
Pregledni naučni rad
Primljen: 22. 12. 2017.
Prihvaćen: 17. 3. 2018. (str. 25-38)

UDK 005.96:005.94
330.322.3
COBISS.SR-ID 262309644

INVESTIRANJE U LJUDSKI KAPITAL - DETERMINANTA POSLOVNOG USPEHA ORGANIZACIJA

Dr Radica Pavlović¹,
Dr Slobodan Stamenković²

REZIME

Tradicionalno shvatanje je da rad predstavlja stvaranje materijalnih i drugih dobara za direktno ili indirektno podmirivanje ljudskih potreba, odnosno, umni rad se nije tretirao zasebno u odnosu na fizički rad, već su integralno smatrani kapitalom organizacije. Moderno shvatanje ljudskog rada utvrđuje međuzavisnost obrazovanja, tehničkog progresa i zapošljavanja, kao ključan trougao u usmeravanju privrednog razvoja. Stanje menadžmenta u Republici Srbiji ima ozbiljne implikacije na efikasnost preduzeća. Efikasnost menadžera treba meriti efikasnošću preduzeća u kojima posluju, odnosno adekvatnošću upravljačkog obrazovanja, znanja, veština i sposobnosti. Investiranje u ljudski kapital i obezbeđenje izvora njihovog finansiranja, kao determinantu distinktivne konkurentске prednosti i poboljšanja efikasnosti i produktivnosti preduzeća i privrede, obezbeđuje se nužan uslov usmeravanja poslovnih i privrednih aktivnosti i donošenja adekvatnih strategija u cilju rasta i razvoja nacionalne ekonomije.

KLJUČNE REČI

INVESTICIJE, MENADŽERI, LJUDSKI RESURSI, ZNANJE, EFIKASNOST.

¹ Docent, Fakultet za menadžment, Univerzitet Megatrend, Park šuma Kraljevica bb, 19000, Zaječar, Srbija, rpavlovic@megatrend.edu.rs

² Redovni profesor, Fakultet za poslovne studije, Univerzitet Megatrend, Bulevar maršala Tolbuhina 8, 11070, Beo-grad, Srbija, sstamenkovic@megatrend.edu.rs

UVOD

Poslovanje privrede i preduzeća u svakoj zemlji prvenstveno zavisi od raspoloživih faktora proizvodnje: zemlje, kapitala i rada. Tradicionalno shvatanje rada, odnosno radne snage, svodilo se na ljudsku aktivnost usmerenu na svesno i organizovano delovanje čoveka na prirodu, kroz fizičke i umne sposobnosti, a pomoću sredstava za rad.

Osnovni cilj istraživanja je sagledavanje različitosti u tradicionalnom i modernom shvatanju rada i potrebe za investiranjem u ljudski kapital kao determinantu poslovnog uspeha. Tradicionalno shvatanje je da rad predstavlja stvaranje materijalnih i drugih dobara za direktno ili indirektno podmirivanje ljudskih potreba, odnosno, umni rad se nije tretirao zasebno u odnosu na fizički rad, već su integralno smatrani kapitalom organizacije.

Moderno shvatanje ljudskog rada utvrđuje međuzavisnost obrazovanja, tehničkog progressa i zapošljavanja, kao ključan trougao u usmeravanju privrednog razvoja. Stoga se i obrazovanje afirmiše kao opravdana investicija, a ne trend i svojevrsni društveni trošak koji opterećuje materijalnu proizvodnju (Jakšić, 1986).

Postoje brojna teorijska i empirijska stanovišta da su investicije u ljudski kapital jeftinije u odnosu investicija u fizički kapital, kao i činjenica da one donose veću produktivnost i efikasnost privređivanja. U tom kontekstu pojam radne snage zamenjuje se pojmom ljudskih resursa, pri čemu se akcenat sve više stavlja na ekonomiju znanja ka postizanju natprosečnih poslovnih rezultata, nego na fizički kapital kao determinantu konkurentske prednosti (Pavlović i drugi, 2013).

Poslovni procesi se menjaju i prilagođavaju tržišnim prilikama, poslovanje se globalizuje i ubrzava, konkurencija postaje intenzivnija, a glavni resursi novog ekonomskog sveta postaju informacija, znanje i intelektualni kapital kompanije (Cvetković-Bogavac i Kotlica, 2007).

Uvažavajući karakteristike i uslove savremenih tendencija i kretanja na globalnom tržištu, može se konstatovati da ljudski resursi predstavljaju nevidljivu aktivu preduzeća, a menadžeri (kao ljudski resursi) imaju ključnu ulogu ka postizanju natprosečnih poslovnih rezultata kompanija i konkurentske prednosti, s obzirom na to da su oni ti koji upravljaju svim raspoloživim resursima kompanije i da, bez obzira na veličinu i dostupnost kapitala i drugih materijalnih i nematerijalnih sredstava, isključivo od njih zavisi efikasnost upotrebe istih, što se, u konačnom, manifestuje kroz uspeh same kompanije i njene pozicije na tržištu (Pavlović i drugi, 2012). U kontekstu navedenog, autori su cilj istraživanja usmerili na stanje srpskog menadžmenta u odnosu na savremeno shvatanje, u uslovima globalizacije, gde se sa akcenata tradicionalne ekonomije, okreće ka ekonomiji baziranoj na znanju.

