

Radivoje Kulić¹

Učiteljski fakultet u Prizrenu – Leposavić, Univerzitet u Prištini

Igor Đurić²

Filozofski fakultet, Univerzitet u Prištini

Kvalitet ljudskih resursa i konkurentna sposobnost nacionalne ekonomije

Apstrakt: Kvalitet ljudskih resursa predstavlja sastavni deo nacionalnog bogatstva i značajnu polugu ekonomskog rasta i razvoja društva. Reč je o složenom i dinamičnom fenomenu i jednoj od bitnih pretpostavki efektivnog funkcionisanja razvijenih ekonomija u svetu, kao i suštinskom preduslovu socijalno-kulturne i tehnološke modernizacije zemalja u tranziciji. S obzirom na takav razvoj, kvalitet ljudskih resursa u Srbiji sagledan je iz više perspektiva (zdravlje i osnovno obrazovanje, visoko obrazovanje i trening, tehnološka spremnost i inovacije), s ciljem da se sagleda njihov uticaj na ekonomsku konkurentnost nacionalne ekonomije. Pritom su korišćeni i najnoviji podaci Svetskog ekonomskog foruma, koji konkurentnost nacionalnih ekonomija razmatra kako u regionalnom tako i u globalnom kontekstu. Na temelju takve analize, moglo bi se zaključiti da ljudski resursi u Srbiji u sadašnjem trenutku ne predstavljaju dovoljnu komparativnu prednost Srbije u odnosu na zemlje u regionu, a naročito u širem okruženju.

Ključne reči: ljudski resursi, kvalitet ljudskih resursa, ekonomska konkurentnost, nacionalna ekonomija.

Uvod

Pojava posleindustrijskog društva početkom sedamdesetih godina 20. veka označila je, između ostalog, sve veću ulogu neopipljivih resursa u kojima ljudi, odnosno njihova znanja, sposobnosti i kompetencije, imaju odlučujuću ulogu u ekonomskom i ukupnom društvenom razvoju (Bahtijarević Šiber, 1999; Сурпун, 2009;

¹ Dr Radivoje Kulić je redovni profesor na Učiteljskom fakultetu u Prizrenu – Leposaviću Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici.

² Dr Igor Đurić je docent na Katedri za pedagogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici.

Purgcell i Wright, 2010; Глухов, 2011; Одегов и Руденко, 2011; Burton-Jones i Spender, 2012). Porast zanimanja za ljudske resurse krajem 20. veka i početkom 21. veka dodatno je podstaknut „promenljivijim okruženjem” (Dessler, 2007), kao posledicom globalizacije, promenama u prirodi rada i tehnologiji, ali i različitim „karakteristikama radne snage” (Lauder et al, 2006; Галайда, 2008), što podrazumeva novi i sveobuhvatniji pristup tom konceptu. То, drugačije rečeno, znači da broj ljudi koji stiže određeni nivo obrazovanja ne predstavlja najbitniji pokazatelj za tržište rada, odnosno da količinski pokazatelji u sferi obrazovanja sami po sebi „ne obezbeđuju u punoj meri ostvarivanje zadataka obrazovanja kao instrumenta radi povišenja nivoa života i ekonomskog rasta” (Галайда, 2008, str. 71).

Takvo tumačenje ne isključuje značaj i potrebu uvida u njihovu statističku strukturu (po granama zaposlenosti i slično) i još više analitičku strukturu (s obzirom na nivo obrazovanja, kvalifikacije i slično), ali naglašava vrednost i prednosti kvalitativne strane ljudskih resursa u savremenim ekonomijama. Na sličan način razmišljaju i ruski ekonomisti Odegov i Rudenko, koji posebno ističu „da kvalitet ljudskih resursa danas opredeljuje konkurentnu prednost i obezbeđuje perspektivu razvitka određenih firmi, nacionalnih ekonomija i svetske privrede u celini” (Одегов и Руденко, 2011, str. 349). S obzirom na ovu nesumnjivu realnost, strukturne promene u ekonomijama i društvima u tranziciji ne bi smele ignorisati potrebu drugačijih i fleksibilnijih pristupa u području primene i obrazovanja kadrova kako bi oni više doprineli efikasnosti proizvodnog procesa i drugim delatnostima u društvu. Više savremenih autora (Pastuović, 2004; Ломакина, 2005; Despotović, 2009; Winterton, 2010; Гапонюк, 2011) je saglasno u tome da je na takvim pretpostavkama moguće ne samo osnažiti ekonomsku konkurentnost posustalih tranzicionih (ali i razvijenih ekonomija) nego i ubrzati i ekonomski i socijalni razvoj na nacionalnom, regionalnom i globalnom nivou.

Sušтина i smisao kategorije ljudskih resursa

Bez obzira na to što izraz *ljudski resursi* (human resource) ima „severnoameričko poreklo” (Bierema, prema English, 2008), danas ga susrećemo u stručnoj i srodnoj literaturi na mnogim stranim jezicima. U francuskoj stručnoj literaturi (Le Gall, 2011), termin ljudski resursi (ressources humaines) se koristi tokom osamdesetih godina prošlog veka „u vezi sa aktuelnim uslovima razvoja preduzeća”, dok se u stručnoj literaturi na ruskom jeziku (Мордовин, 2000; Кибанова, 2005) ovaj izraz intenzivnije koristi u poslednjim decenijama 20. veka. I kod nas u to vreme sa engleskog jezika počinju da se prevode neke knjige iz oblasti upravljanja

ljudskim resursima (Wren i Voich, 2001; Dessler, 2007), koji, po našem mišljenju, podstiču i afirmišu upotrebu relativno novog termina „ljudski resursi”.

No, i pored toga, malo je tekstova u nama dostupnoj stručnoj i široj literaturi u kojoj se *ljudski resursi* sveobuhvatno i produbljeno definišu, čak i u izvorima koji se odnose na upravljanje ili razvoj ljudskih resursa (Boxall, Purgcell i Wright, 2010; Le Gall, 2011). To je karakteristično i za neke stručne rečnike na engleskom jeziku (Sutherland i Canwell, 2004) koji uopšte ne sadrže odrednicu posvećenu definisanju ljudskih resursa. Doduše, u *Rečniku biznisa*, na engleskom jeziku (www.businessdictionary.com), „ljudski resursi” se identifikuju sa „odsekom kompanije” usmerenim na aktivnosti koje su u vezi sa zaposlenima (prijem novih radnika, profesionalna orijentacija i obuka već zaposlenih i dr.), odnosno definišu kroz „znanje, veštine i motivaciju ljudi”. U Rečniku se posebno ukazuje na to da se ljudski resursi, za razliku od drugih faktora proizvodnje, s godinama i iskustvom, i pod određenim uslovima, mogu poboljšati pa shodno tome predstavljaju veliku komparativnu prednost za organizacije koje su posvećene njihovom rastu i razvoju.

