

Прегледни рад

*Драго Ш. ОРЧИЋ**

Факултет за пословне студије право, Универзитет „Унион – Никола Тесла“

*Иванка Р. ГАЈИЋ***

Факултет за спорт, Универзитет „Унион - Никола Тесла“

ХУМАНИ ПОТЕНЦИЈАЛ У ФУНКЦИЈИ СТВАРАЊА ИНТЕЛЕКТУАЛНОГ КАПИТАЛА

Апстракт: Ново доба у коме се налазимо носи многе изазове али и многе шансе. Уласком у, доба знања, условљени смо кореним променом статуса људског потенцијала а самим тим стратегији односа према хомо сапиенсу (човек разумни) као потенцијалу. У добу знања, човек није више продужена рука машине. Да би, у утакмици са савременим техничко-технолошким развојним трендовима опстао, неминовно је да преузме своју природом дану безконкурентну улогу јединственог мисаоног бића са неограниченим интелектуалним потенцијалом незаобилазним у процесу стварања нове вредности. Константне развојне, промене условљене аутоматизацијом, глобализацијом, информатизацијом, за „човека разумног“ може бити не премостива претња или цивилизацијска шанса да открије, развије, материјализује свој скривен интелектуални потенцијал. У условима нове економије интелектуални потенцијал преузима не само водећу, него кључну улогу. Савремена истраживања су показала да инвентивност и иновативност стварају ефекат полуге, усмеравајући интелектуалне потенцијале ка стварању нових високотехнолошких достигнућа. Све је више компанија које вредност својих услуга или производа заснивају управо на откривању, развоју, материјализацији интелектуалног потенцијала као неограниченом конкурентном ресурсу. Предмет овог рада је да укаже на важност истраживања и изналажења нових приступа, нових алата, нових метода, за откривање, развој материјализацију, неограниченог интелектуалног потенцијала „мислећег човека“. Циљ овог рада је подизање свести о шанси, какву човечанство није имало до сада, да у домену природног ресурса из улоге „алата који говори“ или „продужене руке машине“ преузме улогу „јединственог, мислећег, креативног, инвентивног, неограниченог, потенцијала“. У раду смо се такође само површно дотакли могућих савремених метода за откривање, развој, материјализацију хуманог потенцијала, као што су: пословни консалтинг, пословни коучинг, пословни менторинг.

Кључне речи: хумани потенцијал, интелектуални капитал, интелектуални ДНК, иновативност, пословни консалтинг, пословни коучинг, пословни менторинг.

* докторант, odrasko@gmail.com

** ванредни професор, gajic.ivanka@gmail.com

УВОД

Човечанство је у релативно кратком периоду из индустријског прешло у доба знања које је, сасвим извесно, неопходно перципирати из комплетно другачије перспективе. Стиче се закључак да већина изазова са којима се савремено пословање суочава, није ништа друго но последица практиковања пословне филозофије и пословних модела који су наслеђени или тек минимално кориговани из индустријског доба. Иако тада веома успешни, у добу знања постају не само бескорисни већ многи од њих имају тенденцију штетности. Принципи стварања веће вредности односно капитала, у савременом добу знања, су све мање оријентисани према необновљивим природним ресурсима а све више ка хуманом и интелектуалном ресурсу. Огромна је разлика између креирања веће вредности односно капитала базираном на знању у односу на физичко оплемењивање природне сировине. Масовна производња је, у индустријском добу, била основна стратегија стварања веће вредности односно капитала. Однос према природном је готово био идентичан као и према хуманом ресурсу. Код првог се кључна вредност огледала у количини а код другог у снази. Основна улога хуманог ресурса је била „улога продужене руке машине“. Новонастало доба, доба знања из темеља мења постулате индустријског доба. Природни необновљиви ресурси се замењују обновљивим а хумани ресурс се замењује напреднијом, односно, продуктивнијом технологијом. За резултат имамо чињеницу да је данашњи радник у исто време суочен са претњом и шансом. Претњом, уколико одлучи да задржи улогу „продужене руке машине“, шансом, уколико се одлучи да преузме функцију „радника знања“ односно „интелектуалног потенцијала“. Привреда је такође суочена са истом врстом изазова. Да ли ће у процесу стварања веће вредности односно капитала, радика третирати и према њему се односити као „продуженој руци машине“ односно ограниченом ресурсу или као „раднику знања“ односно неограниченом „интелектуалном потенцијалу“.

УЛОГА ЧОВЕКА У САВРЕМЕНОЈ ЕКОНОМИЈИ

Ако дефиницији економије, да је економија друштвена наука која се бави проблемом употребе или управљања оскудним ресурсима на начин да се постигне највеће или максимално испуњење неограничених потреба друштва (Martin Bronfenbrenner, Werner Sichel, Wayland Gardner, *Microeconomics*, Third edition, Houghton Mifflin Company, Boston, MA, 1990,) прикључимо Алфред Марсхалово разумевање исте, да је „економија проучавање човекових акција у свакодневном пословном животу која је веома тесно повезана са остварењем и коришћењем материјалних претпоставки благостања“ (Alfred Marshall, *Principales of Economics*, 8th ed., Macmillan, New York, 1920: 1)

а према књизи Richard T. Froyen, *Macroeconomics, Second Edition*, Macmillan Publishing Company, New York, (1986,) закључујемо да човек-појединац у исто време носи улогу иницијатора, улогу ресурса, неопходног за стварање веће вредности, као и улогу корисника те исте новонастале веће вредности.