Polazna pretpostavka se bazira na činjenici, da ako se efikasnost menadžera treba meriti efikasnošću preduzeća u kojima posluju, tada je potrebno njihovo adekvatno upravljačko obrazovanje, znanje, veštine i sposobnosti. Stoga, deo rada obuhvata analizu stanja srpskog menadžmenta u cilju sagledavanja kritičnih faktora uspeha, kao i generalnim upravljanjem (prevashodno putem selekcije) ovom specifičnom i značajnom kategorijom ljudskih resursa u preduzećima.

Druga pretpostavka proističe iz činjenice, da ako je neophodno investiranje u ljudski kapital i obezbeđenje izvora njihovog finansiranja, kao determinantu distinktivne konkurentske prednosti i poboljšanja efikasnosti i produktivnosti preduzeća i privrede, tada to predstavlja nužan uslov usmeravanja poslovnih i privrednih aktivnosti i donošenja adekvatnih strategija u cilju rasta i razvoja nacionalne ekonomije.

1. ULOGA I ZNAČAJ FINANSIRANJA INVESTICIJA U LJUDSKI KAPITAL

Investiranje u ljudske resurse impliciraju problematiku finansiranja (izvora), obim potrebnog kapitala, očekivane rezultate investicije (isplativost investicije). Stoga je veoma važno sagledati mesto i značaj investicija u doprinosu privređivanja, kao i njihove isplativosti, kako bi se potvrdila polazna pretpostavka o njihovoj ulozi i značaju za poboljšanje poslovanja preduzeća i privrede.

Proces obrazovanja kadrova, odnosno organizaciono učenje, zahteva prihvatanje promene od zaposlenih u odnosu na rutinski rad, jer se trebaju uložiti određeni trud i naponi, što rukovodstva preduzeća vodi u te aktivnosti samo ukoliko postoje određeni motivi. To vredi i za korišćenje već stvorenog ljudskog kapitala u privrednim, ali i u brojnim neprivrednim delatnostima, koji itekako utiču na poslovanje privrede, na njen rast i razvoj (Petrović, 2010). Smatra se da oni koji uče (obrazuju se) moraju postati veoma kompetentni u svim fazama ciklusa razvoja privrede i društva (Zjalić, 2009).

Uticao znanja na razvoj društva dobija početkom XXI veka novu dimenziju. U tom periodu znanje postaje resurs koji ima veći značaj od prirodnih bogatstava (Simeunović i drugi, 2010). Po rečima Pitera Drakera, znanje predstavlja najznačajniju i najprofitabilniju investiciju u svakoj zemlji (Drucker, 1995). Naime, klasičan tretman zemlje, rada i kapitala je dugo bio implementiran u ekonomskoj nauci i praksi, a dobrim delom je i danas.

Zbog toga se moderniji ekonomisti ne zadovoljavaju dosadašnjim analizama kapitala koji se ograničavaju na fizički kapital, već insistiraju na kompleksnije shvatanje kapitala koje uključuje zalihe ljudskog kapitala, kako je definisano u prvim razmatranjima značaja kadrovskih potencijala (Schultz, 1973).

Po značajnom autoru ove oblasti, zalihe ljudskog kapitala su najznačajni motor proizvodnje (Marshall, A.).

Stoga, obrazovanje treba shvatiti kao investiranje u ljude, a obrazovne izdatke ne tretirati kao trošak koji smanjuje štednju, već u formi kapitala sa rastućim prinosima (Schultz, 1985), jer obrazovanje, kao investiciju u humani kapital, doprinosi povećanju štednje te se ne treba tretirati kao teret za državu i njene javne fondove, kao neopravdana alokacija resursa koja smanjuje štednju i produktivno finansiranje. Otuda se i savremena ekonomska teorija trudi da ljudski kapital eksplicira kao integralni deo teorije kapitala, koja uključuje i alokaciju vremena ljudi sa stanovišta njegove dosadašnje i buduće vrednosti, pošto stopa prinosa na investicije u ljudski kapital teži da premaši stopu prinosa na investicije u fizički kapital, porast ekonomske vrednosti ljudskog vremena postaje centralno pitanje (Schultz, 1980).

