poklicne neuskkljenosti.

VLOGA ŠTIPENDIRANJA

Socialna vloga

Pomembna vloga štipendiranja je zagotavljanje enakega dostopa do izobraževanja. Republiška štipendija je zaradi vse večjega razslojevanja družbe pomemben socialni korektiv. Omogoča dostop do izobraževanja tudi tistim posameznikom, ki bi jim bilo to zaradi slabšega socialnega položaja onemogočeno. Cilj štipendiranja je na splošno dvigniti raven izobraženosti, zmanjšati obsejne, socialne in druge razlike, povečati zunanjo motivacijo za študij in možnosti pri iskanju zaposlitve.

Izboljšanje izobrazbene strukture prebivalstva

Kakovostno izobraževanje je vodilo ne samo za razvoj naše družbe, temveč tudi za povečanje mednarodne konkurenčnosti slovenske delovne sile. Zato je eden izmed ciljev Slovenije pri vključevanju v EU poskrbeti za ustrezno izobrazbeno raven prebivalstva in pridobiti čim več strokovno izobraženih ter usposobljenih ljudi, ki bodo kos mednarodni konkurenci na trgu delovne sile. Tudi štipendiranje je eden izmed pomembnejših dejavnikov, s katerimi skuša družba zagotoviti ustrezno kadrovske in izobrazbene strukture za uresničevanje gospodarskih in razvojnih strategij.

Na in pridobivanja kadrov v podjetjih

Organizacije in delodajalci razpisujejo kadrovske štipendije skladno s svojimi kadrovskimi potrebami in ciljem, da si v določenem času zagotovijo ustrezno usposobljen kader. Poleg tega lahko kadrovske štipendiranje pripravi štipendiste na prihodnje zaposlitev pri delodajalcu (štipenditorju) že med izobraževanjem (s praktičnim delom, po itniško prakso, seminarskimi in diplomskimi nalogami ipd.). Podjetja se navadno odločajo za štipendiranje v primeru, ko na trgu primanjkuje usposobljenih kadrov ali zaradi posebnosti dela, ki zahteva morebitne druge vrste znanja. Čeprav je kadrovskih štipendij zaradi sorazmerne finančne nemoči slovenskega gospodarstva malo, se podjetja potegujejo za visoko izobražene in usposobljene ljudi, saj se zavedajo njihovega prispevka k večji konkurenčnosti.

Usmerjevalna vloga

Kadrovske štipendije imajo tudi pomembno usmerjevalno vlogo, saj javnosti posredujejo podatke o profilih, po katerih je povpraševanje na trgu (naj)večje. Ta kazalnik je bil v preteklosti potrjen kot zanesljivo znamenje, kateri poklici so deficitarni. Kadrovske štipendiranje se torej kaže tudi v vlogi spodbujanja večjega zanimanja za izobraževanje, pri katerem povpraševanje presega ponudbo, in s tem zmanjševanja morebitne strukturne brezposelnosti na račun izobrazbene oziroma poklicne neusklajenosti zdaj in v prihodnje.

Preprečevanje bega možganov

V zadnjih letih si tudi posamezne občine in regionalni centri, še posebej iz razvojno zapostavljenih območij, zelo prizadevajo pri zagotavljanju svetovalne in finančne podpore izobraževanju perspektivnih kadrov. S podeljevanjem štipendij skušajo na svoje območje privabiti predvsem perspektivne kadre oziroma jih obdržati in zmanjšati beg možganov drugam.

Spodbuda za nadarjene

Za spodbujanje razvoja in dvig izobrazbene ravni izrazito nadarjenih dijakov in študentov država podeljuje Zoisove štipendije, ki so tudi spodbuda za doseganje boljšega uspeha pri šolanju.

SKRB ZA ŠTIPENDISTE V MINISTRSTVU ZA OBRAMBO

Ministrstvo za obrambo kot štipenditor, ki je organizacijsko podrejen podkomisiji za štipendiranje, je deloma samostojno, in sicer tako, da lahko podkomisiji predlaga različne rešitve, ki jih nato njeni člani potrdijo na rednih, izrednih ali dopisnih sejah.

