

УДК: 37.014.54 ; 005.96

ИД: 195281676

Прегледни рад

ПРОФ. ДР РАДИВОЈЕ И. КУЛИЋ¹

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици,

Учитељски факултет Призрен – Лепосавић

Филозофски факултет у Косовској Митровици, Катедра за педагогију

НЕКА СХВАТАЊА ЉУДСКОГ КАПИТАЛА КАО РАЗВОЈНОГ РЕСУРСА²

Сажетак. С обзиром на његов значај за развој националне економије и индивидуалну и друштвену добробит, људски капитал је одавно препознатљива и привлачна тема у расправама теоретичара са различитих научних подручја. Притом се и данас преиспитује концепт људског капитала, нарочито у светлу неких нових реалности односно настанка и афирмације друштва знања и економија заснованих на знању. Упркос томе, међу економистима образовања и стручњацима из сродних дисциплина преовладава сагласност да економски раст и развој, али и укупни друштвени развој у великој мери зависи од инвестиција у људски капитал односно у све облике образовања и учења целокупног становништва. Убрзана преоријентација у развијеним економијама света од сировинске компоненте ка људској, снажна је потврда места и улоге људског капитала у њиховим развојним стратегијама.

Кључне речи: људски капитал, људски ресурси, инвестиције у људски капитал, образовање и учење.

¹ radivoje.kulic@pr.ac.rs

² Чланак представља резултат рада на пројекту „Моделу процењивања и стратегије унапређивања квалитета образовања у Србији”, број 179060 (2010–2014), чију реализацију финансира Министарство просвете и науке Републике Србије.

УВОД

Амерички економисти Шулц и Бекер (Schultz, 1971; Schultz, 1985; Becker, 1985), добитници Нобелове награде за економију, међу првима су отворили и детаљно расправљали о суштини и смислу људског капитала као развојног ресурса. Од тада се светска економска, али и друга литература све интензивније бави концепцијом људског капитала (Видети, на пример: Woodhall, 1987; Burton, ed. (1992); Smelser and Swedberg, Ed. 1994; Levinson, 2002, и др.) и сродних појмова, као што су развој људских ресурса (Human Resource Development), интелектуални капитал, радни ресурси и сл. (Видети, исто тако: Мазин, 2009; Мелњиков, 2010; Супрун, 2010; Лукашевич, 2012, и др.). Шулц је „водећи експонент људских ресурса као форме капитала...” (Harbison, Myers, 1965) који се разумеју као реална и пожељна алтернатива инвестицијама у материјалне факторе производње. Он је као и Бекер нешто касније целовитије указао на значај и потребу улагања у људе и њихове способности односно у знање и компетенције, што у основи кореспондира са његовим схватањем људског капитала (Опширније: Kulić, 2011). Тиме нису исцрпљене расправе о садржају овог концепта који по неким мишљењима (Patrick Carnevale, 1992), осим „образовања, здравља, обуке и виспрених људи као неоспорних извора економског раста” (стр. 49) претпоставља и људску мотивацију као „кључни економски ресурс”. У таквом разумевању људског капитала наговештава се његова не само квантитативна него и квалитативна природа, што налаже разматрање људског капитала у нешто ширем контексту, па и из перспективе његовог односа са другим облицима капитала (интелектуални, структурални и др.) који су такође значајни показатељи међузависности економског раста и продуктивности и људских ресурса.

КОНЦЕПЦИЈА ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

Иако је у делу економске и друге стручне литературе искристалисано уверење да је здравље нације базирано на њеној снази да развија и ефективно користи урођене капацитете народа (Harbison, Myers, 1965) односно да је економски развој нација непосредни резултат људског фактора, још увек нису у целости превазиђене извесне разлике у операционализацији појмова који тај фактор најпотпуније исказују. Тако Харбисон и Мајерс „људски фактор” изједначавају са „развојем људских ресурса” (human resource development), који по њиховом мишљењу има квантитативну и квалитативну димензију на темељу којих је једино могуће објаснити неке стратешке односе између људских ресурса и економског раста. Истовремено, они процес „развоја људских ре-

сурса” и његов однос са економским растом и развојем виде као потребу да се новонастала реалност искаже и кроз развијање нових појмова који би суштински изразили значај образовања, обуке и креације вештина и назначили „могуће стратегије образовања људског капитала”. На тај начин Харбисон и Мајерс праве јасну разлику између људског капитала односно квалитета радне снаге и развоја људских ресурса, који има за циљ да осмисли и развије различите облике њеног образовања и усавршавања. Стога се развој људских ресурса означава „подручјем студија” које су повезане са „релационим подручјима” економије и социјалних наука у целини.