Fizički kapital je oskudan faktor rasta i kao takav on je neminovno podložan ispoljavanju zakona opadajućih prinosa. Stoga, uvećanje fizičkog kapitala ne može biti garancija dugoročnog privrednog rasta. Suprotno, ideje i znanje ne podležu zakonu opadajućih prinosa. Ljudi, po rečima Romera, poseduju neograničene sposobnosti rekonfigurisanja fizičkog kapitala, stvarajući na taj način nove obrasce njegovog korišćenja, što doprinosi rastu produktivnosti i ubrzavanju privrednog rasta. Romerov zaključak je da ako države žele da podrže privredni rast, one moraju sveobuhvatnim merama subvencionisati proces uvećanja ljudskog kapitala (Romer, 1986). Geri Beker (Gary Becker) u svom klasičnom delu *Ljudski kapital (Human Capital)* ističe da svaka aktivnost koja sa sobom nosi troškove u tekućem periodu, a povećava produktivnost u budućem, može se analizirati u okviru teorije investicija (Grečić, 2004).

Pojedini autori smatraju da se isplativost investicija računa po principu neto sadašnje vrednosti, odnosno da pojedinac treba da investira, ako je njena (investiciona) neto sadašnja vrednost veća od nule. Dakle, to znači da je pozitivna vrednost, u stvari, sadašnja diskontovana vrednost koristi, veća od sadašnje diskontovane vrednosti troškova.

Znanje ne podleže zakonu o opadajućim prinosima. Međutim, „granični trošak upotrebe znanja, jednom kad je ono stečeno, jednak je nuli. Stoga je cena korišćenja tog znanja na tržištu jednaka nuli, što znači da je nemoguće ekonomski stimulisati privatne investitore da se bave sticanjem novog znanja, koje je u uslovima nove ekonomije ključno za profitabilnost kompanija i ekonomsku uspešnost pojedinih zemalja” (Cvetanović, 2014).

Pored navedenog, treba imati u vidu da visoka stopa nezaposlenih, naročito mladih, niska platežna moć, nelikvidnost i inflatorni pritisak najviše pogađaju mladu populaciju (koja treba da se opredeli za proces obrazovanja) te znatno utiču na interes roditelja, obrazovnih institucija, preduzeća i privrede. Velikim delom su pogođeni i oni koji su već u radnom odnosu, a gde je neminovno dalje usavršavanje. Njihova platežna moć i akumulacija preduzeća

nisu dovoljne da pokriju ovu vrstu investicija što posledično može dovesti do negativnog dejstva multiplikatora investicija.

S obzirom na to da investicije u ljudski kapital predstavljaju važan faktor rasta, a vrednost doprinosa ljudske delatnosti često prevazilazi stope prinosa od privrednih investicija, zakidanje na ovim ulaganjima impliciraće u budućem smanjenju privrednog rasta sa uračunatim efektima na produktivnost rada, rentabilnost ulaganja, štednju i blagostanje. Stoga je od velike važnosti, kako za privredu tako i za preduzeća i pojedince, da naprave adekvatnu alokaciju izvora finansiranja između državnih sredstava (putem različitih oblika javnih fondova, subvencija, državne pomoći, vaučera...), finansiranja iz privatnih sredstava (interni izvori preduzeća, lična sredstva pojedinca) i kreditiranja.

Ljudi su najkonkretnija i najskuplja vrednost menadžmenta sa stanovišta kreativnosti i stvaralaštva u funkciji rasplamsavanja preduzetništva i sastavni su deo korporativne kulture, koju menadžment teži da usadi u svest i biće ljudi kao trajnu tekovinu civilizacije (Ristić i Komazec, 1993).

Kratak pregled osnovnih činjenica o ulozi i značaju investiranja u ljudski kapital je bio neophodan radi definisanja onih kritičnih faktora koji u savremenom poslovanju, posebno u eri pune digitalizacije poslovanja globalizovanog sveta, znače razliku između uspešnih i neuspešnih organizacija, odnosno tradicionalnog i savremeno obrazovanog menadžera.

2. EKONOMIJA ZNANJA - DETERMINATA POSLOVNOG USPEHA PREDUZEĆA

Teorija menadžmenta, svoj razvoj na kraju dvadesetog veka, doživljava u okolnostima brzih promena i novog načina posmatranja odnosa i vremena. „Što se više gube granice između nacija i kultura, a nova tehnologija komunikacija nam omogućava da svet posmatramo kao globalno selo, to se domet međukulturalnih i međunarodnih odnosa sve više širi“ (Mašić, 2001). Prilagođavanje ovim promenama uslovljava ubranu poslovnu aktivnost i visok stepen intenziteta rada u organizacijama i menadžmentu. Gledište po kome vreme i međuljudski odnosi primoravaju privredno rukovodstvo da redefinišu tradicionalne pristupe u svetlu stalnih, brzih promena, kao novu teoriju menadžmenta nazivamo – dinamično angažovanje. Oba pojma u nazivu, dinamičan - suprotno od statičan, nepokretan, podrazumeva stalnu aktivnost; i angažovanost – suprotno od ravnodušan, implicira intenzivnu povezanost, razvoj međuljudskih odnosa i prilagodljivost stalnim promenama te „u savremenim uslovima poslovanja, znanje veoma brzo zastareva pa su inovacije i permanentno obrazovanje ključ nove poslovne strategije firme (Cvetković i Grgurević, 2007).

