

УТИЦАЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА НА КОНКУРЕНТНОСТ ОРГАНИЗАЦИЈЕ СА ОСВРТОМ НА СТАЊЕ У ОПШТИНИ ЛЕПОСАВИЋ

Јована Радоичић,¹ Милан Дајић²

^{1,2} Докторске академске студије, Економски факултет Приштина,
Косовска Митровица,

Кореспонденција: jovanaradoicic91@gmail.com

Врста рада: Прегледни рад

Примљено: 19.08.2019; Прихваћено: 24.11.2019

Резиме: Битну улогу у повећању конкурентности и економског раста земље има људски капитал. Запослени својим знањем, способностима и залагањем доприносе повећању продуктивности и доводе до стицања конкурентске предности. Успешност прилагођавања променама средине у којој људи, предузећа и економије делују, огледа се у томе на који начин се вреднује људски фактор као важан економски ресурс. Методологија овог рада заснива се на људском капиталу и његовом свеукупном утицају, кроз улагања у људе и неопходне вештине, као једини начин да се очува и унапреди конкурентска предност. Основни циљ овог рада је сагледавање улоге човека у пословању организација, са освртом на организације у општини Лепосавић. Приказани су резултати истраживања о значају људског капитала у односу на материјалне ресурсе, као и његов утицај на конкурентност организације. Самим тим, структуру рада чине два дела: 1. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић и 2. Основне препоруке за развој конкурентности улагањем у људски капитал Републике Србије.

Кључне речи: људски капитал, знање, интелектуални капитал, иновације

Увод

Знање запослених представља интелектуални капитал који је

данас за већину организација значајнији и од самог финансијског капитала. Због тога,

Радоичић Ј. и др. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

знање у људима представља важну компоненту која утиче на будућност и опстанак компанија, најважнију за њихов ефикасан развој.

Све већа конкуренција и сталне промене којима се запослени морају прилагођавати употпуњујући своје вештине и знање, основна су слика окружења у којем предузеће данас настаје и развија се. Неопходно је стално улагање у знање, креативност и иновативност свих запослених, јер "успешна компанија у будућности биће стециште знања, квалитета и способности због којих ће увек моћи да спремно реагује на краткорочне тржишне аномалије".¹

"Знање је у организационој култури критични фактор, који указује на меру у којој је учење (едукација) вредновано у појединим организацијама. У неким организационим структурама, како запажају аутори, више су подржане вредности као што су поверење, отвореност и креативност, док у другим се више пажње посвећује развоју система комуникације и информационим мрежама." [Штангл-Шушњар & Зимањи, 2005]

Модерно схватање људског рада утврђује међузависност образовања, техничког прогреса и запошљавања, као кључан троугао у

усмеравању привредног развоја. Стога се и образовање афирмише као оправдана инвестиција, а не тренд и својеврсни друштвени трошак који оптерећује материјалну производњу. Систематско и континуирано спровођење процеса учења и образовања постају један од најважнијих облика развоја људских ресурса у савременом друштвено-економском окружењу."²

Према подацима USAID-а, на Косову и Метохији просечна стопа незапослених код младих достиже око 70%. [USAID, 2019] Највећи проблем ове српске покрајине је непрестан одлив мозга и образоване радне снаге, због немогућности рада у струци, што је уједно велики проблем и за целу Републику Србију.

1. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

На територији Косова и Метохије, по подацима Националне службе за запошљавање, посао тражи 23.897 лица,³ у овом случају доминира број незапослених жена, тако да у наведеном броју незапослених лица 13.709 су жене. У децембру 2017. године из буџета је било запослено 80.816 лица,

што је за 1.635 више него на крају 2012. године. Од јануара 2008. године број запослених на буџету је повећан за 6.473 лица. [Макроекономја, 2014]