У каснијим анализама концепције људског капитала (Schultz, 1971; Becker, 1985, и др.) шире је образложена његова суштина, као и зашто је улагање у образовање најбоља и најпожељнија алтернатива инвестицијама у физички капитал. У основи је Шулцовог и Бекеровог концепта људског капитала „капитал образовања” (формално, неформално и информално учење и образовање), капитал здравља и капитал миграција односно овладавање значајним економским информацијама или „инвестиције у информације” (Becker). Такво схватање људског капитала карактеристично је и за друге ауторе са подручја економије образовања (Blaug, 1976; Woodhall, 1987; Paul, 2007; Kelley, 2007, и др.) који следе основне Шулцове и Бекерове налазе. То, другачије речено, значи да је улагање у образовање само један облик инвестиција у људска бића. Они, исто тако, могу инвестирати у себе улажући у здравље, помажући миграције у економски просперитетније регионе, информисујући се о могућностима за добијање нових (и бољих) радних места и напредовање у професионалној каријери и бирајући послове који подразумевају висок степен стручности и обучености (Blaug, 1976). До скоро истоветног закључка дошао је и француски економиста образовања Ж. Ж. Пол, који истиче да за теоретичаре људског капитала, образовање не представља једину пожељну и могућу инвестицију. То значи да „индивидуа може такође на исти начин инвестирати у континуирано професионално образовање, у здравље, у информацију, и др.” (Paul, 2007, стр. 6), узимајући у обзир каква је њихова предност у односу на „друге алтернативне инвестиције”.

Тиме се не оспорава оцена да је образовање и учење у срцу људског капитала, али се не занемарују и неки његови други елементи, као што је, на пример здравље: „Радник чији људски капитал садржи добро здравље, на свом ће радном месту бити продуктивнији па ће тако моћи и више да заради. А већа продуктивност је добра и за ширу заједницу. Подизањем нивоа здравља свих становника једне земље омогућава се њен економски раст” (Keeley, 2007: стр. 107). Не би ваљало заборавити ни фактор мотивисаности за рад (Patrick Carnevale, 1992) којом се, уз културне разлике, понекад, могу објаснити различити учинци запослених у сличним радним односно радно-технолошким

срединама. Такво разумевање суштине и смисла људског капитала навело је Блауга на закључак да би економику образовања ваљало назвати „економиком људских ресурса” (the economics of human resources) како би се потпуније операционализовао садржај тог концепта.

Тако се и у неким другим интерпретацијама (Мазин, 2009) концепт „људски ресурси” повезује са људским капиталом, уз оцену да „разматрајући човека као ресурс [...] ми дајемо акценат на његову припадност организацији, региону, друштву, и у том смислу можемо говорити о људским ресурсима организације (фирми, установа), региона, земље у целини” (стр. 212). Но и поред тога, Мазин поставља питање да ли је из перспективе једне индивидуе упутно говорити о њеним људским ресурсима, што га упућује на коришћење „умеснијих” израза – људски потенцијал односно људски капитал, које очигледно схвата као синониме. Он напомиње да људски капитал чини више компоненти: знање и квалификације човека, његово здравље, радно и животно искуство, потенцијал радне мобилности, мотивисаност за рад, репутација а такође и ниво потреба, уколико су неразвијене, снижавају ресурсе личности.

Из таквог разумевања суштине људског капитала произилази да тај концепт подразумева свеукупност колико радних толико и предузетничких квалитета и способности човека, као и његове личносне квалитете. Тај концепт, дакле, изражава различите аспекте човекове делатности односно богатство његових личносних квалитета тако да се не може повезати искључиво са остваривањем и повећањем продуктивности и националног дохотка, на чему се посебно инсистира у његовим економетријским интерпретацијама. То значи да људски капитал има много шире социјално-економско и развојно значење, на шта се с правом указује у релевантним стручним изворима (Levinson, 2002; Sumner, према: English, 2008; Мазин, 2009, и др.). Такав развој допринео је преиспитивању концепта људског капитала како би тај „теоријски конструкт” (Levinson, 2002) изразио не само индивидуалне карактеристике, него и социјално-структурне факторе. При томе није реч само о томе да се у традиционалним економетријским концепцијама људског капитала мери постигнуће а не и компетенције, него се занемарује улога социјалног и културног капитала у операционализацији тог концепта. И други аутори (Schneider, 2002; Madigan, 2002, и др.) наводе да су способност људи да раде заједно односно вештине и радне навике повезане са културним капиталом, битна претпоставка успешности у различитим областима живота и рада. Другачије речено, социјални (и културни) капитал обогаћују односно „повећавају вредност људског капитала” (Putnam, према: English, 2005, стр. 287), иако то по мишљењу Самнера, није довољно „препознато у теоријама људског капитала” (Исто.). Један од разлога за то налази се и у спознаји да је данас тешко дати једну дефиницију социјалног капитала „која би била општеприхватљива” (Kelley, 2009:

стр. 113) односно сложеност и слојевитост тог концепта, на коју указују и други аутори (Zohar, Marshall, 2008). Зохар и Маршал напомињу да, за разлику од људског и интелектуалног капитала који у основи проширују идеју материјалне вредности на идеје и људе, не обогаћујући сам концепт капитала, „социјални капитал мери и пораст квалитета живота у друштву” (стр. 58). Још тачније, социјални капитал изражава квалитет интерперсоналних односа у једној компанији, али и „заједничке вредности и осећај разумевања у друштву, захваљујући којима појединци и групе могу веровати једни другима и заједно радити” (Kelley, 2009: стр. 113). Међутим, ни у класичним економским приступима људском капиталу (Pearce, 1986, и др.) у којима се људски капитал своди „на инвестиције у људске ресурсе да би се повећала њихова продуктивност” (стр. 185) не занемарује се његов шири смисао и значење. Или да будемо још прецизнији: „Концепт човекових инвестиција у себе има веома широку примену” (Исто.), као што су уосталом истицали и водећи заговорници концепције људског капитала – Шулиц и Бекер.

Пре би се могло казати да у условима убрзавања темпа научно-технолошког развоја и нове реалности да је у средишту савремених економија знање (Видети: Fruin, 1997; Schneider, 1998; Davenport, Prusak, 1998; Horibe, 1999; Keeley, 2007; Супрун, 2009; Мельников, 2010; Глухов, 2011, и др.) наступа етапа преиспитивања неких традиционалних приступа теоријама људског капитала. Реч је о томе да у новим „економијама (економијама знања) професије са преовлађујућим интелектуалним радом бележе велики пораст запослености: 85% у САД, 89% у Великој Британији, 90% у Јапану. Економија знања је постала главна карактеристика свих социјално и економски водећих земаља. Створен је нови, на компјутерским технологијама заснован начин производње. Радна снага је еволуирала из индустријске у претежно „информациону радну снагу” (Глухов, 2011: стр. 63). Стога је у праву добитник Нобелове награде за економију Симон Казнет (Kuznets) када истиче да је „повећање суме коришћеног знања и ширење његове примене суштина модерног економског раста” (Према: Fruin, 1997: стр. 31).

У таквим околностима фокусирање на учење, креативност и иновације односно истраживање и развој, постаје компаративна предност економија заснованих на знању (Knowelge-Based Economy). У њима се рађа и нова производна парадигма – радници знања (Knowelge-Works) који „убрзавају линије иновација” (Al-Ali, 2003) и интегришу их у срж производног процеса, са намером да се постигне што бољи производни и економски ефекат. Али, знање више није само у „главама запослених”, јер се „ресурси знања налазе и у базама података организација, системима, процесима, култури и филозофији” (Исто, стр. 6) односно „у правилима вршења службених процедура и у архивама информација” (Глухов, 2011, стр. 64). Тако долазимо до појма интелектуалног

капитала на микронивоу (Видети, на пример: Al-Ali, 2003; Супрун, 2009; Мельников, 2010, и др.) који у најсажетијем тумачењу претпоставља свеукупност људског капитала предузећа-фирме, региона (и државе), тј. индивидуалних знања, искустава, вештина и навика које се непосредно испољавају у производним процесима, али и објективне факторе у виду „нематеријалне активе” (патенти, лиценце, know-how (знати како), трговинске марке, и др.) као и организациону структуру, електронски систем и базу података, системе повећавања предузећа и сл.

Није тешко закључити да је реч о новом фактору производње о чему најпозданије сведочи новонастала реалност: док су раније ресурси капитала и материјална актива (tangible resources) учествовали са 80% у остваривању бизнис планова односно у креирању и остваривању циљева организације, а људски фактор – „неопипљиви ресурси” (мање опипљиви ресурси) (intangible resources) са 20%, данас је ситуација квалитативно другачија. Прецизније, неопипљиви ресурси су 1999. године достигли 80% укупне активе у највећем броју компанија и организација у САД (Према: Al-Ali, 2003), док се учешће ресурса капитала и материјалне активе svelo на 20%, што је тенденција присутна и у другим економијама заснованим на знању. Очигледно је, дакле, да се у економијама знања економски раст и развој идентификује са научно-технолошким напретком и континуираном „интелектуализацијом основних фактора производње. Удео нових знања, садржаних у технологијама, опреми и организацији производње, у развијеним државама износи од 70% до 85% раста бруто друштвеног производа (Глухов, 2011, стр. 11). На такву тенденцију указују и други релевантни стручни извори (Fruin, 1997; Matthews, Candy, 1999; Noe, 2005; Armstrong, 2006; Мельников, 2010 и др.) који сведоче о измењеној природи и садржају рада у „ери знања”.