Ali, u više profesionalnih rečnika ljudskih resursa na francuskom jeziku (Igalens, 2008; Herrbach, Mignonac i Richebé, 2009) sažeto je predstavljen sadržaj i smisao tog koncepta. Tako Igalen ukazuje na dvosmislenost pojma „resurs” prevashodno u tom smislu što „postoje da bi bili eksploatisani” (Igalens, 2008, str. 105). S tim u vezi on pominje „neobnovljive resurse” (rudne i energetske) i „obnovljive resurse” (ressource renouvelable), u koje svrstava i ljudske resurse obnovljive na nivou kolektiva, „jer generacije nasleđuju prethodne generacije... (Igalens, 2008, str. 105). Na individualnom nivou, „čovjek ima resurs” dok od njegovih želja i mogućnosti zavisi da li će to biti „oticanje” koje se obnavlja ili „rezerva koja se prazni”. Istovremeno, Herbaš, Minjonak i Rišebe (2009) ljudske resurse definišu kao „zajednicu saradnika jedne organizacije” (str. 176), uz napomenu da se termin odnedavno koristi, ali češće od svojih sinonima – „ljudskog kapitala” i „ljudskog personala”. I oni ukazuju na izvesnu protivurečnost i ograničenost termina „ljudski resursi”, prvenstveno u tom smislu da ljudi „imaju resurse”, ali „nisu” resursi što nalaže produbljeniji pristup u njihovoj operacionalizaciji. Takav pristup ljudskim resursima susrećemo i u nekim anglosaksonske stručnim izvorima koji iz perspektive menadžmenta (Wren i Voich, 2001), odnosno obrazovanja odraslih (Bierema, prema: English, 2008) definišu ljudske resurse i izlažu suštinu, ali i neke protivurečnosti u tom konceptu.

Tako Ren i Voječ s pravom ističu da su ljudi u osnovi svake analize organizacije i menadžmenta. Ovaj sve značajniji resurs podrazumeva „snagu ili sposobnost da se postigne neki cilj, kao na primer u proizvodnji, transportu ili nekoj uslužnoj delatnosti koja zadovoljava ljudske potrebe” (str. 68). Za razliku od drugih resursa

(novčanih, podataka i informacija kao resursa i sl.), nekoliko osobina čine ljudske resurse jedinstvenim:

1. sinergetski efekt, tj. aktivnost i dinamičnost ljudi kao resursa,
2. ponašanje i motivacija koja je prirodno karakteristična samo za ljude kao resurse, kreativnost ljudi, odnosno ljudskih resursa, na koju ukazuju i drugi autori (Мельников, 2010), još je specifičnija njihova osobina i od velikog je značaja za savremeno razumevanje tog koncepta.

To, drugačije rečeno, znači da ljude, odnosno ljudske resurse ne bi valjalo razumeti kao „kvantitet” nego kao „kvalitet” na šta ukazuju još neki zapadni stručnjaci sa tog područja (Д. Шулиц и С. Шулиц, 2003; Джой-Меттюз, Меггинсон и Сюрте, 2006). Джой Метјуз, Мегинсон и Сјурт истају да је у концепцији људских ресурса пресудно значајан „квалитетни аспект развита људи”, тј. развој њихових способности. Д. Шулиц и С. Шулиц скрећу пажњу на људе као „вредносни ресурс”, због тога што они поседују „знанја и идеје” које им помажу у садржајнијем „решавању организационих проблема” (стр. 323–324).

У изворима на руском језику (Мельников, 2010; Лукашевич, 2012), претежно са подручја економске науке у најширем смислу те речи, често се наводи да се концепција људских ресурса, односно управљања људским ресурсима појављује у одговору на изменјене услове делатности предузећа и корпорација у производној, техничкој и социјално-економској сфери. У таквим условима „радна снага”, односно људски ресурси добијају још више на значају, превашодно као „фактор повишења конкурентне способности” економије и друштва у целини. При томе, Мелјников посебно указује на два вида фактора рада: количински, који изражава број у увећању радне снаге, и квалитативни, изражен у технологији и организацији производње, образовном нивоу и професионално-квалификационој структури радних ресурса. С тим у вези, он суштину теорије људских ресурса „у којој се широко примењују вредносне категорије” (стр. 76) види у томе што тај концепт разматра радника у категорији кључног ресурса производње, који ће послодавци најбоље препознати побољшањем зарада и организационих услова производње. Људски ресурси ће у таквом развоју добити исти значај који „у правима” у предузећима и економијама у целини имају финансијски и основни капитал, као битне претпоставке и услови њиховог развита.

Руски аутор Кондаков (Кондаков, 2005) на још специфичнијој и суптилнијој основи разматра концепцију људских ресурса истајући да људи могу бити колико ресурс организације (иницијативни, иноваторни, стваралачки радници и слично) толико и коџница у њеном развоју, што продубљује садржај и смисао тог концепта у андрагогији и сродним научним дисциплинама. Иако је његова пажња усмерена на

„pedagoški kadrovski korpus” kao deo ljudskih resursa, nije teško zaključiti da Kondakov povezuje razvojni potencijal ljudskih resursa u celini sa aktivnostima samousavršavanja, samoprojektovanja svoga profesionalnog razvitka, postojanom refleksijom tog usavršavanja i razvitka, a takođe i obrazovno-inovacionom delatnošću zaposlenih. Što je više zaposlenih obuhvaćeno takvim aktivnostima, veće su mogućnosti da radna snaga dobije novi sadržaj, odnosno postane *ljudski kapital* ili *ljudski resurs* utemeljen na znanjima, idejama, kompetencijama i stvaralaštvu.

Sasvim je izvesno, dakle, da Kondakov *ljudskom korpusu*, odnosno ljudskim resursima daje osobito značenje tim pre što taj koncept razmatra iz perspektive zaposlenih u institucijama obrazovanja. Iz njegove analize pedagoškog korpusa kao ljudskog resursa, s pravom se ukazuje na kvalitet njihovog ukupnog obrazovanja, koje je, bez sumnje, bitno za inovativni i stvaralački rad. Ali, svi zaposleni u bilo kom segmentu proizvodne ili uslužne delatnosti nisu i ne mogu biti inovatori i racionalizatori. To ne znači da i drugi kvalifikovani personal u preduzećima i različitim organizacijama, pod uslovom da je stekao potrebna znanja, veštine i kompetencije, kao i da je orijentisan na obrazovanje i učenje, ne predstavlja toliko potrebni razvojni resurs i njegovu konkurentnu prednost na tržištu.