Највише је без посла оних који су завршили средњу школу и то економску, али има и оних са дипломом високе стручне спреме. Статистика показује да постоји вишак медицинског особља, вишак пољопривредних занимања, правника итд. Иначе, најтраженији су инжењери свих профила - информатике, грађевине, машински, електро-технички, као и производна занимања, нарочито у грађевинарству, као што су тесар, зидар, заваривач, али и професори енглеског језика и информатике. Највише плата из буџета примили су запослени у образовању (34.405), затим у јавном реду и миру (14.646), здравству (14.095) и општим услугама (13.824). У свим овим делатностима регистрован је раст броја запослених у 2013. години. На основу података добијених из Приштине, стопа незапослености на Косову и Метохији је највећа у Европи, и она износи 72 одсто.

Проблем незапослености, посебно Срба, изражен је од рата, 1999. године до данас, а то се нарочито односи на територију централног Косова, Метохије али и Косовског Поморавља, где су радници били принуђени да напусте своја радна места. На пример, више од 90% Срба протерано је 1999. године из термоелектране у Обилићу. Пословни процеси се мењају и прилагођавају тржишним приликама, пословање се глобализује и убрзава, конкуренција постаје интензивнија, а главни ресурси новог економског света постају информација, знање и интелектуални капитал компаније. [Цветковић-Богвац&Котлица, 2007]

Индекс људског развоја, скраћено HDI, (engl. The UN Human Development Index), је формула којом се мери сиромаштво, писменост, образовање, животни век, и други фактори за земље света. Према Извештају о људском капиталу, који је сачинио Светски економски форум у Женеви, индекс људског капитала, за чије одређивање су главни параметри образовање и запошљавање, сврстао је Србију на 50. место међу 124 земље. Индекс људског капитала у Србији износи 0.76.

Радоичић Ј. и др. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

Табела 1. Људски капитал у земљама у развоју *

Држава	Индекс људског капитала
Албанија	0.62
Азербејџан	0.57
Босна и Херцеговина	0.62
Бугарска	0.68
Хрватска	0.72
Чешка	0.78
Естонија	0.75
Грузија	0.61
Мађарска	0.70
Литванија	0.72
Македонија	0.53
Молдавија	0.58
Црна Гора	0.65
Румунија	0.60
Србија	0.76
Словенија	0.79
Словачка	0.69
Украина	0.65

* *Izvor:* IMF/ World Bank *Human Capital Index* (October 2018)

У трећем кварталу 2018. године број запослених у Републици Србији износио је 2.929.300, а број незапослених 371.800. Стопа запослености достигла је највиши ниво, за период за који постоји упоредива серија података (2014–2018) и износи 49,2%, док стопа незапослености, за исти период, бележи најмању вредност од 11,3%. [РФС, 2018] На основу истраживања, закључује се да је у општини Лепосавић стопа запослености 74%, међутим проценат људи који не раде у својој струци је 58.1, за исти период. Стопа запослености у јавном сектору

(државној управи) износи 67.1%, у приватном сектору 29.2%, у оквиру невладиних или међународних организација та стопа износи 3.7%. [InTER, 2018]

Како бисмо анализирали квалификациону структуру и њен утицај на конкурентност организација у општини Лепосавић, као и степен уважавања људског капитала од стране послодаваца, спровели смо анкету. Основни циљ овог истраживања је да се сагледа значај који се придаје људском капиталу у организацијама које послују у општини

Лепосавић. Истраживање је спроведено у периоду од фебруара до марта 2019. године. Узорак се базира на 75 испитаника, који су запослени у 8 организација у којим је анкета спроведена (у области производње, трговине, угоститељства, као и јавна предузећа).

