



LJUDSKI KAPITAL KAO KVALITATIVNA KOMPONENTA PRIVREDNOG RASTA I RAZVOJA

HUMAN CAPITAL AS A QUALITATIVE COMPONENT OF ECONOMIC GROWTH AND DEVELOPMENT

Sladjana Mušikić, Milica Krulj Mladenović

Visoka poslovna škola strukovnih studija Blace, Srbija

Apstrakt:

Potrebno je upoznati se sa značenjem kategorija privredni rast i privredni razvoj. Privredni rast je kvantitativno uvećanje fizičkog obima proizvodnje roba i usluga u određenom vremenskom periodu. Privredni razvoj pored kvantitativnog uvećanja uzima u obzir i određena kvalitativna svojstva kao što su obrazovanje, zdravlje, kultura, životna sredina i zavisi od postignutih rezultata u svakoj od ovih oblasti. Kao neposredni faktor od kojih zavisi privredni razvoj javljaju se fizički i ljudski kapital.

Fizički kapital su mašine, oprema, zgrade, a ljudski kapital je skup sposobnosti koje ima radna snaga jedne privrede. Ljudski kapital se može akumulirati kroz obrazovanje, a fizički kroz investicije. Samo obrazovanje i znanje nije dovoljno za povećanje proizvodnih rezultata. Pozitivan uticaj na rast i razvoj privrede imaće samo korišćenje stečenih znanja i veština.

Ključne reči:

privredni rast, privredni razvoj, ljudski kapital, znanje.

Abstract:

It is necessary to become conversant with the meaning of the categories of economic growth and economic development. Economic growth is the quantitative increase in the scope of production of goods and services within a certain time period. Besides quantitative increase, the economic growth also takes into account certain qualitative features, such as education, health, culture, environment and it depends on the achieved results in all of the aforementioned areas.

Physical and human capital occur as a direct factor affecting the economic growth. Physical capital refers to machines, equipment, buildings, whereas human capital refers to a set of competences of the workforce of a certain economy. The human capital can be accumulated through education whereas physical capital through investments. Knowledge and education alone are not sufficient for improving production results. Only the use of gained knowledge and skills shall have a positive bearing on the economic growth of any country.

Key words:

economic growth, economic development, human capital, knowledge.

UVOD

Glavni faktori privrednog rasta i razvoja su: prirodni resursi i kapital. Kapital može biti u obliku: fizičkog kapitala, novčanog i ljudskog kapitala. Bez tehnološkog napretka, ni fizički ni ljudski kapital neće dovesti do rasta i razvoja.

Geris Beker (*Gary Becker*) u svom klasičnom delu *Ljudski kapital (Human Capital)* ističe da svaka aktivnost koja sa sobom nosi troškove u tekućem periodu, a povećava produktivnost u budućem, može se analizirati u okviru teorije investicija (Grečić, 2004, str. 111). Sve aktivnosti koje povećavaju produktivnost zahtevaju ulaganje, investicije, ali se vraćaju sa profitom. Investicije su povezane sa problemima merenja troškova i učinaka, odnosno kako napraviti racionalan izbor između raspoloživih mogućnosti.

Ljudski kapital je ekonomski izraz za znanje, veštine koje radnici stiču kroz obrazovanje, obuku i radno iskustvo. Glavni oblik formiranja ljudskog kapitala je obrazovanje. U obrazovanju su akumulirane veštine, koje se stiču i kroz obuku na poslu. Obrazovanje, obuka i iskustvo nisu dovoljno opipljivi kao mašine, zgrade, ali ljudski kapital i fizički kapital utiču na povećanje sposobnosti privrede da proizvodi dobra i usluge.

U zemljama gde je ljudski kapital oskudan, jaz između zarada obrazovanih i neobrazovanih radnika je veći. Treba obezbediti dobre obrazovne ustanove, i koristiti ih. Ulaganja u ljudski kapital imaju svoj oportunitetni trošak. Dok traje školovanje

čovjek se odriče zarade koju bi mogao da ostvari kroz rad. Međutim, obrazovane osobe mogu da imaju više ideja koje mogu da doprinesu sveukupnom razvoju znanja društva koja će moći svako da koristi. Doprinos za društvo od školovanja može biti veći od doprinosa za pojedinca.

Za rešavanje brojnih strukturnih problema privrede potrebno je upotrebiti znanje. Sticanje, unapređivanje i upotreba znanja sigurno podstiče rast i konkurentnost privrede.