Neki aspekti kvaliteta ljudskih resursa značajni za ekonomsku konkurentnu sposobnost

Iako su izrazi *kvalitet radne snage*, odnosno *kvalitet ljudskih resursa* značajni za razumevanje celine ljudskog faktora u proizvodnom procesu, retki su izvori u dostupnoj literaturi u kojima je potpunije predstavljen njihov sadržaj. Bitan razlog za to je višeznačnost pojma *kvalitet*, odnosno njegovo razumevanje kao svojstva, takođe kao vrednosti, i potom kao standarda (merila) „uz prisutan proces vrednovanja zasnovanog na mnogo mogućih polazišta koja čine različita svojstva, odnosno opet kvaliteti” (Pejatović, 2005, str. 8).

Doduše, navodi se u jednoj studiji sa područja psihologije (Noe, 2005) da su u današnjim ekonomijama kako na lokalnom tako i na globalnom nivou kompanije obavezne „da obezbede kvalitet proizvoda ili usluga” (str. 14), ali je to samo posredna refleksija na kvalitet radne snage, odnosno ljudskih resursa. Ruski ekonomisti Odegov i Rudenko (2011) uočavaju skoro istovetnu situaciju i u „mnogoprofilnoj i specijalizovanoj” literaturi na ruskom jeziku, sa izuzetkom jednog stručnog rečnika i jednog udžbenika iz oblasti ekonomike obrazovanja. No, i pored takve ocene, nije teško uočiti da se neki ruski autori (Галайда, 2008; Лукашевич, 2012) načelno ili produbljenije bave i kvalitetom „ljudskog faktora”. Tako Lukašević navodi opštu, profesionalnu radnu sposobnost i radni poten-

cijal kao ključne elemente radnih resursa, dok Galajda kvalitet ljudskog faktora, odnosno obrazovanja razmatra iz perspektive njegovog uticaja na „nacionalnu konkurentnu sposobnost”. Još tačnije, ona uzima u obzir kvantitativne parametre sistema obrazovanja (broj obrazovnih ustanova i sl.), kvalitativne pokazatelje ljudskog faktora u celini, kao i kvalitet nastavnih programa i izvođenja nastave.

Još širu i produbljeniju analizu suštine sadržaja pojma „kvalitet radne snage” odnosno ljudskih resursa izlažu Odegov i Rudenko uz napomenu da se taj izraz još „ne javlja kao formiran u ekonomskoj nauci” (Одегов и Руденко, 2011, str. 357). Stoga se taj koncept u rutinskoj ekonomskoj teoriji definiše na dva načina:

1. Jedan broj ekonomista kvalitet ljudskih resursa povezuje sa njihovim obrazovnim i profesionalno-kvalifikacionim razvitkom (nivoom proizvodno-kvalifikacione pripreme, proizvodnim iskustvom, naučno-tehničkim znanjima i navikama);
2. U drugom pristupu ruskih ekonomista kvalitetu radne snage, odnosno ljudskih resursa, taj koncept podrazumeva celinu „fizičkih i intelektualnih sposobnosti zaposlenih”, još tačnije njihovu stvaralačku sposobnost, komunikativnost, odgovornost, mobilnost, zdravlje i slično.

Time se nedvosmisleno ukazuje na složenost, odnosno „na polistrukturalnost” koncepta ljudskih resursa koji, kako s pravom ističu Odegov i Rudenko, „uključuje u sebe ne samo svojstva i karakteristike određenih radnika nego i kvalitet uzajamnih odnosa tih radnika i njihovih grupa među sobom, a takođe i psihičku klimu” (Одегов и Руденко, 2011, str. 358), koja omogućava oslobađanje stvaralačke energije svakog pojedinca i postizanje „sinergijskih efekata”.

Kvalitet ljudskih resursa, koji u mnogim analizama (Заславская, 2004; Кибанова, 2005; Одегов и Руденко, 2011; Лукашевич, 2012) pretpostavlja motivacionu strukturu, odnosno *delatnost*, kvalifikacije, intelektualna svojstva i demografske karakteristike stvarnih i potencijalnih radnika, u središtu je pažnje i drugih stranih i naših autora. Deo njih (Lam, 2005; Verspagen, 2005; Супрун, 2009; Teece, 2012; Kačapor, 2012) naročitu pažnju usmerava na inovacije i preduzetništvo kao bitan vid „delatnosti”, odnosno kvalitet ljudskih resursa. S tim u vezi je i sve češće korišćenje izraza „inovativna firma” i „inovativno preduzeće” (Lazonick, 2005), odnosno tekstova i analiza koje objašnjavaju suštinu i smisao resursno baziranog pogleda na firmu (Kraaijenbrink, 2012). Pri tome se ponovo afirmišu ideje Jozefa Šumpetera, koji je još tridesetih godina 20. veka pisao o „inovativnom preduzetniku” koji „kreira nove kombinacije proizvodnih resursa” i predstavlja „fundamentalni fenomen ekonomskog razvoja”. Zahvaljujući tome,

