

Elvir Čizmić
Kanita Imamović-Čizmić

ULOGA OBRAZOVANJA I ZNANSTVENIH RADNIKA U PROCESU EKONOMSKOG RAZVOJA

ROLE OF EDUCATION AND SCIENTISTS IN ECONOMIC DEVELOPMENT PROCESS

Sažetak

Ekonomisti su, još od vremena Adama Smitha i Davida Ricarda, bili zainteresirani za pitanja ekonomskog razvoja i uzroke koji ih generiraju. Sredinom prošlog stoljeća formalizirani su prvi modeli ekonomskog razvoja i rasta. Ovi rani modeli, poznati pod nazivom „neoklasični pristup“ ekonomskom razvoju, imali su dosta nedostataka. Početkom osamdesetih godina prošlog stoljeća pojavila se serija mnogo sofisticiranijih modela, koji su bili bazirani na novim teorijama ekonomskog razvoja. Ti modeli su bili veoma različiti od ranijih modela i bili su usmjereni na isticanje značaja ljudskog kapitala i poduzetništva kao važnih determinanti ekonomskog razvoja. Novije teorije također su ukazale na činjenicu da vladine politike trebaju odigrati veoma važnu ulogu u determiniranju dugoročnog razvoja i rasta ekonomije određene zemlje i predočile su koristan model za razumijevanje utjecaja obrazovanja na ekonomski razvoj kroz dizajniranje adekvatne obrazovne politike. Noviji modeli ekonomskog razvoja ukazuju na to da obrazovanje doprinosi ekonomskom razvoju kroz povećanje produktivnosti radnika i generiranje razvoja znanja, ideja i tehnoloških inovacija. Obrazovanje je ključni ulaz u proces razvoja istraživačkog sektora koji producira novo znanje i ideje. Obrazovanje ima i indirektan utjecaj na ekonomski razvoj i istraživanja su pokazala da je viši

nivo ljudskog kapitala odnosno veći procent znanstvenih radnika povezan sa značajno višim nivoom investicija, višim nivoom tehnološkog transfera i većom očekivanom vrijednošću trajanja života. U jednom od svojih najkreativnijih momenata dalekovidne lucidnosti veliki mislilac menadžmenta, Peter Drucker, koji je umro prošlog novembra, napisao je: „Načiniti znanstvene radnike produktivnijim bit će veliki zadatak menadžmenta ovog stoljeća, upravo kako je to bio veliki zadatak menadžmenta vezan za manualne radnike i povećanje njihove produktivnosti u proteklom stoljeću. Znanstveni radnici i poduzetnici srce su jedne moderne ekonomije. Ekonomski razvoj se ne generira na ramenima birokratije. Ekonomski razvoj vođen je osobama koje posjeduju hrabrost i znanje za produciranje i plasiranje novih ideja, proizvoda i usluga, koje ne samo da zadovoljavaju potrebe nego generiraju i porast proizvodnje, prihoda i zaposlenosti.

Ključne riječi: *ekonomski razvoj, obrazovanje, ljudski kapital, znanstveni radnici, poduzetništvo*

Summary

Economists since Adam Smith and David Ricardo have been interested in the issue of economic development and growth and its causes. It was not until the middle of last century, however, that the first theories of economic development and growth were formalized. These early models, known as the neoclassical approach to economic development theory, had a number of weaknesses. Beginning in the 1980s, a series of more sophisticated models appeared based on New Economic Development Theories. These models are very different and strand emphasizes the stock of human capital and entrepreneurship as important determinants of economic development. They show, also, that government policies have an important role to play in determining the long-run development and growth rate of a country's economy and provide a much more useful benchmark for thinking about the role of education in economic development and the design of

adequate education policies. These recent models imply that education makes contribution to economic development by making individual workers more productive and by leading to the creation of knowledge, ideas and technological innovation. Education is a key input into the development of a research sector that produces new knowledge and ideas. Education also has indirect effects to the economic development and studies have shown that higher levels of human capital and knowledge workers are associated with significantly larger physical investments, higher rates of technology transfer and longer life expectancy. In one of his more prescient moments, Peter Drucker, the great management thinker who died last November, wrote: "To make knowledge-work productive will be the great management task of this century, just as to make manual work productive was the great management task of the last century." Knowledge workers and entrepreneurs are the heart of a modern economy. The economy development does not run on the shoulders of bureaucrats. It runs on that person who takes the courage and knowledge to produce and market ideas, products or services which not only satisfy needs but also triggers the expansion of output, income and employment.