Спроведено истраживање указује на то да организације у општини Лепосавић остварују своју конкурентску предност на основу нижих цена својих производа (42%); квалитета производа (36%); и квалитета запослених (22%). На питање "Да ли сматрате да је интелектуални капитал значајан фактор за Вашу организацију?", већина анкетираних у организацијама је одговорила негативно (48%), за разлику од оних који су

одговорили потврдно (35%) и оних који сматрају да је ова ставка у малој мери значајна за пословање организације (17%)

Оно што се закључује на основу резултата истраживања је то да је улагање у стручно усавршавање запослених у организацијама општине Лепосавић на јако ниском нивоу. На мало боље резултате наилазимо у домену неговања тимског духа и оцене нивоа стручности запослених од стране анкетираних јединица. Након изнетих података о људском капиталу, у наставку су представљени стубови конкурентности у којима људски капитал има највећи утицај, као и индекс глобалне конкурентности Републике Србије.

Радоичић Ј. и др. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

Табела 2. Индекс глобалне конкурентности и ранг земаља према Индексу глобалне конкурентности (2009-2017), Извор: према: <i>Конкурентност Србије за 2017. годину</i> , [FREN, 2017]										
Земље	ИГК / Ранг земаља	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Албанија	ИГК	3,48	3,55	3,72	3,94	4,06	3,91	3,85	3,84	3,93
	Ранг	109	108	96	88	78	89	95	97	93
БиХ	ИГК	3,55	3,56	3,53	3,70	3,83	3,93	4,02	н.а.	3,71
	Ранг	106	107	109	102	100	88	87	н.а.	111
Хрватска	ИГК	4,20	4,22	4,03	4,04	4,08	4,04	4,13	4,13	4,07
	Ранг	57	61	72	77	76	81	75	77	77
Грчка	ИГК	4,08	4,11	4,04	3,99	3,92	3,86	3,93	4,04	4,02
	Ранг	65	67	71	83	90	96	91	81	81
Мађарска	ИГК	4,35	4,22	4,22	4,33	4,36	4,30	4,25	4,28	4,25
	Ранг		62	58	52	48	60	63	60	63
Македонија	ИГК	3,73	3,87	3,95	4,02	4,05	4,04	4,14	4,26	4,25
	Ранг	94	89	84	79	79	80	73	63	60
Црна Гора	ИГК	3,91	4,11	4,16	4,36	4,27	4,14	4,20	4,23	4,20
	Ранг	82	65	62	49	60	72	67	67	70
Бугарска	ИГК	3,93	4,03	4,02	4,13	4,16	4,27	4,31	4,37	4,32
	Ранг	79	76	76	71	74	62	57	54	54
Србија	ИГК	3,78	3,90	3,77	3,84	3,88	3,87	3,77	3,90	3,89
	Ранг	91	85	93	96	95	95	101	94	94
Словачка	ИГК	4,45	4,40	4,31	4,25	4,19	4,14	4,10	4,15	4,22
	Ранг	41	46	47	60	69	71	78	75	67
Словенија	ИГК	4,48	4,50	4,55	4,42	4,30	4,34	4,25	4,22	4,28
	Ранг	39	42	37	45	57	56	62	70	59

У табели⁴ су представљени подаци о вредностима Индекса глобалне конкурентности и рангу Србије и земаља из њеног окружења за период од 2009. до 2017. године. Наиме, индекс глобалне конкурентности представља композитни индекс заснован на дванаест стубова конкурентности који су организовани у три групе Прву групу чине, такозвани, *Основни захтеви* (Институције, Инфраструктура, Макроекономска стабилност, Здравство и примарно образовање). Другу групу чине, такозвани, *Фактори повећања ефикасности* коју формирају стубови (Високо образовање и обука,

Ефикасност тржишта добара, Ефикасност тржишта рада, Софистицираност финансијског тржишта, Технолошка спремност и Величина тржишта). Трећа група су *Фактори иновативности и софистицираности*. Ову групу формирају два стуба: *Софистицираност пословних процеса и Иновације*. Овим су стубовима обухваћени микроекономски и макроекономски фактори али и фактори развоја институција који узети заједно одређују конкурентност националне привреде. Наредна табела приказује структуру Индекса глобалне конкурентности наше земље за период од 2014. до 2018. године.