ali i drugim „vrednosnim karakteristikama resursa”, pojedine firme i korporacije osiguravaju konkretnu prednost na tržištu i saglasno tome postižu mnogo bolje proizvodne učinke. Stoga je sasvim opravdano mišljenje (Lam, 2005) da je sposobnost jedne organizacije ili firme „za inovacije preduslov uspešnog korišćenja inovativnih resursa i novih tehnologija” (str. 115). To mišljenje dele i drugi autori (Verspagen, 2005). Verspagen s pravom ukazuje na značaj inovacija i tehnologija za ekonomski razvoj, bez obzira na to da li je reč o „radikalnim” ili „postepenim” inovacijama, tim pre što među njima postoji „interakcija i međuzavisnost”. Takav razvoj posebno je bitan za današnju „otvorenu ekonomiju” u kojoj su „preduzetnički kapaciteti značajniji nego što su bili ikad u istoriji” (Teece, 2012, str. 530), što ukazuje na potrebu konstituisanja visoko funkcionalnih nacionalnih i regionalnih sistema inovacija. Takvo mišljenje dele i neki naši autori (Kačapor, 2012), koji pod preduzetništvom ne podrazumevaju samo „osnivanje preduzeća i rad u njima” nego tom konceptu daju mnogo širi smisao i značenje. Reč je, dakle, o potrebi afirmacije „preduzetništva kao životnog stila, kao načina mišljenja i kao načina pristupanja u poznavanju života, ljudskog društva i čoveka” (str. 70). Na toj osnovi se lakše može razumeti širina i dubina razvoja ljudskih resursa, posebno iz perspektive preduzeća i korporacija i ekonomije u celini, i saglasno tome, njihova sposobnost da racionalno iskoriste prirodne resurse i fundamentalno doprinesu povećanju njene konkurentne sposobnosti. Drugačije rečeno, ljudi, odnosno ljudski resursi u jednom preduzeću ili organizaciji biće dominantan kreator svog zdravlja ili poslovnog uspeha samo pod uslovom da su „znanja radne snage efikasno iskorišćena” (Kramar, Murthy i Guthrie, 2011, str. 393), o čemu postoji nepodeljena saglasnost i u drugim stručnim izvorima (Noe, 2005; Глухов, 2011; Boxall, 2012). Koncept znanja u današnjim uslovima, tj. u uslovima strukturnih izmena u savremenoj ekonomiji i „pojavi novih grana i proizvodnih procesa zasnovanih na znanju i informacijama” (Супрун, 2009, str. 140) proširuje svoj obim i sadržaj koji obezbeđuje povećano učešće ljudskih resursa u strukturi nacionalnog bogatstva. Pored personalnih, socijalnih i znanja o menadžmentu, koja pominju neki autori (Matthews i Candy, 1999), tehničkih znanja i tehničkih kompetencija, koje su „još specifičnije jer se odnose na one osobine ili veštine i sposobnosti koje su potrebne za izvođenje posebnih uloga” (Kramar, Murthy i Guthrie, 2012, str. 391) u ekonomijama i društvima zasnovanim na znanju, povećanu ulogu dobijaju i tehnološka znanja, odnosno znanja koja su u vezi sa informacionim tehnologijama (Kulić i Despotović, 2010; Vischer, 2012). Takva zakonomernost u razvoju savremenih ekonomija ne prepoznaje ljude i ljudske resurse u celini samo kao bića koja su „izgradila tehnološki sistem i upravljaju njime” nego i kao „kapital” (Супрун, 2009), koji je suštinska pretpostavka i proizvodne i organizacione efektivnosti (Boxall, 2012).

U celini posmatrano, kvalitet ljudskih resursa, koji u osnovi izražava sve prethodno analizirane pokazatelje – zdravlje, različite nivoe obrazovanja i trenin- ga, tehnološku spremnost i inovacije i preduzetništvo – bitan je faktor konkurentne sposobnosti svake nacionalne ekonomije. To je u svim izveštajima tokom proteklih trideset godina uočio Svetski ekonomski forum (The World Economic Forum) u okviru sveobuhvatne analize „mikroekonomskih i makroekonomskih osnova nacionalne konkurentne sposobnosti”. Pri tome se pod nacionalnom konkurentnom sposobnošću podrazumeva set inovacija, politika i faktora koji određuju nivo produktivnosti zemlje (videti: World Economic Forum. The Global Competitiveness Report, 2014–2015, Geneva, 2014), od koje, s druge strane, zavisi i stepen „investicija u jednu ekonomiju”.

Ljudski resursi kao faktor nacionalne konkurentne sposobnosti

U Pingvinovom ekonomskom rečniku (Bannock, Baxter i Davis, 1998) navodi se da se termin „nacionalna konkurentna sposobnost” u najširem (popularnijem) tumačenju odnosi na „sposobnost nacije da se uspešno razvija i osigura određena dobit u svetskoj trgovini” (str. 70). Produbljenije interpretacije tog koncepta, odnosno pojave (videti: World Economic Forum; The Global Competitiveness Report, 2014–2015, Geneva, 2014) ukazuju na bitne faktore, još tačnije ključne komponente koje opredeljuju konkurentnu sposobnost svake nacionalne ekonomije. Sledeće komponente su u osnovi Indeksa svetske konkurentne sposobnosti (Global Competitiveness Index): Institucije, infrastruktura, makroekonomska stabilnost (sredina), zdravlje i osnovno obrazovanje, visoko obrazovanje i trening, efikasnost tržišta dobra i usluga, efikasnost tržišta rada, razvoj finansijskog tržišta, tehnološka spremnost, razmere (širina) tržišta, sofisticiranost biznisa, tj. njegova „proizvodna efikasnost” i inovacije.

Pri ocenjivanju ekonomskog razvoja jedne zemlje, savremena ekonomska nauka u prvi plan stavlja koncepciju nacionalne konkurentnosti, pri čemu se konkurentnost u celini posmatra kao instrument obezbeđivanja sigurnog i stabilnog razvoja neke zemlje. Neki autori (Галайда, 2008) smatraju da obrazovanje predstavlja ključni element u objašnjavanju nacionalne ekonomske konkurentnosti i pritom ističu da se pod nacionalnom konkurentnošću podrazumeva skup institucija, političkih instrumenata i faktora koji određuju nivo produktivnosti zemlje. Budući da nivo produktivnosti sa svoje strane obezbeđuje stabilan nivo ekonomskog rasta, jasno je da društva sa konkurentnijom privredom poseduju realne mogućnosti obezbeđivanja većeg dohotka stanovništva i nivoa produktivnosti privrede.

Iako u savremenoj stručnoj literaturi postoje određene dileme po pitanju mogućnosti utvrđivanja jasnih pokazatelja čijim bi se unapređenjem garantovala konkurenta prednost ekonomije nekog društva, analize ipak ukazuju na postojanje određenih sistemski utvrđenih indeksa koji mogu sve pokazatelje ekonomske konkurentnosti da podignu na viši nivo. I pored postojanja određenih razlika u metodologiji ocenjivanja nacionalne konkurentnosti u odnosu na razvijenost neke zemlje, analize pokazuju da su u tom pogledu za najrazvijenije zemlje najvažniji pokazatelji konkurentnosti oni koji se tiču: nivoa investicija u naučna istraživanja, nivoa ovladavanja novim tehnologijama, kao i inovacije u celini. Tačnije rečeno, konkurenta sposobnost se ne zasniva na količini resursa kojim zemlja raspolaže, već, pre svega, na tome kako jedna zemlja koristi te resurse u cilju povećanja sopstvene konkurentnosti (Галайда, 2008).