1. SVOJSTVA LJUDSKOG KAPITALA

Najčešće se u ekonomiji rada i teoriji ekonomskog rasta kao glavni oblik formiranja ljudskog kapitala predstavlja obrazovanje.

Obrazovanje treba tretirati kao proizvodnu investiciju, a ne kao potrošnju, jer je obrazovanje akumulacija kapitala. Svaki student snosi određene troškove školovanja (knjige, školarina...) i to su direktni troškovi. Indirektni troškovi se odnose na propuštene prihode rada, koji se žrtvuju zbog školovanja. Nasuprot troškova nalaze se koristi u vidu veće zarade, boljih mogućnosti za zapošljavanje, veći izbor zanimanja i sl.

Da bi se donela racionalna odluka o školovanju treba uporediti troškove i koristi. Prema prof. Mak-Konelu, relevantni kriterijum za investiranje u visokoškolsko obrazovanje, ili pravilo odluke koje se zasniva na ovoj računici, da pojedinac treba



da investira, ako je njena (investiciona) neto sadašnja vrednost veća od nule. Dakle, to znači da je pozitivna vrednost, u stvari sadašnja diskontovana vrednost koristi, veća od sadašnje diskontovane vrednosti troškova, a kada su koristi veće od troškova, odluka da se investira u visoko obrazovanje je ekonomski racionalna. Ako je neto sadašnja vrednost negativna, tada su troškovi veći od koristi i investicija se ekonomski ne može opravdati (Grečić, 2004, str. 119). Ovo je razmišljanje pojedinca o ulaganju u obrazovanje. Ulaganje u ljudski kapital se mora posmatrati sa stanovišta privrede društva. Većina ekonomista smatra da obrazovanje sadrži društvene koristi-koristi za ostale.

Društvene koristi od ulaganja u obrazovanje:

- ♦ Stopa nezaposlenosti onog dela radne snage sa višim stepenom obrazovanja je niža nego dela s nižim stepenom obrazovanja.
- ♦ Deo radne snage s višim stepenom obrazovanja učestvuje u većem delu u političkom životu jedne zemlje i doprinosi ostvarivanju kvalitetnijih političkih odluka; drugim rečima, ljudi s višim stepenom obrazovanja daju doprinos boljem funkcionisanju društvenih i političkih procesa.
- ♦ Deca roditelja s višim stepenom obrazovanja rastu u poželjnijem porodičnom ambijentu i okruženju i uživaju veću brigu, nego što je to slučaj s decom roditelja s nižim stepenom obrazovanja.
- ♦ istraživački rezultati ljudi s visokim obrazovanjem mogu doneti visoke i široko rasprostranjene koristi za čitavo društvo. Po pravilu, ljudi s višim stepenom obrazovanja imaju i veće mogućnosti za dolaženje do novih otkrića i inovacija (Grečić, 2004, str. 122).

Pored znanja i obrazovanja u ljudski kapital se uključuju i sve ljudske osobine od kojih zavise radne sposobnosti i pojedina i preduzeća i to: veštine, kompetencije, zdravlje, fizičke i mentalne sposobnosti, motivisanost za rad i razvoj.

Sticanje veština postiže se ceo život. Zaposleni danas moraju biti sposobni da stvaraju, organizuju i koordiniraju aktivnosti unutar i između radnih grupa. Na to treba da utiče obrazovni sistem. Bitno je da radnici, pored kognitivnih osobina, vole da uče i stiču nova znanja, veštine i kompetencije koje se mogu transformisati u vrednost. Što se više upoznajemo sa područjem znanja to dolaze i nove ideje. Svako znanje ne mora biti korisno u ekonomskom smislu jer potrebni su i uslovi za preduzetništvo i infrastruktura kako bi se ono transformisalo u tržišnu vrednost što zahteva kulturno okruženje i uređen pravni sistem.

Važne su i radne veštine koje se usavršavaju treningom. Četiri jednostavna pravila za efikasnost treninga:

- ♦ Participacija. Ljudi brže uče ako aktivno učestvuju u procesu učenja.
- ♦ Ponavljanje. Raspoređeno učenje kroz vreme.
- ♦ Transfer treninga. Trening je najefikasniji ako se odmah primeni na poslu.
- ♦ Povratna informacija. Dobijanje informacija o uspešnosti treninga (Greenberg & Baron, 1997, str. 129).