На светском економском форуму, одржаном 2016. године Клаус Шваб је објавио да се налазимо на почетку четврте индустријске револуције. То подразумева процес трансформације која је специфична по развијању дигиталне, физичке и биолошке технологије на начин да се мења и свет око нас и наше мишљење о томе шта значи бити човек. Очекиване промене се не базирају искључиво на области технологија у настајању него и прелазак на нове системе утемељене на инфраструктури дигиталне револуције. Очекивана последица, овог узрока, је промена из корена начина производње, односно стварања веће вредности, начина потрошње, начина комуникације, начина кретања, начина стварања енергије као и међусобног узајамног односа и деловања. Неоспорно ће утицати на старе и условити стварање нових образаца понашања. Основана су предвиђања да ће будуће генерације током свог радног века најмање седам пута мењати врсту посла с назнаком да од тих седам послова пет послова данас још увек не постоји.

Свака револуција намеће и успоставља нове стандарде. Сви кључни проналасци су проузроковали не само промене у начину производње већ су претходили и великим друштвеним променама. Кроз историју су познате три велике индустријске револуције. Прва око 1750. Године, друга у другој половини 19. века, трећа 1950-тих година 20 века. Свака од њих је са собом носила не само нова техничка достигнућа, него политичке, социјално-економске и друге промене. Можемо рећи да је научна револуција претходила индустријским револуцијама. У научној револуцији „највеће научно откриће је било откриће незнања. Чим су схватили колико мало знају о свету, људи су стекли одличан разлог да трагају за новим знањем што је и отворило научни пут ка напретку“ (Yuval, 2018: 265) Према истраживањима светског економског форума до 2022. године очекивања су да ће се генерисати огромни вишкови радне снаге која има средњу стручну спрему на пословима уноса података, рачуноводства, ревизије, административних секретара, телефонске продаје, поштанских службеника, фабричких радника, благајника, сервисера машина, инсталатера и сервисера електронике и телекомуникација, банкарских благајника, професионалних возача, агената продаје и брокера, уличних продаваца, службеника на статистичким, финансијским и пословима осигурања, правника. Значајно је приметити да закључци донети 2018. године што значи да се последице не могу приписати новонасталим изазовом глобалне пандемије Covid 19. ради које је за неколико дана, само у Америци, без посла остало десет милиона људи. По скромном мишљењу аутора овог рада, видљиве последице глобалне пандемије неће бити искључиво резултат глобалног изазова са којим се

савремено човечанство суочило колико индикатор раскорака односно неуклађености са новонасталим моделима егзистирања у добу знања. Свима је јасна чињеница да се „точак историје не окреће уназад“ сходно томе је логичан закључак да практиковање модела који су били и успешни у прошлости могу бити не само неуспешни него и погубни у новонасталим условима индикативним у добу знања. Иако се ослања на трећу, четврта индустријска револуција евидентно са собом доноси потпуно нове начине укључивања технологије у друштво и обрнуто. У овој актуелној технолошкој револуцији, по први пут се сусрећемо са низом технолошких решења која комбинују физичку, дигиталну и биолошку сферу. „Стојимо на рубу технолошке револуције која ће у основи измијенити начин на који живимо, радимо и односимо једни с другима. По својој размјери, опсегу и сложености, трансформација ће бити за разлику од било чега што је човечанство прије доживјело. Још не знамо како ће се одвијати, али једно је јасно: одговор на то мора бити интегриран, свеобухватан и укључује све дионике глобалне политике, од јавног и приватног сектора до академског и цивилног друштва“ (Schwab, 2015: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>) Да ли ћемо неминовне надоласке процесе промена и изазова перципирати као шансу или као изазов, зависиће искључиво од индивидуе као основног сегмента друштва. На основу искуства човечанства, можемо закључити да постоје сличности између четири индустријске револуције и пет доба цивилизације: доба лова и сакупљача, пољопривредно, индустријско, информатичког доба и доба знања. Стевен Цовеу је у својој књизи „The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness“ (2011: 12-17) навео неколико кључних карактеристика сваке транзиције у ново доба. Пре свега продуктивност сваког новонасталог доба повећава се педесет пута у односу на претходно. Свако ново доба уништава многе послове претходног. Рецимо информатичко доба је укинуло многа радна места која су рођена у индустријском. У прва три доба цивилизације „радници снаге“ су имали доминантну улогу у стварању веће вредности односно капитала. Док у друга два доба примарну улогу преузимају радници који стварају веће вредности доприносе својим умом и знањем „радници знања“. Њихова конкурентност се више не огледа у спретности, издржљивости, брзини, снази итд. Њихова конкурентност се огледа у знању, вештини у управљању знањем, комуникационим, лидерским вештинама, креативности, инвентивности, социјалној, емоционалној, духовној интелигенцији, као и другим метафизичким потенцијалима. У индустријском, кључни сегменти у процесу стварања веће вредности-капитала су сировина, машине, људска радна снага са фокусом на продуктивност. Према радној снази се односило као према ресурсу а у контексту постизања максималне продуктивности родила се наука о управљању људским ресурсима. „Управљање људским ресурсима је посебна дисциплина менаџмента, која укључује све процесе и активности, а које пак за циљ имају остварење задатака.