Табела 3. Вредност Индекса глобалне конкурентности по стубовима конкурентности (2014-2018), *Извор: прилагођено: [FREN, 2017]*

	2014.	Промене	2018.
1. Институције	3,21	↗	3,24
2. Инфраструктура	3,93	↘	3,87
3. Макроекономско окружење	3,51	↗	3,61
4. Здравство и основно образовање	5,76	↗	5,87
5. Високо образовање и обука	4,25	↗	4,27
6. Ефикасност тржишта добара	3,78	↘	3,74
7. Ефикасност тржишта рада	3,73	↘	3,72
8. Развијеност финансијског трж.	3,50	↘	3,23
9. Технолошка оспособљеност	4,45	↗	4,47
10. Величина тржишта	3,68	↗	3,70
11. Софистицираност пословања	3,21	↘	3,14
12. Иновације	2,89	↗	2,90

У табели су приказане промене вредности Индекса глобалне конкурентности по стубовима за 2014. и 2018. годину. Одатле се може видети који су стубови заслужни за раст вредности овог индекса у 2014. а затим за мали пад у 2018. години. [Бубле & Клепић, 2007] Дакле, може се запазити да се пад бележи код инфраструктуре, развијености финансијског тржишта као и софистицираности пословања. Сматра се да је пад, скоро у потпуности, компензован растом оствареним на стубовима 3 и 4 (Макроекономско окружење и Здравство и основно образовање). На осталим стубовима промене се могу сматрати занемарљивим, а такав је и њихов утицај на вредност Индекса глобалне конкурентности у датој години. Рецимо, у оквиру стуба конкурентности који се односи на Инфраструктуру, слабија оцена у односу на претходну годину резултат је лошијег става водећих менаџера поводом квалитета укупне инфраструктуре у држави као и квалитета снабдевања електричном енергијом. Највеће погоршање у односу на 2014. годину забележено је код стуба који прати развијеност финансијског тржишта. Слабија оцена резултат је лошијег става по питању стабилности банкарског сектора

као и код индекса законских права који објављује Светска банка. Нижа оцена је добијена и по питању регулисаности тржишта хартија од вредности. Слабија оцена код стуба конкурентности који прати Софистицираност пословања дугује се нижим вредностима одговора које су водећи менаџери дали на две трећине питања од којих се касније формира коначна вредност оцено овог стуба (ниже оцено се односе на количину локалне понуде и тражње, степену развоја кластера итд). Када је реч о побољшањима, позитиван помак у 2018. години је забележен код стуба Здравство и основно образовање. Раст је постигнут по основу мањег броја оболелих од туберкулозе као и због повећања стопе уписа у основну школу. Повећање је забележено код стуба Макроекономско окружење што је резултат ниске стопе инфлације, док је по свим осталим индикаторима Макроекономског окружења Србија забележила погоршање у већој или мањој мери, али се сматра да је уз бољу оцено инфлације успела да надомести дато погоршање.

2. Основне препоруке за развој конкурентности улагањем у људски капитал Републике Србије

Полазећи од резултата истраживања, закључује се да организације у општини Лепосавић минимално улажу у стручно усавршавање запослених и да се човек не ставља у центар пажње развоја и стварања њихове конкурентске предности. У политици формирања људског капитала, образовање треба посматрати као способност учења кроз цео радни век. Улагања у људске ресурсе представљају инвестиције у људски капитал који доприноси повећању продуктивности и ефикасности, како предузећа тако и привреде. Наиме, људски капитал има способност акумулације стеченог знања, не подлеже амортизацији и доприноси повећању додате вредности. Због тога, инвестирање у људски капитал представља најрентабилнију инвестицију коју карактерише кратак временски период повраћаја уложених средстава, виша стопа приноса на уложена средства и мањи степен ризика.