У срцу ове „нове праксе” је квалитативно другачије односно „повећано вредновање неопипљивих ресурса организације – њених људи – упоредо са признањем да значајан фактор није само сума знања коју запослени и други поседују, већ динамички процес кроз који се знања обогаћују и обнављају” (Matthews, Candy, 1999: стр. 49). У новонасталим околностима оснажује се значај и потреба развоја интелектуалног потенцијала запослених и становништва у целини, нарочито у економијама заснованим на знању, као претпоставке и основе развитка савремених високотехнолошких организација. Истовремено, на теоријском нивоу се афирмишу нови концепти, као на пример, интелектуални капитал, интелектуално-креативни ресурси, развој људских ресурса, који по мишљењу појединих аутора (Al-Ali, 2003; Супрун, 2009; Мельников, 2010, и др.) потпуније од теорија људског капитала исказују „глобалне промене повезане са човеком као фактором производње” (Супрун, 2009: стр. 55).

У таквом развоју нису ретке критике и преиспитивања теорија људског капитала у делу стручне литературе, нарочито са подручја социјалних наука. Притом се посебно истиче да је концепција људског капитала тесно повезана са економском науком „и генерално интерпретирана из неолибералне перспективе” (Sumner, према: English, 2005: стр. 286). Осим тога, теорије људског капитала, као што је већ запажено у стручним изворима (Schuller and Field, према: English, 2005) „концентришу се на индивидуе, док игноришу шири социјални контекст унутар кога се учење најчешће догађа, и односе персоналне и институционалне – који актуелно конституишу вентиле или канале кроз које се учење одвија” (Исто, стр. 288). Не изостају ни критике тог концепта из перспективе образовне политике (Опширније у: Kulić, 2011), али ни од стране економских теоретичара (Супрун, 2009). Тако В. Супрун која афирмише концепт „интелектуални капитал” као кључни фактор производње и економске ефективности у условима послеиндустријског друштва наводи три мањкавости теорије људског капитала:

1) теорија људског капитала применљива је само у већини масовних производних процеса ради диференциране исплате радног учинка на нивоу квалификације,

2) ова теорија суштину људског капитала разматра само са позиције реализације производних функција и способности, из чега се не може закључити да се прави јасна разлика између тог концепта и радне снаге и непосредног рада у условима индустријског друштва, и

3) теорија људског капитала суштински је произашла из постојаног (инертног) система потреба, а сходно томе и циљева индивидуа, сагласних степену друштвено-економског „развоја када су у структури друштвених потреба преовладавале материјалне потребе које су се споро мењале” (стр. 55).

То, по мишљењу В. Супрун, истовремено значи да је теорија људског капитала радника назвала капиталом и тако „отишла и окренула се истраживању радне снаге” (Исто, стр. 56), запостављајући сазнање да у условима послеиндустријског друштва, нематеријалне потребе и мотиви преовладавају над материјалним а личност тежи ка самореализацији и развоју својих уникалних способности.

Независно од тога, у многим релевантним стручним изворима (Armstrong, 2009; Мельников, 2010, и др.) наилазимо на оцену да су концепти људског и интелектуалног капитала тесно повезани, док неки аутори (Шитов, 2009) користе израз „интелектуални ресурси” који по њиховом мишљењу обухвата и људски капитал. Сасвим је извесно, међутим, да и људски и интелектуални капитал представљају „неопипљиве ресурсе” (intangible resources) „асоциране са људима” међу којима се у појединим анализама (Al-Ali, 2003), посебно на нивоу дефиниција, не уочавају битне разлике.

Али, више аутора (Супрун, 2009; Шитов, 2009; Мельников, 2010, и др.) напомињу да се интелектуални капитал односно „интелектуални ресурси личности” формирају у процесу формалног и неформалног стицања знања, информисањем и развојем креативних способности личности. Још тачније, „интелектуално богатим јављају се људи који демонстрирају ефективне црте личности, имају добру општу и професионалну припрему, добре тактичке способности, и умеју правилно разрешити проблеме са којима се сусрећу” (Шитов, 2009, стр. 46).

Упркос томе, руски аутор В. Супрун (Супрун, 2009) с правом указује на то да економска литература није потпуно јединствена у томе који је од ова два концепта шири. Али она се опредељује за становиште да је „појам интелектуалног капитала шири и сложенији од појма људски капитал јер у себи садржи информацију као самостални производни ресурс” (стр. 105). Полазећи од таквог становишта које деле и други познати аутори (Armstrong, 2009; Мельников, 2010, и др.) интелектуални капитал обухвата три компоненте: људски интелектуални капитал, структурни (организациони) капитал и потрошачки капитал, од којих два последња до сада нису прецизно појашњена. Реч је о томе да структурни односно организациони капитал подразумева „институционално знање које поседује једна организација, које је смештено у базама података, упутствима итд.” (Youndt, према: Armstrong, 2009: стр. 34), док је потрошачки капитал у основи повезан са лојалношћу потрошача, њиховом постојаношћу, дубином и распрострањеношћу узајамних веза међу субјектима (предузећима) у економском систему и др. (Видети: Мариничева, 2008; Супрун, 2009, и др.). На таквим претпоставкама лакше се могу уочити извесне разлике између интелектуалног и људског капитала, без обзира на сложеност њиховог односа односно испреплетаност ова два концепта.