Podkomisija za štipendiranje v sodelovanju z državnimi organi in Komisijo Vlade RS za kadrovske in administrativne zadeve skrbi za uresničevanje vsega

štipendiranja, in sicer:

- štipendistom, ki dosegajo dobre u ne oziroma študijske rezultate, lahko v soglasju z organom, s katerim je štipendist kadrovsko povezan, omogo i nadaljevanje študija na višji stopnji izobraževanja; uveljavitev te možnosti zanima vedno ve štipendistov in državnih organov;
- e posameznih izobraževalnih programov ni v Sloveniji, lahko štipendijo podeli tudi za izobraževanje na ustanovah v tujini;
- za ve jo obveš enost o naravi prihodnjega dela sodeluje pri organizaciji informativnih dni, predvsem v organih, ki imajo ve je število štipendistov;
- obveš a štipendiste o poteku štipendijskega razmerja in jim strokovno pomaga pri opravljanju delovne prakse ter pripravi seminarskih in diplomskih nalog;
- po kon anem šolanju omogo i štipendistom opravljanje pripravništva v organu, s katerim so pogodbeno vezani, po uspešno opravljenem strokovnem izpitu pa jim omogo i zaposlitev;
- ureja morebitne kadrovske prerazporeditve diplomantov po posameznih državnih organih v Sloveniji (Kološa - Rop, 4).

Ministrstvo za obrambo kot »vmesnik« med podkomisijo za štipendiranje in štipendistom za štipendiste ne naredi toliko, kot bi lahko. Z nekaterimi med vsem štipendijskim obdobjem nimamo stikov ali so ti zelo redki. Štipendisti se na svetovalca za štipendiranje obrnejo najve krat takrat, kadar imajo težave (ne bodo kon ali študija v roku in jih zanima, kako naprej; želijo se zaposliti v upravnem delu in ne v SV ipd.), ministrstvo pa tudi ne iš e posebnih stikov z njimi. Trenutno imajo naši štipendisti naslednje ugodnosti:

- pomo pri pripravi diplomskih nalog,
- opravljanje obvezne prakse na ministrstvu,
- u enje tujega jezika (prek podkomisije za štipendiranje),
- udeležba na vojaškem taboru, na katerem spoznajo vojaško življenje,
- udeležba na selekciji za vstop v Šolo za astnike,
- svetovanje, dokler traja štipendijsko razmerje,
- možnost individualnega pogovora in reševanja posameznikovih želja (skladno s pravilnikom o štipendiranju).

Ministrstvo za obrambo je eden najve jih štipenditorjev v državni upravi. Prav zaradi velikega števila štipendistov je bil v preteklih letih osebni stik s štipendisti otežen. Spreminjanje politike zaposlovanja v državni upravi oziroma veliko število štipendistov je privedlo do položaja, ko je treba razmisliti o izboljšanju stikov na relaciji štipenditor – štipendist in pri štipendiranju za SV v prihodnje. Ministrstvo bi moralo v izboljšanje odnosov med štipenditorjem in štipendisti vložiti še veliko energije in znanja. Dokler traja štipendijsko razmerje, je mogo e štipendista

Natalija Plemenitaš Fuchs in Pavle Gostiša

tako socializirati, da ob koncu izobraževanja ne bo niti za hip pomislil, da se ne bi zaposlil v SV in bo še pred resni no zaposlitvijo util mo no pripadnost tej organizaciji.

V nadaljevanju predstavljamo trenutno število študentov ministrstva (podatki so za februar 2007), izobrazbeno raven, ki jo pridobivajo, in analizo števila podeljenih študentij v preteklih letih.

Na ministrstvu imamo trenutno 53 študentov, od tega 13 za upravni del in 40 za Slovensko vojsko.

