

Прегледни рад

UDK 005.96:338.12

DOI 10.7251/SVR1510024S

ЉУДСКИ РЕСУРСИ КАО ФАКТОР ЕКОНОМСКОГ РАЗВОЈА

Мр Дражена Станојевић¹

Градска управа Суботица, Србија

Апстракт: Конкурентност све више добија на значају у глобалној економији и заузима централно место у економским стратегијама развијених земаља и земаља у развоју. За разлику од прошлих времена у којима се развој заснивао на компаративним предностима, попут јефтине радне снаге и природних ресурса, данас основу за економски развој представљају услови засновани на знању, високој технологији и иновацијама. Укључивање у глобално окружење представља неминовност с обзиром на повећану конкуренцију, технолошке промене и постизање економије обима и економије знања. Савремене организације су суочене са сталним променама у окружењу, растућом конкуренцијом, технолошким напретком и иновацијама. Бројне земље се окрећу ка економијама заснованим на знању, што захтева прилагођавање на нове услове рада, другачији поглед на организациону културу и развој људских ресурса. Људски ресурси постају најважнији ресурс у савременим условима пословања и представљају важан чинилац економског развоја и носиоце конкурентске предности.

Кључне речи: економија знања, развој, људски ресурси.

1. ЗНАЧАЈ И ЦИЉЕВИ ЕКОНОМСКОГ РАСТА И РАЗВОЈА

Економски развој не може да се посматра изван контекста целокупног друштвеног развоја. Као што је привреда један од најважнијих делова друштвеног система, тако је и економски развој неодвојив од друштвеног развоја.

Економски развој може да се дефинише као сложен друштвени процес путем којег свака земља тежи ка преласку из ниже у више фазе економског развоја.² Економски раст се дефинише као повећање националне производње током одређеног временског периода, веће од пораста становништва. Економски развој није могућ без повећања економског раста, док обрнута релација не мора да постоји.

У најважније циљеве економског развоја убрајају се подизање животног раста становништва и развој производних потенцијала. Циљеви зависе од економске развијености земље и њене величине, могу да буду веома комплементарни, али и конфликтни.

¹ Дипломирани економиста-мастер, stdasha@eunet.rs

² Крагуљ, Д. (2009).

2. КОНЦЕПТ РАЗВОЈА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ДО 2020. ГОДИНЕ

Стратешки документ Србија 2020 дефинише основне елементе друштвено-економског развоја Републике Србије до 2020. године. Прати структуру коју је предложила и усвојила Европска комисија (ЕК) приликом израде Стратегије Европа 2020, узимајући у обзир, према препоруци ЕК, специфичности Републике Србије, такође дефинише и начин разраде предложеног концепта развоја путем секторских стратегија као и институције које учествују у спровођењу дефинисаних циљева.

Економска криза имала је велике последице по домаћу економију. Као главни проблеми могу се издвојити рекордни дефицит спољнотрговинског и текућег платног биланса, низак ниво образовања и инвестиција у људски капитал, истраживање и технолошки развој који су основа за брзи раст привреде, расположивост у погледу квалитета и расположивости инфраструктуре.

	ЕУ 2010	ЕУ 2020	СРБИЈА 2010	СРБИЈА 2020
Запосленост становништва од 20 до 64 године (%)	68	75	49	65
Инвестиције у истраживање и развој (%БДП)	1,9	3,0	0,3	2,0
Учешће потрошње енергије из обновљивих извора у укупној потрошњи енергије (%)	16	20	12	18
Енергетска ефикасност (топ/1000\$ БДП-а)	0,21	0,17	0,96	0,57
Популација 30-34 године са универзитетском дипломом (%)	31	40	21	30
Стопа сиромаштва (испод 60% медијане расположивог дохотка становништва)	16	12	17	14

Табела 1. ЕУ и Србија: тренутно стање и циљеви развоја (Извор: Европа 2020, Завод за статистику Републике Србије)