Briga o zdravlju je i individualna i društvena vrednost. Društvo sa zdravim ljudima lakše postiže ekonomski uspeh. Pre svega, misli se ne samo na razvijenu zdravstvenu oblast nego i na prevenciju, stil života, socijalne uslove. Zdravlje radne snage zavisi od radne atmosfere, prikladnih odmora, stambene zbrinutosti, poslovne komunikacije. Radnici se više umaraju od stresa, bolesti savremenog poslovnog čoveka, a od samog posla manje. Društvo koje ne rešava pitanje ljudskog zdravlja ima manje poverenje svojih građana.

2. LJUDSKI KAPITAL I PRIVREDNI RAST I RAZVOJ

Za privredni napredak važnu ulogu ima fizički kapital i rad. Ako bi se količina rada izražavala uzimajući u obzir uloženi ljudski kapital sigurno bi uloga rada u odnosu na fizički kapital bila veća.

Veličina ljudskog kapitala se ne može izračunati sabiranjem troškova koje ima domaćinstvo, preduzeća i država za obrazovanje. Češće se koristi utvrđivanje veze između povećanja ulaganja u ljudski kapital i povećanja diskontnih životnih radnih prihoda. Istraživanja pokazuju da je ljudski kapital veći od fizičkog kapitala, a posebno da je prihod veći od prihoda fizičkog kapitala.

Delovanje ljudskog kapitala na rast može se objasniti kroz sopstvenu tehnološku proizvodnju i kroz prihvatanje tehničko tehnoloških inovacija. Sigurno je da će zemlja koja ima dovoljno ljudskog kapitala moći brže da ide u korak sa tehnološkim novinama. Ljudski kapital je važan ne samo kod prihvatanja nego i kod korišćenja nove tehnologije. Kao što je u predhodnom delu rečeno kroz duže školovanje, učenje, obuku, veštine omogućava se veće ulaganje u ljudski kapital. Taj ljudski kapital stvara novine u tehnologiji i omogućava njeno korišćenje. U privredno razvijenim zemljama nova radna mesta otvaraju se u delatnostima koje su bogate ljudskim kapitalom. Veći nivo stvorenog ljudskog kapitala smanjuje troškove primene nove tehnologije i povećava brzinu primene tehnoloških inovacija.

Ulaganje u fizički kapital daje rezultate samo ako zemlja ima prirodne resurse, a ljudski kapital i tehnologija obično dolazi iz razvijenih zemalja.

Nejednaka raspodela ljudskog kapitala u društvu stvara velike razlike u prihodima zaposlenih. Profesor B.A. Lundvall, upozorava da podsticanje razvoja tehnologije u uslovima nedovoljnog i loše raspoređenog ljudskog kapitala dovodi do velike nejednakosti u zaradama što smanjuje društveno jedinstvo i izaziva političke probleme.

3. ULOGA LJUDSKOG KAPITALA U PRIVREDNOM RAZVOJU

Ljudski resursi, naročito visoko obrazovani, postaju pokretači razvoja svake ekonomije koja se bazira na znanju. Znanje je danas ključni resurs i pokretač svakog razvoja koje mora biti u funkciji stvaranja dodatne vrednosti.

Fizički kapital ne određuje konkurentnost preduzeća, već ljudski kapital koji je sastavni deo svakog procesa poslovanja. Za preduzeće resurs nije ljudski kapital već potencijali tog kapitala. Tu se pre svega misli na obrazovanje, znanje, veštine, kompetencije, motivaciju. Kvalitet mora biti pokretač u preduzeću, pa se sa tog stanovišta govori o ljudskom kapitalu. Ljudski kapital je pokretačka snaga samo ukoliko može da povećava produktivnost, da akumulira znanje, iskustvo i kvalifikacije.

3.1. LJUDSKI KAPITAL KAO FAKTOR PRIVREDNOG RAZVOJA I REPUBLICI SRBIJI

Ljudski kapital možemo meriti kao stepen ukupne psihofizičke sposobnosti, socijalno-zdravstvene sposobnosti i nivoa prosečne kvalifikovanosti odnosno, obrazovanosti pojedinca.

Kada posmatramo stanovništvo u Republici Srbiji prema školskoj spremi, videće se udeo visokoobrazovanih u populaciji.



NIVO OBRAZOVANJA	2002. god. %	2011. god. %
BEZ ŠKOLE	5,66	2,68
NEPOTPUNO OSNOVNO OBRAZOVANJE	16,18	11,00
OSNOVNO OBRAZOVANJE	23,88	20,76
SREDNJE OBRAZOVANJE	41,07	48,93
VIŠE OBRAZOVANJE	4,51	5,65
VISOKO OBRAZOVANJE	6,52	10,59
NEPOZNATO	2,18	0,40
Ukupno stanovnika	6,321.231	6,161.584

Tabela 1. Stanovništvo starosne grupe od 15 do 64 godine prema nivou obrazovanja u Republici Srbiji (u %)

Izvor: RZS - Anketa o radnoj snazi, 2002-2011. god.