Nova paradigma ekonomije znanja, čije je poznavanje pretpostavka za ostvarenje većih uspeha organizacije u sve konkurentnijem svetu, gde samo

kvalitet razmišljanja, brzina reagovanja i poslovna mudrost definišu razlike među zemljama (Cvetković-Bogavac i Kotlica, 2007). Znanje kao najvažnije sredstvo u svakom preduzeću je ključno za opstanak u eri „nove ekonomije“ i predstavlja ključno sredstvo za opstanak preduzeća na tržištu. Kadrovi predstavljaju jedini resurs koji nije ograničen i koji je moguće beskrajno razvijati. Smatra se da će, preduzeća pretrpeti sve veće i sve radikalnije resrukturiranje, nego u bilo kojem ranijem periodu (Drucker, 1995). Dalje, upravljanje i upravljačka struktura samih kompanija je dovedena u pitanje. Naime, promena vlasništva državnih ili društvenih preduzeća i prebacivanje na penzione i zajedničke fondove, predstavlja fundamentalnu promenu u mestu i karakteru svojine. Stoga je neminovno da ovo ima ogroman uticaj na sve, a pogotovu na upravljanje preduzećem: kao prvo, prkosi se doktrini samoodrživog stručnog rukovodstva velikih kompanija, koja postoji još od drugog svetskog rata i pokreću se nova pitanja u vezi sa odgovornošću i stvarnoj legitimnosti rukovodstava u velikim kompanijama.

Ukratko, znanje i informacije su postali sredstvo pomoću koga se rešavaju poslovni problemi, međutim, ukoliko ne postoji jedan celokupan poslovni kontekst, upravljanje znanjem ne samo da ne daje očekivane rezultate već u određenim situacijama može da bude štetno (Cvetković-Bogavac i Kotlica, 2007). Neka preduzeća koriste analize, planiranje i kompjuterski podržane radne sisteme da bi u velikoj meri poboljšali donošenje odluka, raspodelu resursa, sisteme upravljanja, proces „know-how“ i ukupne performanse, kao i način razvijanja jezgra strateške kompetencije (Cvetković, 2007).

Kao rezultat takvog odnosa i merila postavljaju se pred savremenu teoriju menadžmenta i menadžerima u privredi, i to pre svega top menadžmentu, zahtevi za posedovanjem odgovarajućih „know how“ o konceptima i aplikaciji korporativnog upravljanja. U ovakvim uslovima, nužno je prihvatiti nove tehnike i modele upravljanja kompanijom, integrišući modele poslovne izvrsnosti u korporativnu strategiju u cilju oživljavanja poslovnih aktivnosti u kratkom roku i povećanja korporativne prednosti u dugom roku (Stamenković i Pavlović, 2010). Valja istaći da početni uslovi razvoja zemalja u tranziciji, gde spada i Srbija, određuju i brzinu kojom će se usvojiti „nova ekonomija“ (Cvetković, 2007). Promišljanje ljudskog faktora u globalnoj ekonomiji mora uvažiti da su, u kapitalizmu, znanje i umeće jedini izvori održive i dugoročne kompetitivne prednosti korporacija pa se ljudi moraju shvatiti i tretirati kao bića koja misle, sposobna da proizvedu i usavršavaju svoj život u istorijski konkretnom životnom prostranstvu, zahvaljujući svojoj životnoj snazi (Григорьев, 2006).

3. OBRAZOVANJE SRPSKOG MENADŽMENTA

Brojni problemi, koji okupiraju privredu i preduzeća, nameću potrebu sagledavanja stanja srpskog menadžmenta u kontekstu njihovog obrazovanja, s obzirom na to da se jedino kroz ovaj proces, u najvećoj meri mogu steći adekvatna znanja, potrebna za efikasno upravljanje preduzećima u sve složenijim i turbulentnim uslovima sa mnoštvom rizika i opasnosti, koje nameće okruženje.

Učenje, u uslovima visokog nivoa turbulencije i ubrzanja promena, postaje osnovna pretpostavka na kojoj organizacije razvijaju suštinu svoje kompetentnosti i na taj način uspevaju da odgovore novim menadžment izazovima (Cvetković-Bogavac i Kotlica, 2007).

Celokupnost promena i revitalizacije Republike Srbije, odnosno njen dalji društveno-ekonomski razvoj (Stamenković, 2007) zahteva novi, savremeni, efikasni i efektivni menadžment, menadžment baziran na multidisciplinarnom obrazovanju i znanju, a naročito u sferi ekonomsko-finansijskih upravljačkih tehnika, metoda i instrumenata (Pavlović M. i drugi, 2007). Ovo, pre svega dobija na značaju u uslovima gde je Svetska ekonomska kriza ostavila nesagledive posledice, uvlačeći domaće kompanije u začarani krug nelikvidnosti (Stamenković i Pavlović R., 2007).