Pažljiv uvid u ove komponente pokazuje da ljudski resursi, odnosno komponente u kojima se oni najbolje iskazuju – zdravlje i osnovno obrazovanje, visoko obrazovanje i trening, tehnološka spremnost i inovacije – imaju krupnu ulogu u obezbeđivanju konkurentne prednosti većine nacionalnih ekonomija na svetskom tržištu. To ćemo ilustrovati kroz analizu nekih podataka Svetskog ekonomskog foruma koji su objavljeni u njegovom godišnjem izveštaju za 2014–2015. godinu, a odnose se na procenu ukupne konkurentnosti i konkurentnosti po komponentama 148 nacionalnih ekonomija.

Kada je reč o *komponenti zdravlja*, nju je, po našem mišljenju, neophodno dovesti u vezu sa demografskom strukturom zaposlenih. Reč je o tome da visoka prosečna starost među zaposlenima (kao i u stanovništvu u celini) ne može predstavljati komparativnu prednost nijedne nacionalne ekonomije, tim pre što starenje radne snage često prate različita oboljevanja. Pri tome ne zanemarujemo radno iskustvo starijih radnika, njihove veštine i znanja koja motivišu poslodavce u mnogim evropskim zemljama da ovaj kontigent radne snage zadrži što duže na poslu (Mihajlović i Mihajlović, 2011).

No, i pored toga, mlađa radna snaga (kao i stanovništvo) u principu je najzdraviji deo populacije i, pod uslovom da je obrazovno i profesionalno kompetentna, može predstavljati istinsku komparativnu prednost svake nacionalne ekonomije.

Neosporno je, međutim, da je udeo starijih radnika u ukupnom broju zaposlenih u Srbiji, kao i u celoj Evropi, prilično visok. Još preciznije, udeo starijih radnika u radnoj snazi u Srbiji tokom 2010. godine je iznosio 12,3%, što je gotovo isto u odnosu na učešće koje je zabeleženo u zemljama Evropske unije u nešto ranijem periodu (12% u 2007. godini), dok je stopa zaposlenosti starijih radnika (55–64 godine) u Srbiji od 31,4% znatno niža u odnosu na zemlje Evropske unije i nešto niža u odnosu na zemlje iz okruženja. U 27 zemalja EU, prosečna stopa

zaposlenosti starijih radnika u 2012. godini iznosila je 9,5%, dok u istom periodu tranzicione zemlje, sa izuzetkom Republike Češke (50,4%), takođe beleže stope ispod proseka (MRRLS RS, 2013).

Iako savremeni demografski tokovi, koji se karakterišu ubrzanim procesom starenja stanovništva, visokim udelom starih u ukupnoj populaciji, kao i visokim koeficijentom starosne zavisnosti stanovništva, ne predstavljaju povoljan demografski okvir za formiranje radne snage, za potpunije sagledavanje demografskog aspekta tržišta rada, osim kvantitativnih, neophodno je uzimanje u obzir i kvalitativnih odlika ljudskog kapitala. U tom smislu, posebna pažnja se mora posvetiti pitanjima koja se tiču nivoa pismenosti i obrazovne strukture radno sposobnog, kao i radno aktivnog stanovništva. Reč je, zapravo, o aspektima koji u savremenim uslovima ekonomskog razvoja u značajnoj meri determinišu konkurentnu sposobnost nacionalnih ekonomija, te stoga neki autori (prema Šuković, 2009), sa pravom, ističu da je međuzavisnost tržišta rada i demografskih faktora mnogo složenija i višestruko izražena, kao i da „društva mogu štedeti, posmatrano kroz generacije, rađanjem više dece, većim investiranjem u svako dete i dugoročnom akumulacijom fizičkog kapitala”.

Istovremeno, nepovoljna obrazovna struktura stanovništva u Srbiji u značajnoj meri determinišu obrazovnu strukturu zaposlenih, i na taj način doprinosi slabljenju njene ekonomske konkurentnosti. Iako obrazovano stanovništvo predstavlja suštinsku pretpostavku ukupnog ekonomskog i društvenog razvoja, praksa pokazuje da poslodavci u Srbiji najčešće nisu u potpunosti zadovoljni kompetentnošću radne snage.

Prema podacima iz 2009. godine (Božanić, 2009), većina zaposlenih u Republici Srbiji (63%) poseduje srednje obrazovanje, dok oko 13% zaposlenih kao svoj obrazovni maksimum poseduje osnovno obrazovanje ili manje od toga. Broj zaposlenih sa višim obrazovanjem se kreće oko 9%, dok je među zaposlenima sa visokim obrazovanjem 14,4%. Osim toga, problem predstavlja i neravnomerna regionalna raspoređenost radnika u odnosu na stepen obrazovanja.

Postojanje neadekvatne obrazovne strukture zaposlenih potvrđuju i podaci iz Ankete o radnoj snazi iz 2014. godine. Prema ovom izvoru (RZS, 2014), najveći broj zaposlenih takođe poseduje srednje obrazovanje (56,13%), procenat zaposlenih sa nižim obrazovnim nivoom iznosi oko 19%, dok je visokoobrazovanih nešto više od 24%. Podaci o stepenu obrazovanja radnika po kategorijama zanimanja, kao što je i očekivano, pokazuju da su radnici sa niskim stepenom obrazovanja (osnovno i manje od osnovnog obrazovanja) najzastupljeniji u nižerangiranim kategorijama zanimanja (jednostavna zanimanja), dok su radnici sa višim i visokim obrazovanjem zastupljeni u menadžerskoj i stručnoj kategoriji. Posmatrano prema sektoru delatnosti, najveći udeo visokoobrazovanih prisutan

je u sektorima obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, i sektoru državne uprave, dok je najviše zaposlenih sa nižim obrazovanjem zaposleno u sektoru prerađivačke industrije.

Postojeći problemi nepovoljne kvalifikacione strukture zaposlenih ukazuju na neophodnost reforme i unapređenja postojećeg sistema obrazovanja i njegovog prilagođavanja savremenim uslovima ekonomskog razvoja društva. Analize pokazuju (prema: Vasić, Tancioni, Ognjenović, 2008) da će struktura zaposlenih u Srbiji prema nivou obrazovanja verovatno usporeno konvergirati strukturi koju je Evropska unija predvidela za svoje članice do 2020. godine. U tom smislu se predviđa da će strukturu zaposlenih prema stepenu obrazovanja u 2020. godini u proseku činiti 31,1 odsto visokostručnih, 49,9 odsto sa srednjim stepenom stručnosti i 19 odsto nestručnih lica (CEDEFOP, 2010). Dakle, predviđena je progresivna dinamika smanjenja nestručnih kadrova uz istovremeno povećanje udela visokostručnih kadrova.