3. ТРАНЗИЦИЈА ТРАДИЦИОНАЛНЕ ЕКОНОМИЈЕ ПРЕМА ЕКОНОМОМИЈИ ЗАСНОВАНОЈ НА ЗНАЊУ

Знање предузећа одређује његову економску снагу и могућност да развија остале ресурсе и повећава ефикасност њихове употребе. Савремени услови пословања одвијају се у друштву које се заснива на знању, а оно се третира последњом, највишом фазом у његовом развоју. Пролазак економски напредних земаља кроз фазу економије засноване на знању довело је до великих промена на савремени свет. У таквим околностима говори се о тзв. менаџерској револуцији и великом утицају интелектуалног капитала у стварању вредности. Знање се третира као стратешки ресурс, извор компаративних предности и пословне успешности. Због тога менаџмент би требало да остварује ефикасан процес управљања знањем, јер се и он у "новој економији" сматра детерминантом одрживе конкурентности пословних система.

Постоји неколико специфичних карактеристика друштва заснованог на знању које га јасно разликују од претходних модела друштва, а које су уз то велики изазов за менаџмент предузећа³:

- Из перспективе развоја друштва и привреде, високо образовани запослени заузимају централно место у пословним системима и све више се увећавају захтеви у погледу нивоа потребног стручног знања, вештина, експертиза за обављање посла.
- Присутна је појава великог броја научних публикација и експоненцијално мултипликовање извора ширења информација, који садрже огроман број разноврсних корисних података за управљање.
- Евидентан је, готово, неограничен приступ информацијама из целог света преко мас медија који су посебно значајни за трансфер различитих управљачких информација.
- Све више се повећава број предузећа које професионално нуде интелектуалне услуге. Знање постаје производ и основа стварања нових пословних могућности.

Превођењем израза - друштво засновано на знању - на језик менаџмента, дошло се до термина менаџерска револуција. Као што је технолошка револуција донела примену знања као инструмента (алата, процеса и производа), производна револуција, за време Тејлора, довела је до примене знања запослених у предузећу. Менаџерска револуција представља, како наглашава Drucker, трећу промену у динамици примене знања, када је наука примењена директно на науку - "знање је примењено на само знање".

Под тим околностима, менаџерска револуција се појављује као резултат чињенице да постоји знатан утицај интелектуалног капитала на успешност процеса управљања. Због тога се потенцира да: (а) знање представља основу за пословање савременог предузећа и постаје

³ Drucker, P. (2003).

ефикасно и ефективно кроз менаџмент; (б) људски фактор својим двоструким учешћем у менаџмент процесу (и то као детерминанта управљања и као ресурс) једино је способан да генерише, користи и валоризује знање.⁴ Знање као ресурс је основа иновативности предузећа – способности да се креира ново, применљиво и тржишно корисно знање. Уз то, релевантно је постићи ефикасну употребу знања, која се огледа у остваривању иновација (производа, процеса и др.). Управо ови моменти говоре о потреби промене стратегија, политика, пословних филозофија савремених предузећа, те ставова њихових власника и менаџера у смислу достизања и одржања конкурентности у глобалној економији.

Стратегијско управљање људским потенцијалима полазиште је развоја привреда заснованих на знању. Под појмом "људски потенцијали" подразумевају се укупна знања, вјештине, способности, креативне могућности, мотивација којима располаже одређено друштво, односно организација. Привреде засноване на знању ефикасно користе интелектуални капитал у функцији раста и развоја. Знање, иновације и квалитет постају носиоци конкурентских предности, јављају се организације учења, а истраживање и управљање знањем постају кључни извор конкурентске способности.

Карактеристике (микро и макро ниво)	Традиционална економија	Економија знања
Ниво конкуренције	Национална конкуренција	Глобална конкуренција
Извори конкурентске предности	Ниски трошкови, диференцијације фокусирања	Знање, иновације, квалитет
Кључни покретачи раста	Јефтина радна снага, капитал	Знање, идеје, иновације, технолошка структура
Кључни технолошки трендови	Механизација, аутоматизација	Дигитална комуникација, виртуализација
Структура организације	Хијерархијска, бирократска	Предузетничка, умрежена
Организација производње	Масовна производња	Флексибилна производња прилагођена захтевима купаца
Важност истраживања и управљања знањем	Низак	Кључни извор конкурентске способности

*Табела бр. 2. Разлике између традиционалне и економије знања
Извор: Дружић Г.: Стање и перспективе хрватског господарства,
Голден маркетинг, Загреб, 2004, с. 213. Економија знања постаје
светски феномен*

⁴ Крстић, Б. (2007).