Brojne studije i analize ukazuju da Srbija nema adekvatan menadžment koji je u stanju da, na brz i efikasan način, odgovori na ključne izazove, koje nameće okruženje (Stamenković i Pavlović M., 2011). Prema rezultatima Ankete o radnoj snazi u periodu od 2010-2013.¹ godine (Republički zavod za statistiku 2010-2013) od ukupnog broja zaposlenih lica, oko 6% je sa zanimanjem zakonodavaca, funkcionera i menadžera (tabela 1).

Tabela 1: Broj zaposlenih na radnim mestima zakonodavaca, funkcionera i rukovodioca (direktora, menadžera) prema stepenu stručne spreme u Srbiji, 2010-2013.

Nivo obrazovanja	Broj zaposlenih			
	2010	2011	2012	2013
Bez škole	-	-	-	-
Nepotpuna osnovna škola	431	100	-	-
Osnovna škola	5.094	2.132	-	1.258
Srednja škola	61.172	62.568	60.722	28.226
Viša škola	15.409	12.426	18.080	15.438
Fakultet, Akademija, Visoka škola	42.707	37.586	40.815	35.580
Ukupno	124.813	114.813	119.618	80.503

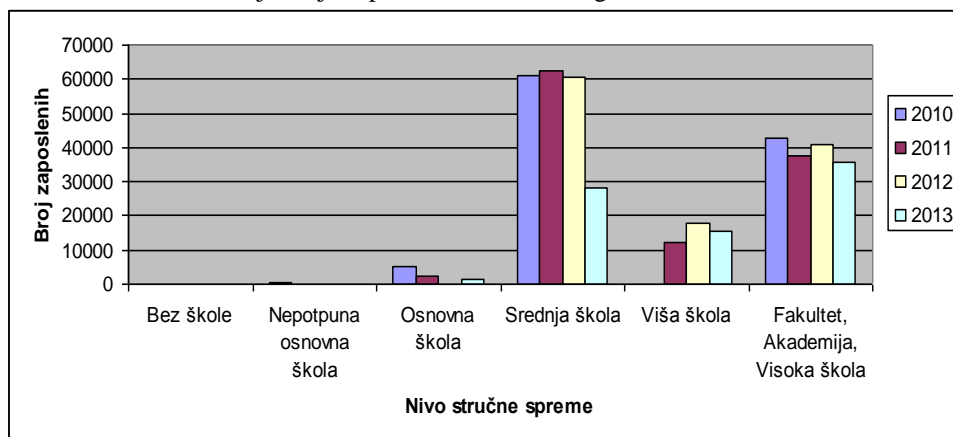
Izvor: Anketa o radnoj snazi (2010-2013), Republički zavod za statistiku, Beograd.

¹ Napomena: Analitički period uzet je na osnovu dostupnosti podataka od strane RZS-a. Od 2014. godine revidirana je sadržina podataka pa, samim tim, nisu dostupni podaci o broju zaposlenih na mestima rukovodioca, funkcionera i zakonodavaca prema obrazovanju, što predstavlja limitiranost istraživačke oblasti u ovom domenu.

Kao što se može uočiti u tabeli 1, na rukovodećim i odgovornim mestima, u periodu od 2010-2012. godine, generalno dominiraju zaposleni sa srednjom stručnom spremom, sa prosečno 52% (osim 2013-te godine, gde je ovaj procenat pao na 35%), što predstavlja vrlo visok procenat, a naročito ako se uzme u obzir da ovaj broj čini polovinu zaposlenih na rukovodećim i odgovornim mestima i da je viši od broja zaposlenih koji imaju visoko obrazovanje (videti grafik 1).

Kumulativno posmatrano, ukupan broj zaposlenih na rukovodećim i odgovornim poslovima, bez visokog obrazovanja, čini izuzetno visoko učešće (oko 50%). Situacija je još dramatičnija ako se posmatra i broj zaposlenih na ovim radnim mestima, koji imaju osnovnu školu i nepotpunu osnovnu školu.

Grafik 1. Kretanje broja zaposlenih na visokoodgovornim mestima, 2010-2013



Iako je broj zaposlenih na navedenim radnim mestima relativno mali, prosto je nedopustivo da, u savremenim i složenim uslovima poslovanja koji zahtevaju čitav niz multidisciplinarnih znanja, sposobnosti i veština, ljudi sa neadekvatnim stepenom obrazovanja obavljaju čitav niz rukovodećih i odgovornih funkcija.

Prilikom analize treba uzeti i broj nezaposlenih lica sa visokom stručnom spremom. Naime, u posmatranom periodu prosečan broj nezaposlenih sa visokim obrazovanjem konvergira ukupnom broju zaposlenih na mestima rukovodioca (direktora), funkcionera i zakonodavaca bez visokog obrazovanja, što, dalje, implicira mogućnost njihovog višeprocentnog kompenzovanja u cilju poboljšanja strukture u pogledu stručne spreme. S obzirom na to da ovaj broj kompenzacije može biti preko 50%, onda je navedena mogućnost opravdana. Međutim, ne treba izgubiti iz vida ni činjenicu da se na osnovu prezentiranih pokazatelja može konstatovati da još uvek nedostaje adekvatan broj visoko-obrazovnog kadra za rukovodeće pozicije u Srbiji, kao i da postoji visoko-

obrazovano stanovništvo koje je zaposleno, a čija radna mesta nisu suštinski povezana sa visokoobrazovnim profilom i čiji broj nije ušao u ovu analizu (na primer: šalterski poslovi u bankama, nisko zahtevni administrativni poslovi i sl.).