Za zemlje Evropske unije, jedna od najvažnijih karakteristika radne snage jeste njena kvalifikaciona, odnosno obrazovna struktura. Posmatrano prema stepenu stručnosti, analiza urađena za 27 zemalja Evropske unije (Vlada RS, 2011) ukazuje na promene u strukturi ponude radne snage populacije starosti 15 godina i više koje će se dešavati do 2020. godine. Prema ovom izvoru, udeo nestručnih lica će se 2020. godine sa 22,5%, koliko je iznosio 2010. godine, smanjiti na 16,1%, dok će se udeo lica sa srednjim nivoom stručnosti i visokostručnih lica povećati sa 49,9% na 50,4% i sa 27,7% na 35,5% u 2020. godini.

U novonastalim okolnostima s pravom se postavlja pitanje ekonomske konkurentnosti Srbije i nameće potreba za njeno sagledavanje u regionalnom i širem kontekstu. S tim u vezi navodimo podatke Svetskog ekonomskog foruma za 2014. godinu, koji pokazuju da je Srbija prema indeksu konkurentnosti nacionalne ekonomije ostvarila određeni napredak. U Izveštaju se navodi da je Srbija, u odnosu na 2013. godinu kada je na listi zauzela 101. mesto, plasmanom na 94. poziciju, u konkurenciji 144 države, ostvarila značajan napredak. Ostvareni napredak je rezultat aktuelne percepcije poslovnog sveta o sposobnosti zemlje da obezbedi dugoročno stabilan privredni rast i zabeležen je na osnovu povećanja vrednosti indeksa globalne konkurentnosti (IGK) sa 3,8 na 3,9. Time je izjednačena rekordna vrednost koju je Srbija ostvarila uoči prvog talasa krize 2008. godine (Schwab, 2014).

Po plasmanu na listi konkurentnosti u regionu zapadnog Balkana, slabiju poziciju od Srbije ima samo Albanija (97. mesto), dok je najbolje rangirana Makedonija, koja se nalazi na 63. poziciji. Prvo mesto na svetu po konkurentnosti i najveću vrednost indeksa u 2014. godini ponovo je zabeležila Švajcarska, na

drugom mestu je Singapur, dok su SAD, zauzimanjem trećeg mesta, prestigle Finsku i Nemačku.

U poređenju sa prvim izveštajem Svetskog ekonomskog foruma, objavljenim 2004. godine, kada je zauzimala 96. poziciju, Srbija sa aspekta konkurentnosti nacionalne ekonomije nije ostvarila značajniji napredak. Prema vrednosti indeksa konkurentnosti privrede, Srbija danas, i pored izvesnog napretka ostvarenog u 2014. godini, zaostaje za većinom zemalja iz okruženja.

Međutim, iako je poređenje zemalja na osnovu ranga indeksa konkurentnosti značajno, ono ipak nije dovoljno da bismo sa sigurnošću mogli da govorimo o konkurentnoj sposobnosti društva. U tom smislu važno je konkurentnu sposobnost sagledavati i iz perspektive vrednosti indeksa. Tako na primer, posmatrano u odnosu na vrednosti indeksa i poziciju na listi zemalja, Srbija i ovom prilikom najbolje rezultate ostvaruje u oblasti zdravstva i osnovnog obrazovanja, tehnološke opremljenosti i visokog obrazovanja i obuke, dok veoma loše rezultate beleži na polju inovacija i institucija.

Dakle, iako inovacije, preduzetništvo i tehnološka spremnost kao bitan vid delatnosti determinišu kvalitet ljudskih resursa, očigledno je da kod nas to nije do sada na najbolji način prepoznato. Nasuprot tome, ranije analize pokazuju da su neke zemlje (npr. SAD u 2007. i 2008. godini), uprkos niskom nivou *makroekonomskih pokazatelja*, najbolji plasman ostvarivale upravo zahvaljujući visokim pokazateljima iz grupe *inovacije*, razvijenosti naučno-istraživačkih institucija, kao i visokom nivou ulaganja u naučno-istraživačku delatnost. Čvrsta povezanost preduzetničkih krugova i univerziteta doveli su ovu zemlju na prvo mesto na listi konkurentnosti zemalja u svetu (Галайда, 2008).

Indikativno je takođe da Srbija na subindeksu faktora inovativnosti i sofisticiranosti, sa indeksom 3,05, ostvaruje znatno slabiji rezultat u odnosu na ukupno ostvareni prosek. U tom smislu, Srbija značajno zaostaje za zemljama koje na ovom polju beleže najbolje rezultate (Švajcarska 5,74; Japan 5,68 i Nemačka 5,57), i slabije je plasirana u odnosu na zemlje iz okruženja. Od ovih zemalja najbolji rezultat ostvarile su Slovenija (3,88) i Hrvatska (3,47), dok su se ispred Srbije našle još i Makedonija, Crna Gora, Rumunija i Albanija (Schwab, 2014).

Podaci koji se odnose na ulogu inovacija kao bitnog elementa u određivanju konkurentne sposobnosti nacionalne ekonomije, u okviru koga se procenjuju: kapacitet društva za inovacije, kvalitet naučno-istraživačkih ustanova, saradnja akademskog i poslovnog sektora, dostupnost naučnika i inženjera i slično, pokazuju da Srbija kao 108. rangirana i sa skorom 2,89 takođe zaostaje za većinom zemalja iz okruženja. Tačnije, Srbija se prema ovom kriterijumu nalazi jedino ispred Albanije (2,73), dok značajno zaostaje za Slovenijom (3,64), Crnom Gorom (3,37), Rumunijom i Makedonijom (3,28). Prema ocenama Svetskog

ekonomskog foruma (Schwab, 2014), nedovoljan kapacitet za inovacije, pored faktora koji se odnose na javno zdravlje, korupciju, neefikasnu državnu birokraciju, političku nestabilnost, inflaciju i slično, ulazi u red faktora koji suštinski ograničavaju mogućnosti za povoljno poslovanje u svakom, pa i srpskom društvu.