Можда је и то један од разлога што поједини аутори (Zohar, Marshall, 2009) обелодањују нови искорак у теоријском продубљивању концепта капитала, афирмишући духовни капитал као нову парадигму. Ови аутори у таквом концепту „виде вредност која негује и одржава људски дух. Он налази свој израз у ономе шта друштво или предузеће верује, због чега једно друштво или предузеће постоји, чему тежи, за шта преузима одговорност. [...] он нам обезбеђује морални и мотивациони оквир [...] одржава, јача и оплемењује како материјални тако и социјални капитал” (стр. 61).

Неоспорно је, дакле, да у литератури са подручја друштвених наука постоји мноштво различитих приступа концепту капитала при чему је, између осталог, мало настојања да се изнађе једна јединствена мера за људски капитал (N. Kulić, 2005: стр. 4). У таквим околностима постоји изражена тенденција у делу старије и новије стручне литературе (Schultz, 1971; Becker, 1985; Nehru, Swanson i Dubey (1995), према: N. Kulić, 2005, и др.) да се људски капитал по-

истовети са образовањем помоћу кога се, по мишљењу Нехруа, Свенсона и Дабеја „повећава потенцијал људи да живе здравијим животом и да брже уче и развијају се на послу још од првог тренутка када се придруже континенту радне снаге” (Исто.). Истовремено, коришћење информације као „самосталног производног ресурса” у оквиру интелектуалног капитала у непосредној је зависности од нивоа образованости запослених. Стога Нелсон и Фелпс закључују да „образовање продубљује нечију шансу да прими, дешифрује и разуме информацију, а само процесирање информације је важно у обављању послова или процеса учења о томе како посао обавити” (N. Kulić, 2007: стр. 45). Од тога уосталом, у доброј мери зависи да ли ће запослени сачувати своја радна места и наставити да се образују и усавршавају са циљем да унапреде своје потенцијале и допринесу социјално-економском развоју друштва и економија заснованих на знању.

РАЗЛИЧИТО ВРЕДНОВАЊЕ ИНВЕСТИЦИЈА У ЉУДСКИ КАПИТАЛ

Познати економиста образовања Вудхал у једном од својих текстова који се бави „концепцијом људског капитала” (Woodhall, 1986) истиче да су економисти традиционално били усмерени на инвестирање у „нову машинерију” и друге форме физичког капитала које су доприносиле повећању производних капацитета предузећа и зарада запослених. Он напомиње да током 1960-их долази до извесне преоријентације у светској економској литератури, још тачније у изворима са подручја економике образовања. То значи да се од тог времена може говорити о једној аналогiji „између инвестиција у физички капитал и инвестиција у људски капитал” (Исто, стр. 21) у оквиру настојања економиста да се објасни целина економског раста и развоја како развијених тако и неразвијених земаља и економија.

Највећа заслуга за такво разумевање значаја и вредности економског капитала и његов доминантан утицај у оквиру економике образовања, тржишта рада, економског раста и др. несумњиво припада Шулцу и Бекеру ((Schultz, 1971; Becker, 1983, и др.) који су тај концепт први образложили. У каснијим анализама концепта људског капитала (Blaug, 1976; Psacharopoulos, Woodhall, 1986; Keeley, 2007, и др.) односно инвестиција у људски капитал, генерално су потврђивани основни налази Шульца и Бекера. Њих најпотпуније изражава међу економистима и стручњацима са других подручја друштвених наука скоро усаглашено становиште: инвестиције у људски капитал, односно у образовање и учење, имају битну улогу у подстицању и унапређивању економског раста и развоја.

Из претходног становишта лако је закључити да је образовање, као што је већ уочено у већ помињаној стручној литератури, саставни и битни део људског капитала. На такав закључак наводи и интернетска енциклопедија – Википедија у оквиру појашњавања концепта људског капитала: „Многе теорије експлицитно повезују инвестиције у развој људског капитала са образовањем и улога људског капитала у економском развоју, расту продуктивности и иновацијама учестало је навођена као оправдање за владине субвенције за образовање и обуку радних вештина” (Википедија, приступљено 05.07.2012.). Тиме се не занемарују инвестиције у друге компоненте људског капитала – на пример, здравље и квалитет живота, на шта се са правом указује у економској и другој литератури (Schultz, 1971; Becker, 1983; Keeley, 2007; Мазин, 2009, и др.) које такође доприносе повећању његових капацитета. Реч је о томе да су односи међу основним компонентама људског капитала доста сложени и испреплетани, тако да на пример улагање у образовање у основи доприноси здрављу једне нације, док ће здравије становништво, да парафразирамо Келеја бити расположеније за образовање и учење. Истовремено, у до сада помињаним стручним изворима доминира оцена да је људски капитал кичма свеукупног развоја сваке нације (економског, социјалног, и др.), док је образовање његова најважнија окосница.