Dalje, treba uzeti u obzir da su u brojnim preduzećima i ustanovama, na rukovodećim mestima, zaposleni (kao što je već naglašeno) ljudi bez visokog obrazovanja, dok u tim istim preduzećima postoji visokoobrazovani ljudi, koji rade na tzv. običnim administrativnim poslovima. Osim navedenog, upravo ljudi koji su zaposleni na ovim visokoodgovornim funkcijama, jesu ti koji donose odluku o daljem zapošljavanju u preduzećima u kojima rade pa se postavlja pitanje da li oni, bez adekvatnog obrazovanja, imaju efikasne kriterijume prilikom regrutovanja, selekcije i zapošljavanja novih ljudi. Navedeni podaci jasno ilustruju situacionu sliku menadžmenta u Srbiji, koja se, po svim bitnim pitanjima, preslikava na poslovanje preduzeća i stanje u privredi Srbije (Pavlović R. i drugi, 2012). Moćni štabovi „finansijskih eksperata“ svoju stručnost i snagu svoga delovanja usmeravaju na manipulisanje novcem i sagledavanje viška zaposlenih (Tešić, 1999).

4. IMPLIKACIJE OBRAZOVNOG PROFILA SRPSKOG MENADŽMENTA NA POSLOVANJE I EFIKASNOST PREDUZEĆA

Preduzeća u Republici Srbiji posluju u vrlo nepovoljnom privrednom ambijentu, koji karakteriše visok stepen inflacije, pad zaposlenosti, pad kupovne moći, nelikvidnost privrede i visok pritisak inostrane konkurencije, podstaknut od strane neadekvatne devizne politike od strane države (Pavlović R. i drugi, 2012).

U takvim uslovima, poznavanje ekonomsko-finansijskih postulata, predstavljaju „condicio sine qua non“, koji se stavlja pred menadžere današnjice, a u cilju prevazilaženja potencijalnih kriza i neuspeha, adekvatnim upravljanjem poslovnim portfoliom i održavanjem uspešnosti poslovanja (Pavlović M. i Stamenković M., 2011).

Srpska preduzeća posluju ispod zadovoljavajuće granice efikasnosti poslovanja. Na kraju novembra 2012. godine, ukupni depoziti preduzeća u domaćem finansijskom sektoru iznosili su 425,7 milijardi dinara i povećani su za 18,4 milijarde dinara u odnosu na oktobar i za 15,1 milijardi, u odnosu na novembar 2011. Izraženo u evrima, vredeli su 3.779 miliona i povećani su za 183,6 miliona, u odnosu na oktobar, dok su smanjeni za 169,3 miliona u odnosu na novembar 2011. (Pogledati „Makroekonomija“, 2012). „Privreda Srbije je u 2016. godini imala, za gotovo milijardu evra veći gubitak, nego prethodne godine. Kada se pogleda ukupan iznos blokade računa 100 najvećih kompanija, onda se stiče potpuna slika o finansijskom stanju privrede. Ukupan iznos blokade

računa se kreće od 108 do 120 milijardi dinara ili oko milijardu evra“ (Miličević, 2017). „Srpska privreda nastavlja da živi svoju nesreću, između čekića visokih kamata i na nakovnju ortodoksne budžetske politike. To nije ni kaljenje ni kovanje ni oblikovanje – to je ubijanje ekonomije“ (Katić, 2012).

Prema podacima Narodne banke Srbije, broj blokiranih privrednih subjekata, na početku 2011. godine, iznosio je 63.031 (od čega su 23.609 preduzeća, a 39.422 preduzetničke radnje) - (Pogledati SEF, 2012), što u odnosu na ukupan broj registrovanih privrednih subjekata (od 331.164) ukazuje da je svaki peti poslovni subjekat u fazi blokade. Tome treba dodati činjenice, da je u Srbiji u stečaju 2.099 preduzeća, da su u 2011. godini 8.893 firme, čiji su računi u neprekidnoj blokadi dve godine, stekle uslov za odlazak u automatski stečaj, da u sudove dnevno stigne više od 25 predloga za pokretanje stečaja, da Agencija za privredne registre, samo po ovom osnovu, svakog dana gasi po 30 preduzeća, kao i da je tokom 2011. godine nestalo ukupno 13.580 preduzeća (Pogledati NOVOSTI, 2012). „Iznos blokade u 2017. godini bio je oko 3,5 milijardi dinara, što je skoro za trećinu više nego u julu 2016. godine. Zaduženost firmi je jedino opala u Vojvodini za 66 procenata, dok su u regionu Šumadije i Zapadne Srbije firme 2,2 puta zaduženije, nego pre godinu dana. U julu su, po podacima kompanije Bisnode, otvorene 3.344 firme, ugašena je 1.991 firma, a u blokadi su bila 4.102 preduzeća. Više zatvorenih preduzeća i veći broj blokiranih u julu, u odnosu na isti period prošle godine, ukazuje na i dalje prisutne nepovoljne uslove za obavljanje poslovnih aktivnosti, ali i na problem nelikvidnosti, koji je prisutan u srpskoj privredi, ocenila je kompanija koja se bavi procenom težišnih rizika. Dodaje se da je sve više firmi koje se gase u periodu od dve godine posle osnivanja i da je takvih firmi za trećinu više nego prošle godine. U julu je ugašeno 38% više firmi, koje su poslovale od pet do deset godina“ (Pogledati SEEbiz BETA, 2017).