Na preostalim faktorima u čijoj se osnovi nalazi obrazovanje, a koji u značajnoj meri determinišu ekonomsku konkurentnost nekog društva, Srbija najbolji rezultat (4,45) beleži na *faktoru tehnološke spremnosti*, gde zauzima 49. poziciju. Na ovom, kao i na preostala dva faktora – *zdravlje i osnovno obrazovanje* i *visoko obrazovanje i trening* – Srbija zauzima bolju poziciju u odnosu na ukupno postignuti uspeh. U poređenju sa zemljama iz okruženja, na *faktoru tehnološke spremnosti* Srbija je bolje plasirana u odnosu na Crnu Goru (54), Makedoniju (60), i Albaniju (91), dok za ostalim zemljama regiona i dalje zaostaje. Među vodećim zemljama sveta na skali globalne ekonomske konkurentnosti, najbolje rezultate na ovom faktoru beleže Luksemburg, Velika Britanija, Švedska i Norveška. Tehnološka spremnost svedoči o sposobnosti neke ekonomije da usvaja nove tehnologije u cilju povećanja produktivnost rada i podizanja konkurentnosti svojih ekonomija. Zadatak društva je da kompanijama koje posluju u zemlji obezbedi pristup naprednim tehnologijama i mogućnost njihovog korišćenja.

Analize Svetskog ekonomskog foruma takođe pokazuju da Srbija na *faktoru zdravlje i osnovno obrazovanje* sa skorom 5,76 zauzima 68. poziciju i, u odnosu na zemlje iz okruženja, bolje je plasirana samo od Makedonije (78) i Rumunije (88). Na ovom faktoru od zemalja regiona najuspešnije su Slovenija (12) i Crna Gora (29), dok se od deset vodećih zemalja sveta po uspehu ističu Finska (1), Singapur (3), Holandija (5) i Japan (6).

Iz podataka Svetskog ekonomskog foruma takođe proizilazi da na *faktoru visokoobrazovanje i trening* Srbija zauzima 74. poziciju i u tom pogledu je slabije plasirana ne samo u odnosu na razvijene zemlje sveta već i u odnosu na zemlje iz okruženja. I na ovom faktoru, među zemljama regiona Slovenija beleži zapažen uspeh i, sa skorom 5,33, na listi globalne konkurentnosti zauzima 25. poziciju, dok prva tri mesta pripadaju Finskoj, Singapuru i Holandiji.

To je iz perspektive srpske nacionalne ekonomije veoma nepovoljan razvoj jer su kvalitetno visokoobrazovanje i obuka od bitnog značaja za unapređenje procesa proizvodnje i na regionalnom i na globalnom nivou. Još tačnije, visokoobrazovana, kompetentna, i dobro strukturirana radna snaga u mogućnosti je da efikasnije obavlja složenije radne zadatke i uspešnije se prilagođava promenama u prirodi i sadržaju rada. Iz toga proizilazi potreba kvalitativno drugačijeg pristupa profesionalnoj pripremi na visokoškolskim institucijama i posebno oblicima stručnog usavršavanja zaposlenih koje ne prati dinamiku promena u modernim ekonomijama.

Reference:

- BANNOCK, G., BAXTER, R. & DAVIS, E. (1998). *Penguin Dictionary of Economics*. London: Penguin Books.
- БАХТИЈАРЕВИЋ ШИБЕР, Ф. (1999). *Menadžment ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- BOXALL, P., PURGCELL, JH. & WRIGHT, P. (Eds.). (2010). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- BOXALL, P. (2012). Human Capital, HR Strategy and Organizational Effectiveness. In: A. Burton-Jones & J. C. Spender, (Eds.). *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- БОЖАНИЋ, В. (Ур.). (2009). *Anketa o potrebnim veštinama zaposlenih u Srbiji: Osnovni zaključci*. Beograd: Vlada Republike Srbije.
- BURTON-JONES, A., & SPENDER, C. J. (Eds.) (2012). *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- ЦЫРЕНОВА, А. А. (2006). *Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды*. Улан-Удэ: ВСГТУ.
- DESSLER, G. (2007). *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Data Status.
- Галайда, О. (2008). *Образовательные услуги в современной мировой экономике*. Москва: Научная Книга.
- Гапонюк, Н. П. (2011). Формирование человеческого капитала как проблема обеспечения качества образования в условиях модернизации. *Педагогика*, 5, 22–26.
- Глухов, В. В. (2011). *Економија знања*. Нови Сад: Висока пословна школа струковних студија.
- DESPOTOVIĆ, M. (2009). Socijalno-ekonomski razvojni potencijal obrazovanja odraslih. *Obrazovanje odraslih: časopis za obrazovanje odraslih i kulturu*, 2, 33–51.
- ДЖОЙ-МЕТТЬЮЗ, Д., МЕГГИНСОН, Д. & СЮРТЕ, М. (2006). *Развитие человеческих ресурсов*. Москва: ЕКСМО.
- ENGLISH, L. (2008). *International Encyclopedia of Adult Education*. London: Palgrave Macmillan.
- Заславская И. Т. (2004). *Современное российское общество: Социальный механизм трансформации*. Москва: Дело.
- IGALENS, J. (2008). *Les 100 mots des ressources humaines*. Paris: PUF.
- HERRBACH, O., MIGNONAC, K. & RICHEBÉ, N. (2009). *Les Ressources Humaines de A à Z, 400 mots pour comprendre*. Paris: DUNOD.
- КАСАПОР, С. (2012). Preduzetništvo kao cilj i ishod vaspitanja i obrazovanja. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini*, 17(1), 273–293.
- Кибанова, Я. А. (Ред.) (2005). *Управление персоналом организации*. Москва: ИНФРА-М.