Стога утицајни економисти образовања (Blaug, 1976; Psacharopoulos, Woodhall, 1986, и др.) снажно афирмишу значај и потребу улагања у људе односно у образовање. Они инвестиције у образовање означавају кључним елементом развојног процеса, напомињући „да инвестирање у формално и неформално образовање и обуку обезбеђује и обогађује вештине, знање, ставове и мотивацију потребне за економски и социјални развој” (Psacharopoulos, Woodhall, 1986, p. v.). У једној од својих свеобухватнијих емпиријских анализа ефикасности и повратног утицаја инвестиција у образовање у 44 земље, у периоду од 1958. до 1978. Псакаропулос (према: Woodhall, 1987) је дошао до следећих закључака:

а) инвестиције у примарно (основно) образовање, без обзира на то да ли су државне или приватне школе, омогућују највећу добробит у односу на све нивое образовања,

б) приватне инвестиције у образовање имају већу повратну стопу (исплативије су) у односу на државне, нарочито на универзитетском нивоу,

в) све повратне стопе – приноси од инвестиција у образовање су прилично изнад 10% основице опортунитетних трошкова капитала, и

г) повратне стопе инвестиција у образовање, у мање развијеним земљама, релативно су више у односу на „коресподентне повратне стопе” економски развијених и „напредних земаља”.

Ни за многе друге ауторе (опширније: Kulić, 2011, и др.) није спорно да инвестиције у људски капитал доприносе добробити и појединца и друштва. Притом се често наводи да учешће у образовању или стручној обуци доприноси лакшем запошљавању, већој продуктивности предузећа и економија у целини, као и индивидуалним и укупним приходима односно националном дохотку једне земље. Из тога је лако извести закључак зашто су инвестиције у образовање, као што примећује и руски економиста Мазин (Мазин, 2009) најсвеобухватнија улагања у људски капитал: „У функционалној тржишној економији образованији људи су добро награђени за рад. Уочену закономерност обично објашњавамо тиме, што обучавање повећава квалификацију и продуктивност радника, изграђује специјалне навике, знања и привикавање на савестан и одговоран рад, дисциплину и организованост, поспешује укупни учинак у радној делатности” (стр. 215).

Валидност концепта инвестиција у људски капитал односно њихову „профитабилност” потврђују и други савремени економисти (Psacharopoulos, Woodhall, 1986; Woodhall, 1987; Hicks, 1987, и др.) под условом да се обухвате активности које утичу на персоналне карактеристике а исто тако и вештине које могу довести до „повећања продуктивности радника на комплексне начине” (Woodhall, 1987: стр. 24). Хик (Hicks, 1987) допринос образовања економском расту и развоју сагледава „кроз његову способност да се повећа продуктивност постојеће радне снаге на различите начине, укључујући и технички тренинг и опште образовање” (стр. 101) уз извесну опрезност у процени висине тог доприноса. Још тачније, он је у великој дилеми како стварно образовање доприноси повећању продуктивности односно која врста образовања – опште формално образовање, техничка обука (technical training), или информално образовање усмерено на стицање специфичних вештина, има у том погледу водећу улогу. Хик је међу првима отворио расправу о утицају високог нивоа научног и технолошког постигнућа на висину националног дохотка, релативизујући тако допринос високог образовања економском расту, што је добило потврду и у неким каснијим анализама (Benhabib, Spiegel, 1992; McMahon, 2009, и др.).

Социолошке анализе (Rubinson, Browne, 1987; Berg, 2002; Levinson, 2002, и др.) још су критичније према концепту људског капитала и његовој улози у економском расту и развоју. Тако Рубинсон и Браун запажају да су прва систематска истраживања међузависности образовања и економије била заснована на техничко-функционалистичким теоријама или теоријама модернизације које се разликују само у томе да ли образовање „креира релевантне радне вештине” или за посао „релевантне ставове” (теорије модернизације). Они мисле да теорије људског капитала представљају економску варијанту техничко-функционалистичких теорија које продуктивност запослених обја-

шњавају „сумом” радно-релевантних вештина које је индивидуа стекла у институцијама формалног школског система. Заговорници теорија људског капитала, исто тако, наводе да образовање и економија формирају систем „реципрочних односа” у коме је дугорочни раст образовања последица модернизације и техничке ефикасности економије, док експанзија образовања „доприноси модернизацији и економском расту кроз капацитете школа да социјализују индивидуе кроз нове вредности, ангажовање и вештине” (стр. 582).