Onda nije teško doneti sud o značaju adekvatnog menadžmenta, baziranog na znanju, pre svega iz oblasti ekonomije i finansija.

Imajući u vidu stanje i karakteristike privrede i preduzeća u Republici Srbiji, neophodno je izvršiti analizu raspoloživog obrazovanog kadra u funkciji perspektivnog poboljšanja stanja srpskog menadžmenta, kao i retrospektive iskorišćenosti ovog dragocenog resursa, sa aspekta bliske prošlosti i rešenja dileme - da li je način zapošljavanja ljudskih resursa slučajan ili je rezultat svesne aktivnosti (Pavlović R. i drugi, 2012).

ZAKLJUČAK

Dugo se u ekonomskoj teoriji, na obrazovanje i usavršavanje kadrova, kao materijalnih resursa, gledalo kao na trošak koji umanjuje prihodnu stanju preduzeća. Savremena ekonomska teorija ističe da ulaganja u ljudske resurse

predstavljaju investicije u ljudski kapital, koji doprinosi povećanju produktivnosti i efikasnosti, kako preduzeća tako i privrede. Naime, ljudski kapital ima sposobnost akumulacije stečenog znanja, ne podleže amortizaciji i doprinosi povećanju dodate vrednosti.

Zbog toga, investiranje u ljudski kapital predstavlja najrentabilniju investiciju, koju karakteriše kratak vremenski period povraćaja uloženih sredstava, viša stopa prinosa na uložena sredstva i manji stepen rizika.

Imajući u vidu analizu stepena obrazovanja srpskih menadžera, kao specifične i jako bitne kategorije nematerijalne aktive, može se zaključiti da Republika Srbija ne raspolaže adekvatnim obrazovanim profilom na ključnim rukovodećim pozicijama, o čemu svedoči i nizak nivo efikasnosti poslovanja srpskih preduzeća.

Stoga je jako bitno redefinisati korporativnu politiku i stvoriti takvu korporativnu strategiju u svim kompanijama, koja će se bazirati na ključnim determinantama distinktivne konkurentske prednosti na bazi doprinosa od investicija u ljudski kapital i istu implementirati, kako bi se stvorile diferencijalne prednosti na neopipljivoj aktivni kompanije, uz optimalnu kombinaciju izvora finansiranja istih.

Takođe, treba naglasiti, da je ovde neizostavna i podrška države, kako putem pomoći u pogledu finansiranja, tako i kroz donošenja imperativnih zakonskih normi i strategija, koje će decidnije urediti ovu oblast putem oblika i metoda finansiranja, uspostavljanjem saradnje visokoobrazovnih institucija sa kompanijama i tržištem rada.

Ovo su nužni elementi, koji moraju biti podržani i optimalno normirani od strane države (iako je teza državnog intervencionizma davno napuštena), a ne sve prepustiti tzv. regulaciji tržišta i neoliberalističkom konceptu, jer se tada dolazi do sušte suprotnosti od samog cilja. Naime, stvoriće se privredni rast na račun eksploatacije ljudskog kapitala sa niskim nadnicama, što će vremenski dovesti do još niže platežne moći, a privredni rast i razvoj baziran na ovakvoj politici nije održivog karaktera.

Individualno i organizaciono učenje, stvaranje Organizacija koje uče, puna digitalizacija celokupne privredne i državne sfere, definišu osnovu strategije daljeg razvoja privrede Republike Srbije. Istraživačko područje ove oblasti je veliko, ali je značaj „znanja kao iskustva, jer je sve ostalo informacija“ obavezuje da se pored definisanih strategija obrazovanja, Srbije i okruženja Evropske unije, posebna pažnja treba posvetiti implementaciji (sprovođenju) strategija na bazi potreba privrede (proizvodne i uslužne) i javnih službi. Istraživanje u ovom radu je potvrdilo značaj investiranja u ljudske resurse, kao determinantu poslovnog uspeha organizacija.