- Кондаков, А. (2005). Человеческий ресурс российского образования. *Мир образования – образование в мире, научно-методический журнал*, 1, 3–19.
- KRAAIJENBRINK, J. (2012). Human Capital in the Resource-Based View. In Alan Burton-Jones & J. C. Spender (Eds.). *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- KRAMAR, R., MURTHY, V. & GUTHRIE, J. (2011). Measuring and Valuing Human Capital and its Influence on Organizational Effectiveness. In Burton-Jones, A. & Spender, J. C. (Eds.). *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- KULIĆ, R. I DESPOTOVIĆ, M. (2010). *Uvod u andragogiju*. Beograd: Svet knjige.
- LAM, A. (2005). Organizational Innovation. In Fagerberg, J., Mowery, D. C. & Nelson, R. R. (Eds.). *The Oxford handbook of innovation* (pp. 115–148). Oxford: Oxford University Press.
- Ломакина, Т. (2005). *Концепция непрерывного профессионального образования*. Москва: Российская академия образования.
- Лукашевич, В. В. (2012). *Основы управления персоналом*. Москва: КноРус.
- LAUDER, H., BROWN, PH., DILLABOUGH, J. A. & HALSEY, A. (Eds.). (2006). *Education, Globalization, and Social Change*. Oxford: Oxford University Press.
- LAZONICK, W. (2005). Innovation and Economic Growth. In Fagerberg, J., Mowery, D. C. & Nelson, R. R. (Eds.). *The Oxford handbook of innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- MATTHEWS, C. (1999). New Dimensions in the Dynamics of Learning and Knowledge. In Boud, D. & Garrick, J. (Eds.). *Understanding Learning at Work*. London: Routledge.
- Мельников, О. (2010). *Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств*. Москва: Креативная экономика.
- MIHAILOVIĆ, S. I MIHAILOVIĆ, V. (2011). *Stariji radnici: neki na poslu, a neki ni posla ni penzije*. Beograd: Centar za demokratiju.
- Мордовин, С. (2000). *Управление человеческими ресурсами*. Москва: ИНФРА-М.
- MRRLS RS. (2013). *Izveštaj o razvoju Srbije 2012*. Beograd: Ministarstvo regionalnog razvoja i lokalne samouprave – Sektor za strateške analize i istraživanje.
- NOE, R. (2005). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill/Irvin.
- Одегов, Ю. Г. & Руденко Г. Г. (2011). Экономика труда. Москва: Волтерс Клувер.
- PASTUOVIĆ, N. (2004). Obrazovanje odraslih i nacionalni razvoj ljudskog kapitala. U Klapan, A. i Matijević, M. (Ur.). *Obrazovanje odraslih – ključ za XXI stoljeće* (str. 135–141). Zagreb: Hrvatsko andragoško društvo.
- PEJATOVIĆ, A. (2005). *Obrazovanje i kvalitet života*. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- PREDIĆ, B. I IVANOVIĆ ĐUKIĆ, M. (2011). Decentralizovani pristup – aktivne mere za podsticanje zapošljavanja u niškom regionu. U Zubović, J. (Ur.). *Aktivne mere na*

- tržištu rada i pitanja zaposlenosti* (str. 540–559). Beograd: Institut ekonomskih nauka.
- RZS. (2012). *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova 2011. u Republici Srbiji – Stanovništvo: Školska sprema, pismenost i kompjuterska pismenost*. Beograd: Republički zavod za statistiku.
- RZS. (2014). *Anketa o radnoj snazi, II kvartal 2014: Saopštenje*. Beograd: Republički zavod za statistiku, Republika Srbija.
- SCHWAB, K. (Ed.). (2012). *The Global Competitiveness Report 2012–2013*. Geneva: World Economic Forum – Committed to state of the world.
- SCHWAB, K. (Ed.). (2014). *The Global Competitiveness Report 2014–2015*. Geneva: World Economic Forum – Committed to state of the world.
- SCOTT, JH. & MARSHALL, G. (2009). *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Супрун, А. В. (2009). Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. Москва: УРСС.
- SUTHERLAND, J. & CANWELL, D. (2004). *Key Concepts in Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillan.
- ŠUKOVIĆ, D. (2009). Stanovništvo Srbije u fokusu tržišta rada. *Stanovništvo*, 47(2), 85–99.
- ШУЛАЦ, Д. & ШУЛАЦ, С. (2003). *Психология работа*. Санкт Петербург: Питер.
- ТЕЕСЕ, D. (2011). Human Capital, Capabilities, and the Firm: Literati, Numerati, and Entrepreneurs in the Twenty-First Century Enterprise. In Burton-Jones, A. & Spender, J. C. (Eds.). *Oxford Handbook on Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- UNDP. (2013). *Human Development Reports*. Preuzeto sa: <http://hdr.undp.org/en/2013-report> (decembar, 2013).
- VASIĆ, V., TANCIONI, M. I OGNJENović, K. (2008). *Analiza tržišta rada i prognoziranje potreba tržišta rada u Republici Srbiji*. Beograd: Tehnička pomoć za unapređenje kapaciteta Nacionalne službe za zapošljavanje Srbije za upravljanje podacima, pravljenje prognoza i monitoring i evaluaciju.
- VERSPAGEN, B. (2005). Innovation and Economic Growth. In Fagerberg, J., Mowery, D. C. & Nelson, R. R. (Eds.). *The Oxford Handbook of Innovation* (pp. 487–513). Oxford: Oxford University Press.
- VISCHER, J. (2012). Human Capital and the Organization-Accommodation Relationship. In Burton-Jones, A. & Spender, J. C. (Eds.). *The Oxford Handbook of Human Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- VLADA RS. (2011). Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011–2020. godine. *Službeni glasnik RS*, 37/2011.
- WINTERTON, J. (2010). *Training, Development and Competence*, *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- WREN, D. I VOICH, D. (2001). *Menadžment: proces, struktura, ponašanje*. Beograd: Privredni pregled, Poslovni sistem „Grmeč AD”.

Radivoje Kulić³

Teacher Education Faculty, Prizren - Leposavić, University of Prishtina

Igor Đurić⁴

Faculty of Philosophy, University of Prishtina

The Quality of Human Resources and Competitive Ability of the National Economy

Abstract: The quality of human resources represents an integral part of the national wealth and an important lever of economic growth and social development. It is a complex and dynamic phenomenon and one of the most important prerequisites for the effective functioning of the world's developed economies, as well as an essential prerequisite of socio-cultural and technological modernisation of countries in transition. In view of this, the quality of human resources in Serbia has been viewed from multiple perspectives (health and primary education, higher education and training, technological readiness and innovation), with the aim of assessing their impact on the economic competitiveness of the national economy. Here, the most recent data of the World Economic Forum has been used, which consider competitiveness of the national economy both in the regional and the global context. Based on this analysis it can be concluded that currently human resources in Serbia do not represent a sufficient comparative advantage for Serbia in relation to the countries in the region and particularly in the wider environment.

Key words: human resources, quality of human resources, economic competitiveness, national economy.

³ Radivoje Kulić, PhD is a professor at the Teacher Education Faculty in Prizren – Leposavić, University of Prishtina, with temporary headquarters in Kosovska Mitrovica.

⁴ Igor Đurić, PhD is an assistant professor at the Department of Pedagogy at the Faculty of Philosophy, University of Prishtina, with temporary headquarters in Kosovska Mitrovica.

