

**PRILOG RASPRAVI
O PLANIRANJU
LJUDSKIH RESURSA
U SLUŽBI IMAMETA**

Dr. Amir KARIĆ

Ljudi su osnovni i najvažniji resurs svake organizacije. Oni osmišljavaju, planiraju i realiziraju njenu ukupnu djelatnost, te njena uspješnost ovisi o kompetentnosti, inventivnosti i motiviranosti ljudi. Zato bi se moglo reći da je briga o razvoju ljudskih resursa briga o razvoju kičme jednoga sistema. Sljedećih nekoliko napomena o planiranju ljudskih resursa koje sam napisao na poziv glavnog urednika Muallima mr. Šljive, odnose se uglavnom na onaj segment Islamske zajednice koji impregnira najveći broj stručnih kadrova obrazovanih u odgojno-obrazovnim ustanovama Islamske zajednice u BiH. Dakle, riječ je o mogućnostima, odnosno trenutnim poteškoćama sa kojima se nadležni organi Islamske zajednice susreću u pogledu planiranja ljudskih resursa u službi imameta. Kao šlagvort razgovoru o ovoj temi mogu poslužiti tri odvojena događaja koji, svaki na svoj način, ilustriraju spomenute teškoće.

1. „Prijavio sam se na konkurs kojim se traži imam u džematu. Bio sam odličan učenik u medresi i dobar sudent na FIN-u, završio sam studij u redovnom roku i imao visok prosjek ocjena. Predao sam molbu sa svim traženim dokumentima i iščekivao razgovor, odnosno intervju. Međutim, kada sam došao u džemat, članovi džematskog odbora su mi rekli da njihovu džematu ne treba imam sa završenim fakultetom, jer Medžlis ima Pravilnik o plaćama kojim je određeno da se plaća imama sa VSS uvećava za 30% u odnosu na SSS. Tako sam odbijen na ovom konkursu zbog 'prekvalifikovanosti'“.

2. „Zaposlen sam i radim u džematu koji ima dvije stotine domaćinstava. Izvršavam sve obaveze, štaviše, imam izuzetne rezultate u mektebu, što pokazuju plasmani polaznika moga mekteba već tri godine na mektepskim takmičenjima. Međutim, moja plaća je znatno manja od plaće imama u susjednom džematu samo zato što džemat u kojem on radi ima više od pet stotina domaćinstava.“

3. Predsjednik jednog medžlisa ispričao je:

„Poslali smo prijedlog za imenovanje imama, hatiba i muallima u VP službu Rijasetu. U odgovoru koji nam je upućen poslije nekoliko dana naglašene su odredbe „Pravilnika o imamima“ prema kojima je uslov za prijem u radni odnos imama završena medresa i Fakultet islamskih nauka. Sada razmišljam šta da uradimo. Poznate su mi odredbe Pravilnika, i sam smatram nužnim da se one primjenjuju, ali Džemat ima samo stotinu i pedeset domaćinstava. Sagradili

su džamiju prije nekoliko godina, ali nemaju džematski stan za potrebe imama, zbog čega smo i predložili kandidata koji ima završenu medresu, ali je mještanim i stanuje u porodičnoj kući. Povrh svega džemat može obezbijediti samo minimalnu plaću. Rado bih vidio imama sa završenim fakultetom u tom džematu, ali ja mislim da je nerealno očekivati da on radi za minimalnu plaću od koje će plaćati i stanarinu?“

Ovo su tri priče, a mnogo sličnih bi se moglo ispričati, koje govore o realnim teškoćama planiranja ljudskih resursa u službi imameta. Iz navedenih primjera mogu se prepoznati dva međusobno povezana faktora koji otežavaju, skoro da onemogućavaju, sistematično planiranje i projiciranje razvoja ljudskih resursa u najbrojnijoj službi Islamske zajednice. U sadašnjim uslovima nedostaje bitna, odnosno nezaobilazna pretpostavka za strateško planiranje te vrste, odnosno nedostaje integralno materijalno-finansijsko planiranje i poslovanje na nivou cijele Zajednice. Štaviše, izuzme li se nekoliko izuzetaka, integralno finansijsko poslovanje ne postoji ni na nivou medžlisa, što izravno onemogućava kvalificirano i kompetentno odlučivanje kod izbora kadrova, zatim strateško planiranje i razvoj ljudskih resursa. Ukoliko bi se i ostvarile okolnosti koje pogoduju kompetentnom odlučivanju prilikom izbora imama, to je nedovoljno ukoliko ne postoje mogućnosti za planiranje njihovog stručnog usavršavanja i daljeg educiranja i ukupnog razvijanja u skladu sa njihovim specifičnim intelektualnim i duhovnim uklonima. Finansijsko poslovanje koje se odvija na nivou džemata čini džemat realno autonomnim prilikom odlučivanja o izboru kandidata za dužnost imama. Takva praksa još uvijek prevladava u BiH i diskvalificira stručno i kvalificirano ocjenjivanje kandidata u smislu analize njihovih referenci i planiranje njihova zapošljavanja u skladu sa objektivnim potrebama razvoja džemata, odnosno vjerskih poslova i vjerskog djelovanja u pojedinim džematima. Takva iskustva sa kojima se kandidati sučeljavaju demotivirajući su faktor za sve koji se pripremaju za imamski poziv, zato što se često susreću sa realnošću da njihove preporuke koje se zasnivaju na rezultatima ne uzimaju se u obzir, a presudnu ulogu dobijaju najčešće moć šarmiranja i milozvučnost glasa, faktori koji često postaju jedini relevantni kod džematlija. Na kraju, može se reći da je planiranje ljudskih resursa Islamske zajednice moguće jedino u okviru cjelovitog plana razvoja njenih institucija i ustanova.