Tabela 1: Pregled študentov Ministrstva za obrambo po izobraževalnih ustanovah

Naziv fakultete	UD	SV	Skupaj
Fakulteta za družbene vede	3	11	14
Fakulteta za strojništvo	0	13	13
Fakulteta za elektrotehniko	0	6	6
Pravna fakulteta	3	2	5
Fakulteta za računalništvo in informatiko	3	2	5
Filozofska fakulteta	0	2	2
Ekonomska fakulteta	1	1	2
Medicinska fakulteta	0	2	2
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	3	0	3
Srednja šola	0	1	1
Skupaj	13	40	53

Najve študentov za Slovensko vojsko je s Fakultete za strojništvo (13, smeri pilot helikopterja in vzdrževanje letal), sledita Fakulteta za družbene vede in Fakulteta za elektrotehniko. Za upravni del ministrstva število študentov nobene fakultete ne izstopa.

Tabela 2: Izobrazba, ki jo pridobivajo študenti Ministrstva za obrambo

Izobrazba, ki jo pridobivajo	Število študentov za upravni del	Število študentov za SV	Skupaj	%
srednješolska	0	1	1	1,9
visoka strokovna	2	16	18	34
univerzitetna	11	21	32	60,4
podiplomska	0	2	2	3,7
Skupaj	13	40	53	100

Ob koncu leta 2006 je imelo ministrstvo 53 štipendistov, ve in a se jih izobražuje v univerzitetnih študijskih programih.

Tabela 3: Podeljene štipendije Ministrstva za obrambo – primerjava s preteklimi leti

Šolsko leto	Število podeljenih štipendij		Skupaj
	SV	UD	
1994/1995			63
1995/1996			60
1996/1997			65
1997/1998			45
1998/1999	35	10	45
1999/2000	35	10	45
2000/2001	35	10	45
2001/2002	40	3	43
2002/2003	29	6	35
2003/2004	23	15	38
2004/2005	7	6	13
2005/2006	13	0	13
2006/2007	/	/	/
Skupaj	450	60	554

Primerjava s preteklimi leti kaže, da število podeljenih štipendij v Slovenski vojski pada, za upravni del ministrstva pa že dve leti ni bilo razpisane nobene štipendije. Za visokošolske strokovne in univerzitetne programe, po katerih je veliko povpraševanje na trgu delovne sile (ra unalništvo, strojništvo), ni bilo velikega odziva, prav tako ne za srednješolske.

ŠTIPENDIRANJE NA MINISTRSTVU V PRIHODNJE – VIZIJA OZIROMA CILJNO STANJE

Teoreti ne podlage

Štipendiranje je razmerje med štipendistom in štipenditorjem. To je priložnost za štipenditorja, da si pravo asno pridobi in vzgoji dober kader, ter priložnost štipendista, da si pravo asno zagotovi dober posel in im ve izkušenj za svoje prihodnje poklicno delo. Danes, ko so podjetja vedno manjša (tudi vojske) in je edina pomembna ekonomska kategorija poleg vode znanje zaposlenih oziroma bodo ih zaposlenih, je še kako pomembno, kakšni ljudje se zaposlujejo. Znanje in motiviranost zaposlenih nista še nikoli v takšnem obsegu vplivala na uspešnost

podjetja. To sili pametna podjetja, da s pomočjo »lovcev na glave« iščejo perspektivne dijake in študente.

Zaradi tega danes tovarne ne postavljajo več tam, kjer so surovine, temveč tam, kjer so ustrezno usposobljeni delavci (upoštevajo se tudi cena delovne sile). To dejstvo mora upoštevati tudi SV, še posebej zato, ker je prostorska mobilnost slovenske delovne sile majhna.

Drugo področje, ki postaja vse aktualnejše, je zahteva delodajalcev, da se novozaposleni čim prej vključijo v proizvodni proces, pri čemer sta pomembna predvsem dva elementa, in sicer obvladovanje delovnega procesa, ki ga vsi upoštevajo, in vzgoja, na katero pa se pogosto pozablja.

Priložnost

Podjetje, ki med izobraževanjem svojih bodočih zaposlenih ne stori ničesar za njihovo usposabljanje in vzgojo za delo, veliko izgubi. Mnoga podjetja so mnenja, da lahko kader kradejo, vendar je to zelo kratkoročno gledanje. Kdor pride v podjetje zaradi plače, bo zaradi nje tudi odšel in pri tem ne bo nikoli postal pravi pripadnik podjetja. Podjetje za svoj dolgoročni razvoj potrebuje usposobljene in predane (vzgojene) zaposlene, ki delujejo skladno s kulturo podjetja. Tako jih ne more nihče posnemati pri izdelavi proizvodov, saj imer si podjetje pridobi veliko tržno prednost.