Обухвата све аспекте односа са запосленима. Остваривањем организационих циљева, запослени ће остварити и личне.“ (Ivančević, 2007:5) Упоредна искуства указују да традиционални модели управљања људским ресурсима и развоја људских ресурса губе корак с временом, све више и све очигледније уступајући место савременијим, флексибилнијим, практичнијим, животнојим, примеренијим и хуманијим формама управљања и развоја, с циљем да се брже и безболније решавају и премошћавају свакодневне потребе предузећа. Актуелни модели управљања људским ресурсима у први план стављају хуманистичке, а не економске вредности, отварајући перспективе за даљу хуманизацију производних односа. Интелектуални капитал је постао најтраженији аутпут процеса стварања веће вредности а хумани потенцијал преузео кључну улогу у том процесу. Иако четврта индустријска револуција доноси многе користи, она, као и оне пре ње, са собом носи и многе изазове. Једна од извесних а можда и кључних је угрожена улога хуманог ресурса. Већ дуже време човек, као физички ресурс у процесу стварања веће вредности-капитала, губи битку у односу на полуаутоматизоване, аутоматизоване а у последње време и интелигентне своје копије односно људске супериорније замене. На многим деловима процеса, хумани ресурс у виду физичког потенцијала је замењен супериорнијим, прецизнијим, бржим, јефтинијим... техничкомтехнолошким ресурсом. Ипак добра вест је да, колико се потражња за физичким ангажовањем хуманог потенцијала смањује, пропорционално се потражња за интелектуалном повећава. Током глобалног пословног форума „Bloomberg Global Business Forum“ Tim Cook је изјавио: „да сам државни лидер, мој циљ би био да окупим светске таленте“ (Leswing 2017: <http://www.businessinsider.com/apple-ceo-tim-cook-if-i-were-world-leader-my-goal-monopolize-talent-2017-9>)

Неопходно је да разумемо да четврта индустријска револуција, која је човечанство увела у генетски инжењеринг, роботiku, вештачку интелигенцију... као резултат доноси радикалне промене и у многим другим сферама економије и друштва. Једна од кључних је промена односа према човеку. Из улоге хуманог ресурса која подразумева „продужену руку машине“ у улогу хуманог потенцијала која подразумева „неограничени потенцијал“ у процесу стварања интелектуалног капитала.

ХУМАНИ ПОТЕНЦИЈАЛ

У последње време фокус истраживача из подручја економије и сродних дисциплина се са појма „људски ресурси“, „људски капитал“ усмерио на појам „хумани потенцијал“. Више руских аутора са подручја економике и социологије рада и сродних дисциплина (Генкин, 2007; Заславская, 2004; Лукашевич, 2012; Меламедова, 2008; Одегов, Руденко, 2011;

Поветљев, 2009; Трунин, 2009. и др.) бавило се људским потенцијалом из различитих перспектива и посебно са аспекта квалитета радне снаге. Одегов и Руденко напомињу да се термини „радна снага“, „радни потенцијал“, „радни ресурси“, „људски капитал“ и „персонал фирме“, који су међусобно тесно повезани у светској економској литератури, користе да би се што боље изразио „личности фактор производње“ (Одегов, Руденко, 2011: 293). И други руски економисти (Одегов, Руденко, 2011) на скоро истоветан начин разумеју суштину и смисао потенцијала и додају да термини „ресурси“ и „потенцијал“ не подразумевају „несагласност“. Стога би се могло казати да је људски потенцијал, као и људски капитал, мултидимензионалан концепт у чијој су сржи знања, вештине, компетенције, али и мотивација и здравље људи, које је било у „другом плану“ класичних теорија људског капитала (в. Нахарјет, 2012, и др.).

Циљ сваке успешне организације је да ефикасно користи све расположиве ресурсе у процесу стварања веће вредности, као што су, финансијски, материјални, људски, итд. Стиче се утисак да се развојем техничко технолошког ресурса, пропорционално смањује потреба за људским до те мере да многи савремени аналитичари називају огромну претњу за човечанство у тој чињеници. Према њиховом промишљању, машина је заменила, односно, потиснула човека са његовог радног места а тиме и угрозила његово основно право на рад. Право које је прописано резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација члан 23 став 1. „Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености“ (https://www.ombudsman.co.me/docs/deklaracija_o_ljudskim_pravima.pdf) Док су апокалиптичке пројекције улоге хуманог потенцијала у будућности, из њиховог угла посматрања сасвим основане, аналитички поглед из другог даје простор за дијаметрално супротне предпоставке будућности хуманог потенцијала. Гледано кроз историју, ни једна епизода техничко-технолошког развоја није елиминисала хумани потенцијал. Свака је резултирала новим и већим простором за његово деловање. Чињеница да је човек свесно, друштвено, креативно, односно стваралачко биће као и да је једино, колико је познато, мисаоно биће које има способност критичког мишљења, креативног развојног приступа окружењу у коме се налази, биће које само себе проучава из различитих аспеката у различитим наукама доводи до закључка да будућност хуманог потенцијала пре свега зависи од његовог носиоца. Да ли ће наставак техничко технолошког развоја за човечанство бити претња или шанса зависи од његове еволуционе способности односно спремности да се адекватно прилагоди новонасталим променама изнад свега у перципирању хуманог потенцијала. С обзиром да је хомо сапиенс (човек разумни) комплексно трипартитно биће, експлоатација његовог рада се манифестује