4. ПОНАШАЊЕ СЕКТОРА ЉУДСКИХ РЕСУРСА У РЕГИОНУ

Како је утицај глобалне економско-финансијске кризе стигао и до нашег региона, природно произилази да се и сектор људских ресурса наших и суседних компанија нашао пред истим изазовима и могућностима као и остале компаније широм света. Иако, можда, немамо тако развијене системе управљања људским ресурсима као неке компаније савремених тржишних привреди, свакако не смемо занемарити реакције нашег региона, у овом сектору, у условима кризе.

Истраживање које је реализовала ревизорска кућа „Price Waterhouse Coopers“ марта 2010. године бавило се управо реакцијама и потенцијалом људских ресурса у условима кризе. Истраживање је обухватило 100 компанија са територије Албаније, Босне и Херцеговине, Бугарске, Црне горе, Македоније и Србије. Компаније учеснице у истраживању припадају различитим секторима: банкарском, секторима за пружање других финансијских услуга, за комуникације и медије, технологију и ИТ технологију, фармацевтском сектору, сектору за производњу хемикалија, инжењерингу и конструкцијама, сектору производње, сектору јавних услуга, сектору малопродаје и сектору пружања разних врста услуга.

Земља	Број учесника	Расподела компанија по земљама
Албанија	15	15%
Босна и Херцеговина	7	7%
Бугарска	18	18%
Црна Гора	6	6%
Македонија	7	7%
Србија	47	47%
Све земље	100	100%

Табела бр 3. Расподела компанија које су учествовале у истраживању по земљама

(извор ХР барометар 2010, с.4 преузето са

<http://www.pwc.rs/sr/publications/assets/HR-Barometer-2010-srpska-verzija.pdf> 01.03.2012)

Компаније су током 2009. године имплементирале низ анти-кризних мера у области људских ресурса како би умањиле негативне утицаје економске кризе. У најважније анти-кризне мере убрајају се :

- 1) смањење/ замрзавање броја запослених
- 2) смањење основне/ варијабилне зараде
- 3) смањење / замрзавање буџета за обуку и развој, екстерну регретацију итд.

Када је у питању задовољство ефектима антикризних мера, већина компанија је задовољна или веома задовољна нивоом уштеде. У Босни и Херцеговини проценат задовољства је потпун и износи 100%.

Компаније су у нешто мањој мери задовољне ефектима антикризних мера на продуктивност у односу на ниво уштеде - 67%. Највеће задовољство ефектима антикризних мера изразиле су албанске компаније са 93%, бугарске 82%, док проценат задовољства српских компанија износи 75%. Међутим, четвртина испитаника незадовољна је предузетим мерама у односу на њихов ефекат на продуктивност компанија.

Ниво задовољства (%)	Веома задовољан	Задовољан	Незадовољан
Албанија	8	85	7
Босна и Херцеговина	0	71	29
Бугарска	6	76	18
Црна Гора	0	83	17
Македонија	14	43	43
Србија	15	60	26
Све земље	10	67	23

*Табела бр. 4. Ефекти које су антикризне мере имале на продуктивност приказано по земљама
(извор ХР барометар 2010, с.10 преузето са
<http://www.pwc.rs/sr/publications/assets/HR-Barometer-2010-srpska-verzija.pdf> 01.03.2015)*

У периоду глобалне кризе посебну пажњу треба обратити на мотивацију запослених. Чак 67% компанија сматра да су антикризне мере имале одређени негативан утицај на мотивацију запослених, док само 12% компанија сматра да је негативан утицај на мотивацију запослених био изузетно велики. Такође, 55% компанија истиче да је ефекат мера на мотивацију запослених био незнатан - од 28% у Бугарској до 85% у Албанији.