Key words: *economic development, education, human capital, knowledge workers, entrepreneurship*

Uvod

U savremenim uvjetima tehnološkog, ekonomskog i ukupnog društvenog razvoja okruženje u kome funkcioniraju različiti biznisi, pa i cijele ekonomije i društva, postaje sve više kompleksno i dinamično. Globalne političke, ekonomske, društvene, tehnološke, legislativne i kulturološke promjene, koje čine okruženje u najširem smislu riječi, utječu na strategijski i na operativni aspekt planiranja, vođenja i organiziranja kako poslova i aktivnosti pojedinih kompanija tako i aktivnosti vezanih za ekonomski razvoj pojedinih država. Uzimajući u obzir činjenicu da bazični tipovi organiziranja biznisa i njihovo konfiguriranje upravo zavise od kontingencijskih (situ-

acionih) faktora, od kojih je jedan i okruženje u kome egzistira dati biznis sa svim svojim modifikacijama vezanim za ne/dostupnost, ne/stabilnost, ne/izvjesnost i kompleksnost, uz savremene trendove internacionalizacije i globalizacije biznisa, može se s velikom sigurnošću očekivati da će okruženje u budućnosti postajati sve više turbulentno, te da će se u biznisu favorizirati bazični tipovi organizacije vezani za navedeni organizacijski kontekst.

Naime, sve će manje značaja imati mehanicistički tipovi organizacije, kao što je, recimo, klasični mašinski tip koji se može primijeniti u jednostavnom i stabilnom okruženju, dok će glavnu poziciju preuzeti savremeni inovativni bazični tip organizacije, karakterističan za kompleksno i dinamično okruženje. Pored navedenog, može se primijetiti još jedan trend koji je sve veća realnost, a vezan je za to da upravo konvencionalni tipovi organizacije, kao što je klasični mašinski tip, postaju matrica za organiziranje biznisa po sistemu organizacijskog izdvajanja (engl. outsourcing) čija je osnovna poslovna strategija bazirana na efikasnosti, dok inovativni biznisi postaju nosioci ključnih kompetencija i održivih konkurentnih prednosti sa strategijskim opredjeljenjem koje je bazirano na diferencijaciji. Svaka strategija rezultat je procesa strategijskog menadžmenta koji se sastoji od procesa definiranja ciljeva, odnosno misije određene organizacije, eksterne analize, interne analize, definiranja poslovne strategije, njene implementacije i strategijske kontrole. Osnovno strategijsko opredjeljenje koje može odabrati određena organizacija, bilo da se radi o kompaniji ili nekoj državi, jest strategija troškovnog vodstva ili strategija diferencijacije. O tome koju strategiju izabere neka organizacija zavisi i njen budući razvoj i pozicija u globalnom kompetitivnom kontekstu. Tome treba dodati konstataciju da strategija diferencijacije zahtijeva veće investicije u obrazovanje i razvoj ljudskih resursa, ali podrazumijeva i veću samostalnost organizacija u definiranju budućih smjernica njihovog razvoja. S druge strane, strategija troškovnog vodstva zahtijeva veći angažman „plavih okovratnika“ i dovodi organizaciju u poziciju da bude zavisni klaster neke druge organizacije čije je strategijsko opredjeljenje bazirano na diferencijaciji. Navedeno upućuje na to da su u različitim organizacijskom oblicima predominantno zastupljene

i različite kategorije radne snage. Shodno tome, u okviru mašinske organizacije većinu zaposlenih čine „plavi okovratnici“, dok su u inovativnim i profesionalnim organizacijama u najvećem dijelu zaposleni eksperti i profesionalci različitih kategorija koji u krajnjoj liniji čine kategoriju znanstvenih radnika.

Iz navedenih razloga u centru opservacije ovog rada bit će znanstveni radnici, koji će se posmatrati u kontekstu karakteristika nove radne snage, čija kreativnost i sofisticirana percepcija sve više utječu na kreiranje kako mikro tako i makro ambijenta unutar koga savremene ekonomije i biznisi funkcioniraju. Pošto su upravo znanstveni radnici nosioci najvažnijih aktivnosti vezanih za kreativan i inovativan biznis, poseban akcent će se staviti na strategiju menadžmenta ljudskim resursima (engl. Human Resource Management – HRM) i njegov odnos prema inovativnim i kreativnim potencijalima zaposlenih u kontekstu njihovih karakteristika u pogledu obrazovanja i njihovog utjecaja na ekonomski razvoj. Pored osobina ovog specijalnog segmenta radne snage, govorit će se i o trendovima koje oni uzrokuju i načinima na koji oni posmatraju i doživljavaju biznis, politiku i društvo u cijelosti, kreirajući tako jedan novi i humaniji globalni sistem vrijednosti.