кроз више функција у процесу стварања веће вредности. Експлоатација рада кроз функцију хуманог капитала „алатка која говори“, кроз функцију хуманог ресурса „продужена рука машине“ и кроз функцију хуманог потенцијала „креативно биће неограниченог потенцијала“. Комбинације функција се међусобно не искључују али и не подразумевају што намеће закључак да је могућа експлоатација рада у више различитих функција истовремено. Уласком у доба знања у коме су радне функције „алатке која говори“ и „продужене руке машине“ замењене техничко технолошким еквивалентом, створен је простор за манифестацију човекове основне и јединствене функције. Улоге „креативног бића неограниченог потенцијала“. Савремено доба је развојем информатичких технологија и модерних средстава комуникација, дајући све већу предност информацијама над природним ресурсима и технологијама, отворило и процес промена у супротном смеру мењајући структуру и начин организовања производње, структуру радне снаге, структуру потребних професионалних вештина и знања у правцу поновне реафирмације и јачања универзалности људског рада. У том смислу, може се рећи да се управо у том јачању универзалног карактера људског рада у савременом добу, налази један од важних извора његове стваралачке снаге. Цивилизацијска питања природе и карактера људског рада, извора његове стваралачке снаге и људског смисла, са којима се људско друштво суочава кроз своје целокупно трајање, постављају се, у новим појавним облицима и у савременом друштву. Отворен је и читав низ нових питања, која су покренуле промене друштвене структуре, начина живота, технолошког и укупног друштвеног развоја. Чак, се може рећи да се интензитет и динамика бављења питањима људског рада вишеструко повећао у савременом добу у односу на претходне епохе. Та тенденција уочава се у науци, али такође и у политици, економији и стратегијама друштвеног развоја. Савремена социолошка и економска мисао, као и политика слажу се у оцени да су људски ресурси кључна покретачка снага економског и технолошког развоја друштва и на томе заснованог квалитета живота грађана. Људски ресурси су, у свим епохама били кључна покретачка снага економског и друштвеног развоја. Међутим, у савременом добу та чињеница је дошла до пуног изражаја и постала је видљива и препознатљива на најширем друштвеном плану. Будући да је темељни узрок кризе модерног света искривљена слика човека као „хомо фабера“ (хомо фабер-ковач своје судбине), и преокрет вредности у којем (нај)ниже вредности узурпирају место (нај)виших, решење за ову кризу и спас човека из „варварства“ модерне цивилизације може бити једино у изградњи новог погледа на човека, дакле, нове филозофске антропологије, и преокрету преокрета вредности (својеврсној негацији негације), који враћа вредности у свету живота на њихово право место.

ИНТЕЛЕКТУАЛНИ КАПИТАЛ, РЕЗУЛТАТ ХУМАНОГ ПОТЕНЦИЈАЛА

Уласком у доба знања, интелектуални капитал заслужује посебну пажњу. Све је више научника који се баве дефинисањем, детектовањем, мерењем, управљањем неопишљивим вредностима интелектуалног капитала. „Људски капитал чине следеће компоненте: знање и квалификација човека, његово здравље, радно и животно искуство, потенцијал радне мобилности, мотивисаност за рад, репутација и нивои потреба“. Осим индивидуалних карактеристика личности за вредност интелектуалног капитала су значајни социјални и културни фактори. Они такође увећавају вредност интелектуалног капитала. Хумани потенцијал је иницијатор и креатор интелектуалног капитала. Интелектуални капитал је један од три кључна сегмента хуманог потенцијала.

Хумани потенцијал се састоји од:

- физичког хуманог потенцијала,
- интелектуалног хуманог потенцијала,
- метафизичког хуманог потенцијала.

Схема у наставку приказује сегменте хуманог потенцијала.

Табела 1. – Приказ елемената који чине хумани потенцијал

ХУМАНИ ПОТЕНЦИЈАЛ			
НА ИСКУСТВЕНО ПОЗНАТОМ		НА ИСКУСТВЕНО НЕПОЗНАТОМ	
ФИЗИЧКИ	ИНТЕЛЕКТУАЛНИ		МЕТАФИЗИЧКИ
ограничено	условно ограничено		неограничено
физичка област хуманог потенцијала	знање	спознаја	метафизичка област хуманог потенцијала
	искуство	емоција	
	идеја	интуиција	
	подсвест	надсвест	
	креативност	инвентивност	
	интелект	ум	
	визија	објава или енергија	

Физички део хуманог потенцијала:

физички сегмент хуманог потенцијала подразумева све физичке активности. Све физичке предиспозиције појединца или групе наслеђене или развијене свесним физичким деловањем. Физички део хуманог потенцијала може да се перципира путем пет физичких чула, креће се у домену искуствено познатог и ограничен је физичким капацитетима.

Интелектуални део хуманог потенцијала:

интелектуални сегмент хуманог потенцијала подразумева све интелектуалне разумљиве и неразумљиве радње наслеђене или развијене свесним као и несвесним интелектуалним деловањем. Интелектуални део хуманог потенцијала може да се перципира мисаоним и емоционалним свесним подсвесним и надсвесним доживљајем. креће се у домену искуствено познатог као и у домену искуствено непознатог. Ограничење је условљено углом перципирања. Уколико се интелектуални део перципира из угла физичког потенцијала он је ограничен, односно неограничен уколико се перципира из угла метафизичког хуманог потенцијала.

Метафизички део хуманог потенцијала:

метафизички сегмент хуманог потенцијала подразумева све метафизичке активности у којима појединац или група свесно или несвесно односно са или без личне намере учествује. Метафизички део хуманог потенцијала може да се перципира готово свим мисаоним, емоционалним, чулним, свесним, несвесним, надсвесним, доживљајем. Креће се у домену искуствено непознатог и необјашњивог. Метафизички хумани потенцијал је неограничен.