Истовремено, теорије људског капитала указују на позитивну повезаност између односа на индивидуалном нивоу и односа на националном нивоу тако што боље обучене индивидуе доприносе „повећању у националном економском расту” (Исто.), што су Рубинсон и Браун назвали погрешком и илузијом. Притом се посебно проблематизује висина зараде као резултат „више школе” (или је у питању бољи положај на послу). Ови аутори, такође, указују на то да емпиријске студије нису утврдиле „јаку повезаност између образовања и продуктивности”, док методологија у таквим истраживањима заснована на ширим прегледима и непосредном посматрању производних учинака за послених изазива додатну сумњу. Сви ови разлози навели су Рубинсона и Брауна да закључе да су ефекти образовања на национални економски раст слаби, односно да не постоји снажна повезаност између образовања и раста националних економија у индустријским друштвима.

Упркос томе, Рубинсонове и Браунове ставове ваља превасходно разумети као критику економетријских истраживања и анализа међузависности образовања и економског раста које су распрострањене у економској литератури. То, исто тако, значи да људски капитал ваља ставити у шири контекст, као један од фактора који одређује економски раст (Keeley, 2007), уз потребу да се свеобухватније и из различитих перспектива бавимо одговором на питање – колико и под којим условима квалитет радне снаге односно квалификациони потенцијал становништва доприноси повећању ефикасности националних економија. Уочена преоријентација у светској економији „од сировинске компоненте ка људској” (Јакунин, Салушкин, Багдасарјан, Нетесова, 2009), нарочито у најразвијенијим економијама света, снажно афирмише повећану улогу људског капитала у њиховим развојним стратегијама. У складу са новонасталом реалношћу је и неопходност да се развију целовите образовне стратегије усмерене на све категорије становништва које ће бити у функцији постојаног и убрзаног развитка сваке националне економије.

Из тог не би ваљало извести закључак да је улагање у људски капитал односно у образовање као „кључни чинилац стварања људског капитала” (Keeley, 2007: стр. 5) превасходно економска категорија. Реч је о томе да инвестиције у образовање, које је у срцу људског капитала, имају много шири смисао и значење: „Образовање доприноси повишењу економског и социјал-

ног живота индивидуе. образовање се у савременом свету јавља једним од основних фактора повећања благостања друштва, обезбеђивања националне конкурентности и постојаности развита економије” (Галайда, 2008, стр. 158), али и развијања индивидуалних потенцијалности и превладавања многих социјалних противуречности (сиромаштво, незапосленост и сл.) нарочито карактеристичним за друштва у транзицији.

ЛИТЕРАТУРА

- Al-Ali, N. (2003). *Comprehensive Intellectual Capital Management, Step-by-Step*. Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Armstrong, M. (2009). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Becker, G. (1983). *Human Capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Benhabib, J. и Spiegel, M. M. (1992). „The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data”. У: *Journal of Monetary Economics* (34).
- Blaug, M. (1976). *An introduction to the economics of education*. London: Penguin.
- Burton, L. (ур.) (1992). *Developing Resourceful Humans, Adult Education Within the Economic Context*. London, New York: Routledge.
- Davenport, T. и Prusak, L. (1998). *Working Knowledge Workers, How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- English, L. (ур.) (2008). *International Encyclopedia of Adult Education*. London: Palgrave Macmillan.
- Fruin, W. M. (1997). *Knowledge Works, managing Intellectual Capital at Toshiba*. Oxford: Oxford University Press.
- Галайда, О. (2008). *Образовательные услуги в современной мировой экономике*. Москва: Научная книга.
- Глухов, В. В. (2011). *Економија знања*. Нови Сад: Висока пословна школа струковних студија.
- Harbison, F., Myers, Ch. (1965). *Manpower and Education, Country Studies in Economic Development*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hicks, N. (1987). „Education and Economic Growth”. У: G. Psacharopoulos (ур.), *Economics of Education, Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.
- Horibe, F. (1999). *Managing Knowledge Workers, New Skills and Attitudes to Unlock the Intellectual Capital in Your Organization*. Toronto: John Wiley and Sons.
- Keeley, B. (2007). *Ljudski kapital*. Zagreb: Educa-OECD.