Kandidatu za zaposlitev mora podjetje omogočiti, da čim več časa preživi v njem, in sicer tako, da del izobraževalnega procesa poteka v podjetju in da v njem opravi tudi del poletniškega dela. Seveda pa mora biti ta dejavnost organizirana. Praksa v podjetju mora imeti svoj namen. Za dvig kakovosti znanja je dobro, da podjetje zagotovi mentorstvo ter pošilja kandidate na izobraževanje (v podjetju in zunaj njega) že med študijem. Pri tem ne smemo pozabiti na vključevanje štipendistov v različne socializacijske (vzgojne) dejavnosti, na primer proslave, športne dogodke itn.

Prihodnja organiziranost in delokrog

Ker je to področje zelo pomembno, je na MO treba uvesti institucionalno organiziranost štipendiranja. Bolonjska prenova uspešno podpira nov odnos med štipendistom in štipenditorjem. Treba je ustanoviti organizacijsko enoto, ki bo na podlagi kadrovske politike in kadrovskih namer iskala in vabila štipendiste, jih selekcionirala, nameravala in organizirala njihove dejavnosti v SV ter urejala strokovno pomoč (mentorji) in celostno skrb za posameznike.

Izbor pravih kadrov je zelo pomemben, zato je treba še izboljšati merila selekcije. Selekcija ne temelji le na psihičnem in fizičnem testiranju, temveč tudi na spremljanju dela in vzgoje posameznega štipendista. Pri tem morata potekati

tako selekcija kot orientacija. Ko se kandidat zaposli, mora SV natančno vedeti, kaj lahko od njega pričakuje in kje ga je najbolje zaposliti. Za čim boljši izkoristek kandidatovega angažiranja in njegovo zadovoljstvo pa morajo biti delovne in vzgojne obveznosti v SV čim bolj vodene.

Za vsestransko zadovoljstvo je treba ustanoviti sistem mentorstva, s katerim bomo podpirali in usmerjali študente pri njihovem študiju. Tako lahko s pomočjo natančnega mentorstva privedemo študenta do tega, da za nas pri nas delati že pripravljen. Poleg tega takšna pomoč pozitivno vpliva na študijsko vnemo in pripravljenost za delo v naši organizaciji, študenti pa s svojim študijskim delom pomagajo predvsem strokovnim organom SV (CDR), ki tako hitreje rešijo marsikateri strokovni problem, ki zaradi pomanjkanja delovne sile še ne bi prišel na vrsto. Zelo pomembna je tudi skrb za dijake in študente. Proučiti je treba možnost za pridobitev statusa, ki bi bil za obe strani kar najugodnejši. Najbolje za nas bi bilo, če štipendisti postanejo pripadniki SV. Razmišljati pa je treba tudi o tem, da bi lahko vsaj del študija potekal iz dela. Za izboljšanje standarda je treba zagotoviti bivalne in socialno-vzgojne razmere za njihovo bivanje in vzgojo. Zato je najprimerneje, če štipendistom zagotovimo bivanje v dijaškem ali študentskem domu, v katerem potekajo družabno-vzgojne dejavnosti.

Štipendiste moramo natančno vključevati v športne, kulturne, spominske in druge iniciacijske dogodke SV oziroma enot, v katere bodo vključeni. Seveda pa mora biti ta dejavnost dobro vodena.

Ker je štipendijsko razmerje s SV veliko zahtevnejše kot drugje, je treba štipendistom poleg drugih materialnih in nematerialnih spodbud zagotoviti tudi primerno višino štipendije ter možnost prešolanja ali usposobitve za drugo delovno mesto, če bi nastali razlogi, na primer zdravstveni, ki ne bi več dovoljevali zaposlitve v SV. Pokazati je treba, da nam ni vseeno, kaj se dogaja z našimi štipendisti.