СТРАТЕГИЈА УПРАВЉАЊА ИНТЕЛЕКТУАЛНИМ ПОТЕНЦИЈАЛОМ

Суштина управљања интелектуалним потенцијалом усмерена је ка примени различитих модела управљања. Стратегија управљања интелектуалним потенцијалом из перцепције његове неограничености захтева сасвим нову димензију у концепту детектовања, развоја и материјализације интелектуалног потенцијала. Основни циљ управљања интелектуалним потенцијалом је материјализација истог односно генерисање веће вредности иницирањем, успостављањем и развијањем интеракције међу елементима интелектуалног потенцијала. Таквим приступом је могуће материјализовати перформансе интелектуалног потенцијала усмерене према ефикасном и ефективном оставаривању постављених пословних циљева на свим организационим нивоима. Циљ сваке компаније је искористити и максимизирати потенцијале запослених у стварању нове вриједности и одржавању конкурентске предности. Доказано је кроз многе примере да је унапређење конкурентске позиције компаније могуће једино ако се унапреди управљање људским ресурсима. Иновативна стратегија односа према хуманом потенцијалу перципираном из сегмента његове неограничености неминовно резултира новом иновативном климом погодном за природну манифестацију дела интелектуалног потенцијала кроз креативност, инвентивност, иновативност. Да би се постојећи интелектуални потенцијал у компанији открио, развио

и материјализовао, осим промене парадигме односа према хуманом потенцијалу потребно је увести практиковање савремених модела алата и концепата. Уз класичне едукације, тренинге, обуке, у функцију је потребно ставити и савремене дисциплине као што су: пословни коучинг, пословни консалтинг, пословни менторинг, уз неопходно препознавање индивидуалних преференција кроз откривање интелектуалног ДНК. Улога наведених концепата је да припомогне у процесу откривања, развоја и материјализације хуманог потенцијала

ПОСЛОВНИ КОУЧИНГ

Коучинг је техника која помаже људима да обаве своје задатке и остваре циљеве. До недавно је појам тренера-коуча био везан искључиво уз спорт. Под појмом коуч (тренер) се обично подразумева особа која тренира неки спортски тим. Ипак, тим не мора по сваку цену бити спортски, јер коуч може тренирати сваки тим у постизању бољих резултата. Додуше не на исти начин и не са истим циљем а за то су му потребна специфична знања. Коучинг је нова професија а податци указују да се ради о једној од најперспективнијих у 21. веку. Улога коуча је да помогне у постизању личних и пословних циљева. Процес коучинга има улогу покретачке снаге која ослобађа хумани потенцијал за стварање нових и креативнијих идеја, модела понашања или активности које стварају већу вредност. Напредак који је резултат константног процеса развоја и учења је кључни елемент коучинга.

Сврха коучинга је лични, професионални развој појединца изван постојећих односно познатих оквира кроз откривање, развој и материјализацију скривеног потенцијала. Ако кренемо од чињенице да су сва техничка и технолошка открића којима смо данас окружени, некада била само део нечије маште без икаквих назнака о могућој материјализацији, онда је улога коуча немерљиво драгоцен у процесу путовања из неограничене људске креативности засноване на машти, у физички опишљивом простору, у циљу стварања веће мерљиве вредности. Професионални коуч је фокусиран на могућност, увек креће од претпоставке да је човек неограничени ресурс, да је све могуће само је питање шта је жељена дестинација. Из тог разлога креира атмосферу која подстиче, машту, инвентивност, креативност. Са друге стране професионални менаџер је фокусиран на резултат, креће од питања како ће на основу тога поставити пословне циљеве. Дакле, док професионални менаџери иду логиком: „од доле ка горе” из реалног ка постављеном циљу који је увек ограничен личном перцепцијом о могућностима, професионални коуч иде у обрнутом правцу: „од горе ка доле” од постављеног идеалног циља ка корацима, активностима, који воде ближе том циљу.

Из тог разлога је неопходно да коуч пажљиво слуша, посматра, пронађе начин како да клијента „одвоји“ од личних „ограничења“, помогне му при откривању, дефинисању, идеалне замишљене дестинације. Тек после јасно дефинисане жељене дестинације у писаној или визуелној форми, након што клијент свесно, својевољно донесе одлуку да жели те да је спреман се упустити у процес остварења исте, заједно анализирају садашње реално стање односно раскорак између реалне ситуације и дефинисане дестинације. Након ове кључне фазе, следећа фаза је фаза израде стратегије, дефинисања циљева, корака, успешних или мање успешних покушаја. У овој фази не поставља се питање „да ли је могуће“ него искључиво „на који начин је могуће“. Кроз процес коучинга је неопходно да коуч креће од става да клијент заиста поседује природне креативне ресурсе које треба побудити и пружити му подршку да их даље развија и користи.

Оцењује се да је коучинг био успешан ако је клијент успео да превазиђе постојеће баријере и да је развио способности које су му потребне да оствари жељену дефинисану дестинацију. Као резултат коучинга можемо имати:

- постизање врхунских резултата у бизнису, спорту, управљању...
- проширивање личних капацитета,
- развијање личне визије,
- постизање животне хармоније,
- откривање и стављање у функцију скривених талената,
- развој личне мисије,
- развој креативности,
- дефинисање вриједности и приоритета,
- остваривање успјешне каријере, итд.

Једном речју, резултат коучинга је увек стварање веће, мерљиве вредности за клијента и његово окружење. Пословни коучинг подразумева процес интерактивног, креативног односа који се остварује између клијента и коуча. Процес је првенствено фокусиран на постизање, унапређење конкретних пословних резултата и циљева. Усмереност процеса коучинга се може односити како на појединачно тако на тимско усклађивање циљева са циљевима компаније.