Већина економиста сматра да образовање садржи друштвене користи за остале. Друштвене

користи од улагања у образовање су: [Гречић, 2004]

- Стопа незапослености оног дела радне снаге са вишим степеном образовања је нижа него дела с нижим степеном образовања.
- Део радне снаге с вишим степеном образовања учествује у већем делу у политичком животу једне земље и доприноси остваривању квалитетнијих политичких одлука; другим речима, људи с вишим степеном образовања даће допринос бољем функционисању друштвених и политичких процеса.
- Деца родитеља с вишим степеном образовања расту у пожељнијем породичном амбијенту и окружењу и уживају већу бригу, него што је то случај с децом родитеља с нижим степеном образовања.
- Истраживачки резултати људи с високим образовањем могу донети високе и широко распрострањене користи за читаво друштво. По правилу, људи с вишим степеном образовања имају и веће могућности за долажење до нових открића и иновација.

Поред знања и образовања у људски капитал се укључују и све људске особине од којих зависе радне способности и појединаца и предузећа и то: вештине,

Радоичић Ј. и др. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

компетенције, здравље, физичке и менталне способности, мотивисаност за рад и развој. С тим у вези, требало би да организације у општини Лепосавић почну давати већу предност људима као невидљивом ресурсу у односу на технологију, или да се у најмању руку почне успостављати, за почетак, еквилибријум између њих. Требало би да више обрате пажњу на интелектуални капитал, односно да усмере своју пажњу на знање и вештине својих запослених, јер је сума тог знања, уколико је правилно усмерена, и те како добра основа за постизање конкурентске предности.

Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године има за циљ да у наредном периоду пружи подршку развоју Републике Србије у оквиру кога ће запошљавање и смањење релативног сиромаштва заузимати централно место. При томе, стратегија запошљавања фокусира се на оне секторе и приоритете који подразумевају подршку извозно оријентисаним гранама индустрије, препознатим и у новом посткризном моделу привредног раста и развоја. Поновне поставке посткризног модела економског раста и развоја Републике Србије такође претпостављају стицање статуса кандидата и чланства у ЕУ, али и

коришћење економских погодности које би наставак процеса европских интеграција донео.

Закључак

Конкурентност на светском тржишту и постојање сталних промена у окружењу, истичу значај људског капитала у организацији. Такође су важни и брзина и начин стицања знања, јер време убразава потребу за тиме. Како аутори воле да кажу, на тржишту је једина извесност - неизвесност. Зато је људско знање база дугорочне предности и компетитивности.

Знање више није само један од ресурса у организацији, оно представља темељни капитал на којем се гради успешност пословања организације. Некада се конкурентност базирала на поседовању специфичних ресурса, на способност минимизирања трошкова пословања. Сада се конкурентност заснива на знању и управљању знањем запослених у организацији. Зато данашње компаније морају све више својих ресурса, пре свега, новца и информација, да усмере на образовање и усавршавање својих запослених. База конкурентске предности се налази управо у неговању људског капитала и његовог усмеравања ка постицању што бољих резултата пословања.

Оно што треба да дође у први план и да се спозна као кључан фактор дугорочно позитивног пословања јесу управо квалитет, брз одговор на промене у окружењу, образовање и улагање у исто. Тимови и људи у њима, као и лидери који их воде, требало би да буду главна конкурентска предност, њихово знање, способност адаптирања и стварања нечега новог, иновативног и креативног - требало би да буде фокус будућег пословања свих привредних субјеката, па и оних који послују на територији општине Лепосавић.

Успешни су само они пословни субјекти који непрестано креирају нова знања, деле га на свим нивоима компаније и ефикасно га примењују у новим технолошким

процесима, самим тим, и у новом и модернијем начину вођења организације. Све то модерне компаније чини таквим субјектом чија је основна идеја водила у свом пословању управо непрестана иновативност и улагање у људски капитал. Само ново знање, правилно усмерено и искоришћено, води до успеха, постизања позитивних резултата, а тиме и до богатства.