- Kulić, N. (2005). *How Important is education for Growth? Case study – Ireland* [dissertation submitted in part requirement for the degree of Mphil Monetary economics and finance]. Glasgow: The University of Glasgow, Department of Economics – Graduate School, Center for Development Studies.
- Kulić, N. (2007). „Образование у контексту економског раста и развоја – пример Ирске”. У: *Андрогошке студије* (бр. 1/2007).
- Kulić, R. (2010). „Образование одраслих и развој људског капитала на националном нивоу”. Научни skup Настава и учење (стање и проблеми). Ужиче: Учитељски факултет у Ужичу.
- Kulić, R. (2012). „Образование у контексту економског раста и развоја”. У: *Зборник Института за педагогичку и андрогогичку*. Београд.
- Кулич, Р., Кулич, Н. (2011). Образование в Контексте економического роста и развития: на примере Ирландии, Международная научно-практическая конференция: „Ценности и интересы современного общества“. Москва: Российский государственный торгово-экономический университет.
- Levinson, D. (2002). „Human Capital Theory: A High-yield Investment”. У: D. Levinson (ур.), *Education and Sociology, An Encyclopedia*. New York: Routledge-Falmer.
- Лукашевич, В.В. (2012). *Основы управления персоналом*. Москва: КноРус.
- Madigan, T. (2002). „Cultural Capital”. У: D. Levinson, P. Cookson и A. Sasovnik (ур.), *Education and Sociology, An Encyclopedia*. New York: Routledge Falmer.
- Matthews, J., Candy, Ph. (1999). „New dimension sin the Dynamics of learning and knowledge”. У: D. Boud and J. Garrick (ур.), *Understanding Learning at Work*. London: Routledge.
- McMahon, W. (2009). *Higher Learning, Greater Good, The Private and Social Benefits of Higher Education*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Мазин, А.Л. (2009). *Экономика труда*. Москва: ЮНИТИ-ДАНА.
- Мариничева, М. (2008). *Управление знаниями на 100%, Путеводитель для практиков*. Москва: Альпина Бизнес Букс.
- Мельников, О. (2010). *Управление интеллектуально – креативными ресурсами наукоемких производств*. Москва: „Креативная экономика”.
- Noe, R. (2005). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill/Irvin.
- Patrick Carnevale, A. (1992). „Human capital Theory: A High-yield Investment”. У: L. Burton (ур.). *Developing Resourceful Humans, Adult Education Within the Economic Context*. London and New York: Routledge.
- Paul, J. J. (2007). *Économie de l'éducation*. Paris: Armand Colin.
- Pearce, D. (ур.) (1986). *Macmillan Dictionary of modern Economics*. London: Macmillan Reference Books.
- Psacharopoulos, G., Woodhall, M. (1986). *Education for Development, An Analysis of Investment Choices*. Washington: World Bank Publication.

- Rubinson, R., Browne, I. (1994). „Education and the economy”. У: N. Smelser и R. Swedberg (ур.), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press.
- Schneider, B. (2002). „Social Capital: A Ubiquitous Emerging Conception”. У: D. Levinson, P. Cookson и A. Sasovnik, (ур.), *Education and Sociology, An Encyclopedia*. New York: Routledge Falmer.
- Schultz, Th. (1971). *Investment in Human Capital, The Role of Education and Research*. New York: The Free Press.
- Schultz, Th. (1985). *Ulaganje u ljude*. Zagreb: Centar za kulturnu delatnost.
- Smelser, N., Swedberg, R. (ур.) (1994). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, N.J. and New York: Princeton University Press.
- Супрун, В.А. (2009). *Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке*. Москва: УРСС.
- Шитов, С. (2009). „Университетские комплексы как средство формирования человеческого капитала и общества знаний в России”. У: *Социология образования* (№.2/2009). Москва.
- Tobin, D. (1998). *The Knowledge-Enabled Organization, Moving From „Training” to „Learning” to Meet Business Goals*. New York: AMACOM.
- Woodhall, M. (1987). „Human Capital Concepts”. У: Psacharopoulos (ур.), *Economics of Education, research and Studies*. Oxford: Pergamon Press.
- Wikipedia, the free encyclopedia, pristupljeno 05.07.2012. godine
- Zohar, D., Marshall, I. (2008). *Duhovni kapital, bogatstvo za održivu budućnost*. Beograd: HESPERIAedu.
- Якунин, И.В., Салушкин, С.С., Багдасарян, Е.В., Нетесова, С.М. (2009). „Роль образования как фактора современного экономического развития (часть первая)”. У: *Социология образования*. (№ 5/2009). Москва.

Radivoje I. Kulić

SOME PERCEPTIONS OF HUMAN CAPITAL
AS A RESOURCE OF DEVELOPMENT³

Summary

Considering its significance for the development of national economy and individual and social welfare, human capital has for a long time presented a recognizable and attractive issue of debate among the theoreticians from various scientific fields. The concept of human capital is being reconsidered even today, especially in the light of some new realities, creations and affirmations of societies of knowledge and economies founded on that knowledge. Even so, there is an existing consensus among economists of education and experts from various other disciplines, concerning the fact that growth and development, as well as the progress of the whole society, are all depending on the investments in human capital, as well as all other forms of teaching and educating the whole population. Rapid pre-orientation from material towards the human component in highly developed economies of the world, presents a solid confirmation of the place and role that human capital has in their developmental strategies.

Key words: human capital, human resources, investments in human capital, education and teaching.

³ Рад је примљен 14. новембра 2012, а прихваћен за објављивање на састанку Редакције Зборника одржаном 21. новембра 2012.