Осим тога пословни коуч може да ради са појединцима или тимовима на откривању, постављању, постизању жељених циљева. Очекивани резултат процеса пословног коучинга је материјализација скривеног потенцијала кроз постизање мерљивих јасно дефинисаних циљева који се формулишу на самом почетку коучинга. Улога пословног коуча подразумева: помоћ при откривању, постављању мерљивих жељених циљева, подршку приликом дефинисања стратегије за остварење истих. Такође подразумева подршку приликом превазилажења изазова на путу до остварења циљева. Професионални коуч

то све постиже постављањем унапред формулисаних питања којим усмерава клијента ка решењу изазова на начин да побуђује креативност клијента у решавању изазова у складу са његовим природним преференцијама. Другим речима задатак коуча у процесу развоја је да пронађе клијентову најјачу карику те да њу развија и надограђује остале карике неопходне за досезање постављеног жељеног циља. Осим тога коуч користи коучинг технике којима подиже морал кроз мотивацију и поспешује решеност клијента да изађе из „зоне комфора” предузме конкретне кораке у вези са задатком или пројектом на коме су клијент или тим ангажовани. Коуч својим, опаскама помаже клијену да постане свестан својих снага, својих скривених потенцијала односно могућности до којих заједно долазе на креативан начин. Креативност игра кључну улогу при заједничком развијању стратегије и планова за остварење жељених циљева које је клијент поставио. У процесу коучинга, коуч мора да да буде неутралан и објективан. Коуч је практично стратешки партнер на путу до остварења постављеног циља. Коучинг може да се користи као идеалан стратешки алат код:

- усклађивања индивидуалног развоја клијента са променама у организацији,
- развоја лидера у компанији,
- постизању конкретних пословних или развојних циљева,
- формирања и развијања тимова.

Основна вредност квалитетног коучинг односа је поверење. Све информације са коучинг сесија остају поверљиве што даје прстор за изградњу осећаја партнерства. Професионални коуч се обавезује да ће садржај сваке сесије држати у тајности. Оваква атмосфера поверљивости помаже да се изгради чврста веза и сарадња што значајно доприноси подршци клијенту на путу остварења постављених циљева. Уколико клијент жели да делове сесија подели са менаџером, тимом, породицом или другим људима има пуну слободу да то и уради што се никако не подразумева у случају коуча.

Процес коучинга даје брзе, видљиве резултате у раду са менаџерима, као и са запосленима. Коучинг процес намењен менаџерима садржи елементе спортског коучинга, са том разликом што је овај коучинг процес усмерен на помоћ и подршку појединцу да развије, унапреди постојеће способности, постави значајне циљеве преузме одговорност за постизање резултата. Пословни коуч подржава појединце и тимове да идентификују, препознају, елиминирају препреке како би ефикасно постизали постављене циљеве. Резултати коучинг процеса се могу огледати кроз унапређење радног учинка, кроз бољи однос према задацима, кроз унапређен тимски рад, кроз смањени број конфликта... Када процес коучинга усклади личне и компанијске вредности и циљеве, један од резултата често буде повећање задовољства на послу и већа посвећеност компанији.

ПОСЛОВНИ МЕНТОРИНГ

Менторство није нов појам. Термин „ментор“ потиче из грчке митологије. Менторска пракса датира из ранијег периода. У протеклих неколико година је дошло до поновног пораста интересовања за менторингом као стратегијом успешног пословања. Менторинг је постао један од кључних алата за стварање нове вредности кроз дугорочни лични развој у пословном окружењу. Менторство је комплексан, интерактиван процес који обухвата пренос знања и искуства са стручније и искусније особе (ментора) на мање искусну особу (ментија). Циљ менторства је да отвори могућност за стално унапређење вештина и знања, лични развој и напредовање у каријери. Може да се опише и као унутрашње и спољашње путовање, заједнички подухват ментора и ментија на одређено време током којег ментор има улогу усмеривача, лидера и пратиоца. Ментор је неко ко је доступан ментију да од ње/ њега учи. Улога ментора је да управља односом, да саслуша и да, кроз постављање одговарајућих а за однос значајних питања, отвара простор за нови правац размишљања или једноставно, да подстиче иновативност и креативност. Према речнику, менти је одабрани ученик. У пракси, менти је особа која има потребу за подршком коју ће јој пружити ментор. Особа која жели да унапреди знања која је стекао, лично се развија, научи нешто ново али и да добије конкретан савет. Улога ментија захтева следеће предиспозиције: да буде отворен за нове начине рада и комуникације, да има вољу да истражује, да је спреман за изазове и промене. Ментији су лично одговорни за своје учење и развој. Састанци са ментором су дефинисани потребама ментија и његовим интересима, међутим, менти није увек у стању да идентификује своје потребе или развојни потенцијал. Управо зато, ментор има кључну улогу да помогне ментију да их дефинише што боље. Менти ипак, лично треба да идентификује своје циљеве и сврху менторског односа а они се обично мењају током времена. Коначно, важно је да менти долази припремљен на састанке, да зна прецизно о чему жели да дискутује са ментором. Неопходно је да менти буде особа отворена за предлоге. Оно што менти може да добије кроз менторски однос јесте да додатно развије осећај самопоуздања, направи бољи лични и професионални план развоја, унапреди сопствене капацитете, и прошири постојећу мрежу контаката. Менторски однос значи успостављање истинске интеракције између особе која има знање и искуство и жели да га подели са мање искусном особом у јасно дефинисаном временском оквиру, унапред утврђеном. У менторским односима јасно разумевање улоге код обе стране има велики утицај на успех или неуспех целокупног процеса. Веома је важно да се јасно и прецизно дефинишу очекивања која се имају од овог односа, како би се избегла разочарења. Процес може да се организује прецизно, да се ментор и ментији виђају једном недељно,

једном месечно, или спонтано када се укаже потреба. Важно је схватити да је менторство један континуирани процес у којем се претпостављени или жељени ефекти не могу догодити одмах након иницијалног сусрета. За квалитетан менторски однос битно је да су ментор и менти посвећени и активни у својој релацији на начин који је њима најприхватљивији. Веома је важно да увек постоји свест о широј слици јер промене које правимо у једној сфери нашег живота неминовно утичу и на друге области у животу.