Интелектуални капитал, односно људски капитал је основа нове економије, која би требало бити заступљена у свим организацијама. Сам интелектуални капитал, у комбинацији са осталим битним факторима и ресурсима пословања, је кључ креирања додате вредности и постизања конкурентске предности.

Референце

- Бубле, М. & Клепић, З. (2007). Менаџмент малих предузећа - основе предузетништва, Свеучилиште у Мостару - Економски факултет, Мостар,
- Гречић, В. (2004). Економија рада, Економски факултет, Београд
- Цветковић-Богавац, Н. & Котлица, С. (2007). Нова економија у свету који се мења, Мегатренд, Београд
- Штангл Шушњар, Г. & Зимањи, В. (2005). Менаџмент људских ресурса, Економски факултет, Суботица
- Републички фонд за статистику - РС, (2018). Анкета о радној снази, www.stat.gov.rs/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/, 30.11.2018.
- USAID (2019), Косово 2014–2018: Стратегија сарадње за развој земље, www.usaid.gov/files/documents/cdcs_kosovo_2014_srb/
- IMF / World Bank, (2008). *Human Capital Index* <http://www.nsz.gov.rs/>
- Fondacija za razvoj ekonomske nauke - FREN, (2017). *Konku-*

Радоичић Ј. и др. Утицај људског капитала на конкурентност организације са освртом на стање у општини Лепосавић

rentnost Srbije za 2017. godinu - final.pdf, посећено дана: 07.10.2019.
<http://www.fren.org.rs/node/364>

<http://www.mbatrend.com/>

Макроекономија, (2014), УНМИК Косово: Запослени, просечне зараде и фонд зарада из буџета у 2013,
<https://www.makroekonomija.or>

[g/unmik-kosovo/unmik-kosovo-zaposleni-prosecne-zarade-i-fond-zarada-iz-budzeta-u-2013/](http://www.unmik-kosovo.org/unmik-kosovo-zaposleni-prosecne-zarade-i-fond-zarada-iz-budzeta-u-2013/)

Institut za teritorijalni ekonomski razvoj - InTER (2018), Грађани севера Косова углавном nezadovoljni kvalitetom života, <http://www.lokalnirazvoj.org/sr/news/details/252> посећено 25.02.2019

THE HUMAN CAPITAL IMPACT ON THE ORGANIZATION COMPETITIVENESS WITH REFERENCE TO THE SITUATION IN THE MUNICIPALITY OF LEPOSAVIC

Jovana Radoičić,¹ Milan Dajić²

Corresponding: jovanaradoicic91@gmail.com

Abstract: The important role in enhancing the competitiveness and growth of enterprises have human capital. Employees with their knowledge, skills and commitment, contribute to increase productivity and lead to gaining competitive advantage. Performance adaptation to changes in the environment in which people, businesses and economies work, is reflected in how the human factor is valued as an important economic resource. The methodology of this study is based on human capital and its overall impact, through investment in people and skills needed as the only way to preserve and enhance competitive advantage. The main objective of this paper is to examine the role of a man in a business organization, with regard to organizations in municipality of Leposavic. The results of research on the importance of human capital in relation to material resources, as well as its impact on the competitiveness of the organization. Accordingly, the structure of the work consists of two parts: 1. The impact of human capital on the competitiveness of the organization with regard to conditions in the municipality of Leposavic and 2. Main recommendations for the development of competitiveness by investing in the human capital of the Republic of Serbia.

Keywords: human capital, knowledge, intellectual capital, innovation

¹ www.mbatrend.com, Људски ресурси и конкурентска предност

² www.mbatrend.com, Људски ресурси и конкурентска предност

³ У Националној служби за запошљавање није било података који је проценат незапослених Срба у односу на радно способну популацију, јер Републички завод за статистику није обрађивао податке са КиМ.

⁴ Обухваћено је 12 земаља. Услед немогућности да се прикупе подаци за Босну и Херцеговину у 2014. години вредност Индекса глобалне конкурентности и ранг ове земље су изостављени из дате табеле.