Земље/ Утицај	велики утицај	незнатан утицај	никакав утицај	не знам
Албанија	0%	85%	15%	0%
Босна и Херцеговина	0%	71%	29%	0%
Бугарска	11%	28%	56%	6%
Црна Гора	0%	33%	50%	17%
Македонија	0%	29%	29%	43%
Србија	17%	62%	19%	2%
Све земље	12%	55%	30%	3%

*Табела бр. 5. Ефекти које су антикризне мере имале на мотивацију запослених приказан по земљама
(извор ХР барометар 2010, с.11 преузето са
<http://www.pwc.rs/sr/publications/assets/HR-Barometer-2010-srpska-verzija.pdf> 01.03.2015)*

Очекивања компанија обухваћена истраживањем у погледу броја запослених током 2010. године показала су охрабрујуће резултате. Чак 43% компанија изразило је могућност повећана броја запослених. Процент расте и до 50% у случају Црне Горе и Бугарске, у Македонији износи 71%, док је у случају Србије 38%.

Да би позитивно утицале на мотивацију запослених, 59% анкетираних компанија су током 2010. године одлучиле да повећају основну зараду (посматрано по земљама - Србија 57%, Македонија 86%, Црна Гора 50%, Бугарска 72%, Албанија 67%, док БиХ компаније не мењају основну зараду). У случају варијабилне зараде само 32% компанија планира повећање варијабилне зараде, 56% компанија очекује да ће она остати на истом нивоу, а чак 12% сматра да ће је смањити.

Обука и развој представљају важно средство мотиваиције и задржавања запослених. Како би охрабрили запослене да уче и развијају своје вештине, 50% испитаних компанија у Црној Гори, 43% у Македонији и 39% испитаних компанија у Србији намерава да од 2010. године више улажу у обуку и развој.

HUMAN RESOURCES AS A FACTOR AN ECONOMIC DEVELOPMENT

Dražena Stanojević MA

Abstract: Competitiveness is increasingly gaining importance in the global economy and occupies a central place in the economic strategies of developed countries and developing countries. Unlike past time in which development is based on comparative advantages, such as cheap labor and natural resources, today the basis for economic development represent knowledge-based conditions, high technology and innovation. Turning to the global environment is inevitable due to the increased competition, changes in technology and achieve economies of scale and the knowledge economy. Modern organizations are faced with constant changes in the environment, increasing competition, technological progress and innovation. A number of countries are turning towards knowledge-based economy, which requires adapting to new conditions, a different view on organizational culture and human resource development. Human resources are becoming the most important resource in the modern business conditions and are an important factor of economic development and the holders of competitive advantage.

Keywords: knowledge-based economy, development, human resource

ЛИТЕРАТУРА

1. Bahtijarević-Šiber, F. (1999): *Management ljudskih potencijala*, Golden Marketing, Zagreb.
2. Drucker, P. (2003): *"Managing in the Next Society"*, Butterworth Heinemann.
3. Крстић, Б.: "Управљање перформансама људских ресурса као детерминанта креирања вредности и конкурентске предности предузећа", *Теме*, бр. 2/2007 с. 315-328.
4. Караман Аксентијевић, Н., Жежић, З., Ђурић, К. (2008): *Управљање људским потенцијалима као претпоставка иновативности и успешности пословања*, *Информатологија*, 41, 46-50, преузето са <http://hrcaak.srce.hr/file/3436> (25.03.2010).

5. Kragulj, D.: *Ekonomija, Uvod u ekonomsku analizu, mikroekonomija i makroekonomija*, Kragulj, Beograd, 2009.
6. Morey Daryl, Maybury Mark, Bhavani Thuraisingham (2000): "*Knowledge management-Classic and Contemporary Works* ", The MiT Press Cambridge, London.
7. Publikacija „HR Barometar 2010“, preuzeto sa sajta:
<http://www.pwc.rs/sr/publications/assets/HR-Barometer-2010-srpska-verzija.pdf> (01.03.2015).
8. http://www.srbija.gov.rs/extfile/sr/145381/koncept_razvoja_srbije_do_2020.pdf (01.03.2015).