Како би се током менторског односа постигао циљ и остварио резултат, неопходно је да се изгради и развије поверење. Оно што овај однос чини јединственим, у поређењу са многим другим међуљудским везама, је потпуно неизбалансиран однос између ментора и ментија, који је стално усмеравањем потребама, очекивањима и циљевима ментија. Менторова улога је да буде саговорник и испитивач, али исто тако и подршка у тешким ситуацијама не тражећи ништа за узврат. Коначно, ментор је вођен жељом да подели своје знање, а не да самопромовише себе. Мотивација ментора треба да произилази из задовољства посматрања како други расту и лично се развијају.

ЗАКЉУЧАК

Индустријско друштво се повлачи пред новим дигиталним друштвом које је оријентисано на међусобном умрежавању и управљању знањем. Све дубље залазимо у доба знања. Из тог је разлога неопходно примењивати нове савремене приступе, трендове, моделе, као и нове стратегије откривања, развоја, управљања, интелектуалним потенцијалом у циљу стварања интелектуалног капитала. Иновативна решења из области информатичких технологија, области комуникација, биотехнологије, проналажење нових индустријских материјала, нових производно технолошких процеса, дизајна... створила су нове могућности у процесу материјализације интелектуалног потенцијала. Производи, технологије које су само пре неколико година били „немогући“ захваљујући интелектуалном потенцијалу „човека разумног“ преко идеје, визије, циљева, стратегије, су из нематеријалног - метафизичког стања трансформисана у материјално - физичко и тиме генерисали већу вредност. Убрзани развој информатичке и телекомуникационе технологије обезбеђује већи, бржи, прецизнији проток и обраду информација. Све то је утицало на повећану улогу знања у новонасталим вредностима али је и отворило потенцијалну креативну „играоницу“ за неограничену инвентивност интелектуалног потенцијала. Информације, знање, нису више привилегија појединаца. Информације и знање су постали доступни „широким масама“. Кликом на тастатури, готово у делићу секунде потенцијално је доступна мудрост целог човечанства. Кад се овом технолошком, придода

интелектуални део хуманог потенцијала готово је неминовно подразумева-ти материјализацију веће вредности као резултат. Ипак, да би се то догоди-ло, као у сваком процесу, неопходно је испоштовати одређене предуслове. Кључни изазов доба знања је откривање модела, законитости, процеса, који помажу у откривању, развијању, материјализацији неограниченог ресурса интелектуалног потенцијала. Верујемо да смо овим радом допринели и ука-зали на значај даљих истраживања модела, алата, стратегија за откривање, развој, материјализацију интелектуалног потенцијала. приступ раду и сва-кодневном животу.

ИЗВОРИ

- Andriessen, 2004: Daniel Andriessen „Making sense of intellectual capital: designing a method for the valuation of intangibles“ Elsevier Butterworth-Heinemann, Burlington, USA.
- Australian Guiding Principles on Extended Performance Management: „A Guide to Better Managing, Measuring and Reporting. Knowledge Intensive Organisational Resources“ GAP
- Bronfenbrenner, Sichel, Gardner, 1990: Martin Bronfenbrenner, Werner Sichel, Wayland D. Gardner, „Microeconomics, Third edition“, Houghton Mifflin Company, Boston, MA.
- Dašić, Džombić, 2009: David Đ. Dašić, Ilija J. Džombić “Uvod u ekonomiju“, Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment Banja Luka.
- Deventer, 2002: Van Deventer „Introducing Intellectual Capital Management in Information Support Services Environment“, PhD thesis, University of Pretoria, p. 33.
- Gibson, Landwehr, 2009: Kay L. Gibson, Marjorie Landwehr-Brown, „Moral Development in Preparing Gifted students for Global Citizenship“. In: D. Ambrose, T. Cross (eds.). *Morality, Ethics, and Gifted Minds*. Springer Science + Business Media, LLC, New York: 301-313.
- Giuliani, 2015: Marco Giuliani Rome wasn't built in a day reflecting on time, intellectual capital and intellectual liabilities, *Journal of Intellectual Capital*, Volume 16, Issue 1, Emerald, UK.
- Habermann, Küchler, Schmidt 2004: Frank Habermann, Tilman Küchler, Karen Schmidt „Studie E-Learning. Geschäftsmodelle für Corporate Management Education“. imc information multimedia communication AG Altenkesseler Str. 17/D3, 66115 Saarbrücken.
- Yuval, 2018: Yuval Noah Harari, “Homo Deus” Copyright 2015 by Yuval Noah
- Huang, Liu, 2005: Huang Cheng Jen, Liu Chun Ju, „Exploration for the relationship between innovation, IT and performance“ *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 6. No. 2. p. 237–252.
- Huber, 2015: Izabela Huber „Problem svesti u filozofiji duha i psihoterapiji“, Univerzitet u Novom Sadu doktorska disertacija.
- Ivancevich, 2007: John Ivancevich “Human Resources Management“ Mc Graw – Hill, International Edition.
- Kalik 2016: Mario Kalik „Šelerov projekat filozofske antropologije i metafizičkog spasa čoveka iz krize moderne civilizacije“, Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet Obrazloženje predloga teme doktorskog rada. Beograd.