SKLEP

Sistem kadrovskega štipendiranja pomeni vlaganje v razvoj in znanje ter doseganje večje učinkovitosti. Pridobiti želimo mlad, strokoven kader, predvsem takega, ki ga primanjkuje v državni upravi in na trgu delovne sile. Štipendistom med šolanjem omogočimo tečaj tujih jezikov, udeležbo na vojaškem taboru in opravljanje obvezne prakse, skladno s programom izobraževanja. Tudi pri diplomskih in seminarskih nalogah smo pripravljeni pomagati, saj tudi mi želimo, da štipendisti raziskujejo področja dela, ki ga bodo pozneje opravljali.

Kadrovsko štipendiranje je organizacijsko in stroškovno zahteven projekt, zato niti ne preseneča, da se mu delodajalci raje izogonejo. Vendar mora vsako podjetje,

Natalija Plemenitaš Fuchs in Pavle Gostiša

ki želi zagotoviti svojo konkurenost, vlagati v pridobivanje in razvoj kadrov. To vlaganje ni enkratnega značaja, temveč nenehno in nartovano na podlagi različnih mehanizmov. Nartovanje in vlaganje je treba obravnavati kot naložbo, ki se bo v prihodnje povrnila, in ne kot nepotreben strošek.

V zadnjih letih so se potrebe organov državne uprave po štipendistih precej zmanjšale, kar je nedvomno povezano z zaostreno politiko zaposlovanja v državni upravi, po drugi strani pa gre za mnogo racionalnejši pristop k nartovanju potreb po kadrih in njihovih zaposlitev. V zadnjem času se je spremenil tudi odnos prosilcev za pridobitev kadrovske štipendije, saj jih ne zanima zgolj pridobitev dodatnih sredstev za študij, pač pa se prosilci opredeljujejo za področja, ki jih zanimajo in na katerih vidijo svojo poklicno pot in možnost napredovanja, precej so tudi že seznanjeni z ustrojem in delovanjem državne uprave.

Sistem štipendiranja na Ministrstvu za obrambo je trenutno ustrezen, vendar bi bilo treba v odnosu štipendist – štipenditor narediti še veliko. Mlade je treba v obdobju štipendijskega razmerja socializirati in navdušiti za vojaško organizacijo, tako da se bodo ob zaposlitvi že utili kot pripadniki Slovenske vojske in za delo v vojski ne bodo imeli pomislekov. Koristno pa bo tudi vse pridobljeno znanje o vodenju in poveljevanju, ki se zahteva za častnika Slovenske vojske. To sicer lahko uresničimo v sedanjem sistemu (še vedno v povezavi s podkomisijo za štipendiranje), vendar le z več kadra, ki se bo nartno ukvarjal s štipendisti. V prihodnje bo treba razmišljati o svojem sistemu štipendiranja, s katerim ne bi nova čilistična kadrova, temveč čilistično vojakov, rezultat takega sistema pa bi bili tudi pripadniki pogodbene rezerve. Rešitev je torej izboljšati sedanji sistem štipendiranja (z vključitvijo kadra, ki se bo nartno ukvarjal s štipendiranjem in štipendisti) ter pripraviti v okviru sprememb Zakona o službi v Slovenski vojski (uvredba svojega sistema štipendiranja) predlog celovitega sistema štipendiranja s predlogi normativnih podlag za nadaljnje delo.

LITERATURA

- Milena BEVC, 1999: Financiranje učinkovitosti in razvoj izobraževanja. Radovljica: Didakta.*
- Karmen KOLOŠA – ROP, 2003: Štipendiranje, Novosti v uslužbenski zakonodaji. Priložnik za udeležence seminarja. Ljubljana: Upravna akademija.*
- Stane MOŽINA, 1998: Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*
- Pravilnik o štipendiranju (Uradni list RS, št. 49/04 in 66/05).*
- Odlok o kadrovskega štipendiranju (Uradni list RS, št. 16/99).*
- Smernice kadrovskega štipendiranja za potrebe organov državne uprave, interno gradivo Podkomisije za štipendiranje, 2005.*
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/2006 – uradno prečiščeno besedilo).*
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo).*