Podaci iz Tabele 1 pokazuju da se broj visokoobrazovanih u Republici Srbiji povećava. Međutim, to mora biti u skladu sa potrebama tržišta rada. Naš obrazovni sistem još uvek ne odgovara potrebama privrede. Školovani visokoobrazovani kadar nije spreman da se uhvati u koštac sa savremenim tokovima poslovanja.

Evropska unija je ovaj pokazatelj počela da meri od 2002. godine, kada je 24% stanovništva u dobi od 30 do 34 godine starosti imalo visoko ili više obrazovanje, i od tada beleži napredak na ovom polju. Prema podacima EUROSTAT-a za 2013. godinu pokazatelj visokoobrazovanih uzrasta od 30 do 34 godine u izabranim zemljama EU izgleda ovako: Italija – 2,4%, Češka – 24%, Grčka – 30%, Mađarska – 31,9%, Luksemburg – 52,5%, Irska – 60%, Francuska – 50%, Belgija – 47%, Poljska – 45%, Španija – 44%, Nemačka – 42% (EurActiv, 2014).

U Republici Srbiji starosna kategorija od 30 do 34 godine odlikuje se višim udelom visokoobrazovanih nego među starijim stanovništvom. U starosnoj grupi od 35 do 39 godina taj procenat je 21%, a do 74 godina starosti on varira od 15,5% do 19,5%. Prema Anketi o radnoj snazi iz 2013. godine u Republici Srbiji muškarci prednjače u obrazovanju. Skoro ravnopravni muškarci i žene su u visokom i višem obrazovanju. Osnovnu školu ima 40% žena, a 28,9% muškaraca. Srednje obrazovanje ima 43,9% žena i 54,6% muškaraca. Visoko i više obrazovanje ima 16,1% žena i 16,6% muškaraca (Republički zavod za statistiku, 2014).

Trend je povećavanja obrazovanosti – srednjeg i visokog obrazovanja u Republici Srbiji, ali nam je potrebno obrazovanje koje razvija krativnost kao i veštinu rešavanja problema. Fundamentalna znanja ostaju kao baza, to se ne menja, ali se mora promeniti pristup i način učenja, kao i primena samog znanja.

Drugi pokazatelj za školovanje mladih je udeo onih koji rano napuštaju školu. U EU se on poboljšao između 2002. i 2013. godine. Mladih starosti od 18 do 24 godine koji su oduštili od srednjeg obrazovanja ili ga nisu ni započeli je 2002. godine bilo 17%, a 2013. godine taj procenat je smanjen na 12%. Zemlje Istočne Evrope su dobre po ovom pokazatelju: Hrvatska – 3,7%, Slovenija – 3,9%, Češka – 5,4%, Poljska – 5,6%. S druge strane imamo slučaj Španije gde svaki peti stanovnik napusti školovanje, odnosno 23,5%, Malta – 20,9%, Portugalija – 19,2% (EurActiv, 2014).

Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji nema izdvojene ove starosne grupe, najpribližniji je uzrast od 20 do 24 godine starosti gde je udeo sa osnovnom školom 7,6%.

Ulaganje u srednje i visoko obrazovanje poboljšava kvalitet ljudskog kapitala. Kvalitet i potencijal ljudskog faktora određeni su investicijama u obrazovanje i nauku.

Za nauku su u Republici Srbiji izdvajanja vrlo niska sredstva: 2010. godine 0,30% BDP (bruto domaći proizvod), a 2011. godine 0,65% BDP. Evropski standard je 3% BDP. Švedska izdvaja 4,3%, Finska – 3,4%, Danska – 2,4%, Slovenija – 1,5%.

Prema Izveštaju Svetske organizacije za zaštitu intelektualne svojine, Republika Srbija je na 46 mestu od 141 zemlje po inovacijama. Inovacije su široko shvaćene i obuhvataju s jedne strane uslove za inovaciju, infrastrukturu, obrazovanje i sa druge strane rezultate. Republika Srbija je po uslovima za inovacije na 65 mestu, a po rezultatima na 36 mestu, što nije rezultat za pohvalu, jer ukazuje na manjkavost u okruženju za podsticanje inovacija (EurActiv, 2012).