- Kulić, Milačić, Đurić 2015: Radivoje Kulić, Srećko Milačić, Igor Đurić „Kvalitet ljudskog potencijala i ekonomski razvoj na nacionalnom nivou“, Andragoške studije, issn 0354–5415, broj 1, jun 2015, str .65–86.
- Leswing, 2017: K. Leswing, „If I were a country leader, my goal would be to monopolize the world’s talent“. Business Insider. Retrieved from <http://www.businessinsider.com/apple-ceo-tim-cook-if-i-were-world-leader-my-goal-monopolize-talent-2017-9> .
- Low, Samkin, Li, 2015: Mary Low, Grant Samkin, Yuanyuan Li, „Voluntary reporting of intellectual capital Comparing the quality of disclosures from New Zealand, Australian and United Kingdom universities“ *Journal of Intellectual Capital*, Volume 16, Issue, 4, Emerald, UK.
- Marinković, Marinković, Stefanović, 2013: Vladimir Marinković, Darko Marinković Nebojša Stefanović „Etika kao društvena praksa“, Visoka strukovna škola za preduzetništvo, Beograd.
- Marshall, 1920: Alfred Marshall „Principales of Economics, 8th ed., Macmillan, New York“.
- Milan Vujaklija „Leksikon stranih reči i izraza“.
- Milić, 2011: Zoran Milić „Menadžment ljudskih resursa drugo izdanje“ Visoka strukovna škola za preduzetništvo, Beograd.
- Min, Jeanne, Suk, 2018: Min Hua Xu, Jeanne Mallinson David’ Suk Kim „The Fourth Industrial Revolution: Opportunities and Challenges“, *International Journal of Financial Research*, Vol. 9, No. 2.
- Nahapiet, 2012: Janine Nahapiet „A social Perspectives: Exploring the Links between Human Capital and Social Capital“, In A. Burton-Jones, & J. C. Spender (Eds.), e Oxford Hand-book of Human Capital. Oxford: Oxford University Press.
- Schwab, 2015: Klaus Schwab „The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond“ Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
- Schwab, 2016: Klaus Schwab <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond> 17. 10.
- Simić, Nešić, Arsenijević, 2012: Simić J., L. Grubić Nešić, O. Arsenijević “Emotional intelligence as stress predictor among managers”, *AJBM*, Vol 6 (6).
- Stahle, Stahle, Lin, 2015: Pirjo Stahle, Sten Stahle, Carol Lin, „Intangibles and national economic wealth – a new perspective on how they are linked“, *Journal of Intellectual Capital*, Volume 16, Issue 1, Emerald, UK.
- Stewart, 2002: Thomas Stewart, „The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty- first Century Organization“, *Financial Times*.
- Subramaniam, Youndt, 2005: Mohan Subramaniam, Mark Youndt, „The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities“, *Academy of Management Journal*, No. 48. p. 450-463.
- Torrington, Hall, Taylor, 2004: Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor, „Menadžment ljudskih resursa“, Data status, Beograd.
- Tseng, Goo, 2005: Chun-Yao Tseng, Yeong-Jia JamesGoo „Intellectual capital and corporate value in an emerging economy: empirical study of Taiwanese manufacturers“ *R&D Management*. No. 2. p. 187-201.
- World Economic Forum: „The Future of Jobs Report,“ str.9, 2018.
- Генкин, 2007: Борис Михайлович Генкин, „Экономика и социология труда“ Москва: Издательство НОРМА.
- Заславская, 2004: И.Т.Заславская, „Современное российское общество: Социальный механизм трансформации“, Москва: Дело.

Лукашевич, 2012: Владимир Владимирович Лукашевич, „Основы управления персоналом” Москва: КноРус.

Мазин, 2009: Александр Леонович Мазин „Экономика труда”. Москва: ЮНИТИ Меламедова, 2008: С. А. Меламедова, „Экономика труда” Самара: Самарская гуманитарная академия.

Одегов, Руденко, 2011: Ю. Одегов, Г. Руденко, Экономика труда. Москва: Волтерс Клувер.

Поветьев, 2009: В. П. Поветьев, „Человеческий потенциал РФ: демографический аспект” Москва: Национальный институт развития современной идеологии.

Трунин, 2009: С.Н.Трунин, „Экономика труда” Москва: Экономика.

https://www.ombudsman.co.me/docs/deklaracija_o_ljudskim_pravima.pdf.

<https://www.slobodnaevropa.org/a/četvrtina-zaraženih-u-svetu-u-sad-10-miliona-amerikanaca-bez-posla/30527562.html>.

Drago Š. ORČIĆ

Ivanka R. GAJIĆ

HUMAN POTENTIAL IN THE FUNCTION OF INTELLECTUAL CAPITAL CREATION

SUMMARY

The new era in which we find ourselves certainly has many challenges but as well many chances. By entering in, the era of knowledge, we are conditioned to radically change the status of human potential and with that the strategies of relationship towards homo sapiens (reasonable man) as potential. In the knowledge era, man is no longer an extended hand of machines. In order to survive in the game with modern technical-technological development trends, it is inevitable for him to take over its naturally given uncompetitive role of unique thoughtful being with unlimited intellectual potential and inevitable in the process of creating the new value. Constant development, changes conditioned by automation, globalization, informatization, for a “reasonable man” can be an unprecedented threat or a civilizational chance to discover, develop, materialize his hidden intellectual potential. In the conditions of the new economy, intellectual potential takes on not only a leading but a key role. Modern research shows that inventiveness and innovation create a leverage effect, directing the intellectual potential to create new high-tech achievements. There are more and more companies which establish the value of its service or product precisely on the discovery, development, materialization of intellectual potential as an unlimited competitive resource. The subject of this paper is to show the importance of research and finding new approaches, new tools, new methods for detection, development, materialization of unlimited intellectual potential of the “thinking man”. The goal of this paper is to raise awareness of the chance, which humanity has not had up until now, in the domain of natural resource from the role of “talking tool” or “extended machine hand” to take on the role of “unique, thinking, creative, inventive, unlimited, potential”. In this paper, we also only superficially touched on possible modern methods for discovering, developing, materialization of human potential, such as: business consulting, business coaching, business mentoring.

Key words: human potential, intellectual capital, intellectual DNA, innovation, business consulting, business coaching, business mentoring.