LITERATURA

- Cvetković. N (2007) Tranzicioni izazazovi nove ekonomije, Zbornik radova, NDEJ, Ekonomski fakultet, Beograd
- Cvetković N., S. Grgurević, (2007e) „The Power of Knowledge and the Learning Corporation”, South East Europe Review for Labour and Social Affairs, Nomos Verlag,
- Cvetković, N. (2007) Influence of information technology on knowledge and intellectual usage in celulose and paper industry, XIII International Symposium in the Field of Pulp, Paper, Packaging and Graphics – Proceedings, TMF, Editor: University of Belgrade, Zlatibor, June 19th-22nd
- Cvetković-Bogavac, N., Kotlica, S. (2007) Nova ekonomija u svetu koji se menja, Megatrend univerzitet, Beograd.
- Draker, P., „Menadžment za budućnost”, Poslovni sistem „Grmeč”, „Privredni pregled”, Beograd
- <http://www.makroekonomija.org/finansijska-pozicija-preduzeca/finansijska-pozicija-preduzeca-xi-2012/>
- Григорьев., С.И. (2006), Индикаторы жизненных сил человека, Гордарики, Москва
- <http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.239.html:360907-Ispraznjene-kase-zatvaraju-firme>
- Katić, N. (2012) Srpska privreda između čekića i nakovnja, <http://www.makroekonomija.org/1-nebojsa-katic/srpska-privreda-izmedu-cekica-i-nakovnja/>
- Mašić, B., „Strategijski menadžment”, Univerzitet „Braća Karić”, Beograd, 2001.
- Pavlović, M., Stamenković, M., Pavlović, R., Stamenković, S., „The policy of Engagement as a manager of Human Resources and efficiency of The Company in Serbia“ 2nd International Symposium of Natural Resources Management, Proceedings, Faculty of Management Zajecar, May 2012.
- Pavlović, R., Pavlović, M., Stamenković, S. (2012) Accounting Ratios Financial Situation Companies in Serbia-Situation and Tendencies, Scientific Journal: Entrepreneurship, Higher Educational Institution for applied studies for Entrepreneurship : Centre for Industrial Relations Vol.1, No. 1/2012, Belgrade.
- Pavlović, R., Pavlović, M., Stamenković, S., Stamenković, M. (2012) Financial-Accounting Indicators of Companies The Condition of The Transition Stagflation, The 3rd International Scientific Conference: Capitalism in Transition, Proceedings, Higer Education Institution for applied studies for Entrepreneurialship, Belgrade, June 2012.
- Republički zavod za statistiku, Anketa o radnoj snazi 2010.

- Stamenković, S. (2007) *Strategijski menadžment u saobraćaju Srbije*, INOROG, Bor.
- Stamenković, S., Pavlović, R., „Business Excellence Model as The Driving Force of Economic Regeneration of The Republic of Serbia“, 8th International Scientific Conference: FORCES DRIVING THE REVIVAL OF THE COMPANIES AND ECONOMY, Proceedings, Megatrend University, Belgrade, December 3rd 2010.
- Stamenković, S., Pavlović, R., „Uloga i značaj izveštavanja o novčanim tokovima za strateško i operativno odlučivanje u korporacijama“, *Megatrend revija*, vol. 8 (2), Megatrend univerzitet, Beograd, 2011.
- Stamenković, M., Pavlović, M., „Financial And Managerial Knowledge, Serbian Management Situation“, „The second international scientific conference, University education in transition - transition in university education - modern and universal“, December 2011, Belgrade.
- Tešić, D. (1999) *Mamuti gase radna mesta*, Politika 25. maj 1999, Beograd.
www.sef.rs

Scientific review paper

Received: 22. 12. 2017.

Accepted: 17. 3. 2018. (pp. 25-38)

UDC 005.96:005.94

330.322.3

COBISS.SR-ID 262309644

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL - DETERMINANTS OF BUSINESS SUCCESS ORGANIZATION

Radica Pavlović, PhD¹,
Slobodan Stamenković, PhD²

ABSTRACT

Traditional understanding is that work is the creation of material and other goods for the direct or indirect reconciliation of human needs, that is, intellectual work has not been treated separately in relation to physical work, but is integral to the organization's capital. Modern understanding of human work determines the interdependence of education, technical progress and employment as a key triangle in steering economic development. Management of the Republic of Serbia has serious implications for the efficiency of the company. The efficiency of managers should be measured by the efficiency of the enterprises in which they operate, that is, the adequacy of managerial education, knowledge, skills and abilities. Investing in human capital and securing the sources of their financing, as a determinant of distinctive competitive advantage and improving the efficiency and productivity of enterprises and the economy, provides the necessary condition for directing business and economic activities and adopting adequate strategies for the growth and development of the national economy.

KEY WORDS

INVESTMENTS, MANAGERS, HUMAN RESOURCES, KNOWLEDGE, EFFICIENCY.

¹ Assistant Professor, Faculty of Management, Megatrend University, Park šuma Kraljevica bb, 19000, Zaječar, Serbia, rpavlovic@megatrend.edu.rs

² Full Professor, Faculty of Business Studies, Megatrend University, Bulevar maršala Tolbuhina 8, 11070, Belgrade, Serbia, sstamenkovic@megatrend.edu.rs