Podizanje kvaliteta radne snage kroz obrazovanje i obuke i socijalno uključivanje doprineće privrednom razvoju Republike Srbije.

Politika obrazovanja mora da se zasniva na stvarnim i realnim potrebama tržišta rada i u pravcu sprečavanja ranog napuštanja škole.

ZAKLJUČAK

Pri planiranju i realizaciji investicionih ulaganja mora se ustraziti u kojoj meri su faktori kao što su tehnologija i fizički kapital povezani, a posebno u meri u kojoj su povezani sa ljudskim kapitalom i koja kombinacija daje najbolje rezultate za privredni razvoj zemlje. Faktori privrednog razvoja su komplementarni i sigurno da nedostatak jednog smanjuje sposobnost drugog faktora. Obično se uzima da je fizički kapital nedovoljan i da će se kroz SDI (strane direktne investicije) povećati izgledi za brži rast. Međutim, ako priliv investicija nije u planiranom obimu, krivac za nedostatak je ljudski kapital zbog koga se fizički kapital ne koristi u punoj meri.

Primena nove tehnologije takođe zavisi od ljudskog kapitala, jer se njena proizvodnja nalazi u rukama onih koji su visoko opremljeni ljudskim kapitalom, a to je mali broj razvijenih zemalja. Obrazovanje zaposlenih nije u skladu sa mogućnostima primene već stvorene tehnologije. Zbog velike nejednakosti u rasporedu ljudskog kapitala u jednoj zemlji, nova tehnologija može dovesti do problema u zapošljavanju, uz veliki udeo nezaposlenih.

U politici formiranja ljudskog kapitala, obrazovanje treba usmeriti na sposobnost prihvatanja novih znanja kroz ceo radni vek i proširiti obrazovanje u sve društvene slojeve.

Ljudski kapital za razliku od fizičkog kapitala gubi na vrednosti kada se ne koristi. Ljudski kapital se dodatno stvara učenjem kroz rad, a fizički kapital se radom smanjuje. Kapital potreban za stvaranje bogatstva nije više zemlja, fizički kapital, sada je to ljudski kapital, znanje radnika, inovacije, patenti.

Moraju se jačati intelektualni potencijali, ona znanja i veštine koje su u funkciji budućeg blagostanja, jačati stvaralaštvo, slobodan duh, intelektualnu hrabrost, samostalno odlučivanje.

U osnovi privrednog rasta i razvoja u Republici Srbiji, pored konkurentnosti privrede, je i ulaganje u ljudski kapital. Znanje i njegova primena prepoznato je kao osnovni razvojni faktor koji R. Srbija mora da iskoristi. Prema usvojenoj Nacionalnoj strategiji zapošljavanja za period 2011-2020. godine, mere i aktivnosti moraju biti usmerene na podsticanje profesionalnog razvoja radnika, smanjenje neusklađenosti između sfere rada i obrazovanja. Proces obrazovanja i učenja treba usmeriti u pravcu primenljivosti stečenih kompetencija i povećanju konkurentnosti na tržištu rada.

**LITERATURA**

- Adamson, M. (2009). The human capital strategy. *Ephemera*, 9(4), 271-284.
- Bogdanović, M. (2008). Prilog teoriji ljudskog kapitala: koja svojstva radne snage treba smatrati bitnim sastavnicama ljudskog kapitala? *Ekonomija*, 15(1), 45-81.
- Cvetanović, S., & Jovović, D. (2013). *Ekonomija*. Blace: Visoka poslovna škola Blace.
- EurActiv.(2012). Manje visoko obrazovanih u Srbiji nego u EU. Preuzeto sa <http://www.euractiv.rs/srbija-i-eu/7147>
- EurActiv.(2014). Srbija 46. u svetu po inovacijama. Preuzeto sa <http://www.euractiv.rs/srbija-i-eu/4446>
- Grečić, V. (2004). *Ekonomija rada*. Beograd: Ekonomski fakultet.
- Mankiw, G. (2004). *Principi ekonomije*. Beograd: Ekonomski fakultet.
- Republički zavod za statistiku. (2014). Anketa o radnoj snazi, 2013. Preuzeto sa http://webrzs.stat.gov.rs/WebSite/repository/documents/00/01/35/41/SB-578_ARS_2013-SAJT.pdf
- Službeni glasnik Republike Srbije. (2011). Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2012. godine. Preuzeto sa www.nzs.gov.rs/...302_nacionalna_strategija_zaposljavanja_2011_2020
- Smit, A. (1970). *Istraživanje prirode i uzroka bogatstva naroda*. Beograd: Kultura.