Kao bitna odrednica savremenih svjetskih ekonomskih trendova, kao što su globalizacija i tranzicija u postindustrijsko društvo, pojavljuje se spoznaja da znanje, kao rezultat procesa obrazovanja i kao nova vrsta kapitala, ima sve veći utjecaj na ekonomsku razvijenost neke zemlje. Prema podacima UNESCO-a danas je više od 660 miliona ljudi u svijetu obuhvaćeno procesom obrazovanja, s tim da postoji razlika u pogledu stepena obrazovanosti u razvijenim zemljama, gdje je upis u osnovnu školu skoro stopostotan, od onog koji je karakterističan za zemlje u razvoju. Naravno, s porastom stepena obrazovanja odnosno institucionalnog nivoa formalnog obrazovanja postotak upisa opada i unutar razvijenih zemalja i prema njihovim statistikama nije na zadovoljavajućem nivou.

Nema sumnje da širok spektar pozitivnih netržišnih djelovanja obrazovanja potvrđuje ispravnost činjenice po kojoj se sve više sredstava investira u obrazovanje, te da je isto predmet analiza mnogih naučnih istraživanja. U narednim tematskim cjelinama,

pored osnovnih pojmovnih određenja, koja pobliže definiraju obrazovanje kao faktor ekonomskog razvoja, objasniti će se i karakteristike znanstvenih radnika kao nosilaca dodane vrijednosti procesa obrazovanja i njihov utjecaj na metamorfozu prije svega društvenih, ekonomskih i političkih odnosa. U kontekstu savremenih ekonomskih trendova potrebno je reći da postoji veza u pogledu kretanja strukture tržišta radne snage i ekonomskog razvoja, ambivalentno i kao uzrok i kao posljedica takvih trendova, uz sagledavanje navedene pojave kroz prizmu procesa obrazovanja i postojanja većeg postotka obrazovane radne snage u ekonomski razvijenijim zemljama.

Na osnovu navedenih činjenica i spoznaje da su kvalitetno educirani ljudski resursi najvažniji faktor ekonomskog razvoja i produciranja ključnih kompetencija kompanija i država, postavlja se niz pitanja, i to: Kako integrirati obrazovni proces u strategiju ekonomskog razvoja? Kakvu korist od obrazovanja ima pojedinac, a kakvu društvena zajednica? Zašto društvena zajednica treba biti zainteresirana za veće opismenjavanje vlastitog stanovništva? Koje su osnovne karakteristike kvalitetno obrazovanih ljudi? Kakav je njihov utjecaj na promjene koje se dešavaju? Koliko košta obrazovanje? Koji je najjednostavniji model finansiranja obrazovnog procesa i koji se trendovi promjena vezanih za proces obrazovanja mogu očekivati u budućnosti? Iz navedenog može se vidjeti da je osnovni cilj narednih tematskih cjelina ovoga rada ponuditi odgovore na ranije postavljena pitanja na jedan dosta sistematičan i sveobuhvatan način, stavljajući centralni fokus na znanstvene radnike i ljudske resurse.

Osnovni faktori i determinante ekonomskog razvoja

Uopćeno govoreći, neposredni faktori ekonomskog razvoja su zemlja, kapital i rad ili drugačije rečeno geografski i sirovinski resursi, tehničko-tehnološki resursi i ljudski resursi kao nosioci posebne vrste kapitala, a to je znanje, bez koga dva ranije navedena resursa nemaju veliki značaj. Iz navedenih razloga, koji upućuju na to da ljudski resursi u postindustrijskom društvu zapravo čine osnovnu platformu izgradnje ključnih kompetencija za bilo koju

vrstu organizacije, a u krajnjoj liniji i cijele ekonomije, daljnje razmatranje obrazovanja kao faktora ekonomskog razvoja usmjerava se na stanovništvo odnosno ljudske resurse kao osnovnog nosioca moderne vrste kapitala.

Jedan od osnovnih makroekonomskih ciljeva koji se postavlja pred svaku državu, a kroz koji se potvrđuje i valjanost primjene određene ekonomske strategije, jest ekonomski razvoj. Pod ekonomskim razvojem podrazumijevaju se različite aktivnosti pojedinaca i privrednih subjekata koje se poduzimaju u društvu, a što za posljedicu ima stvaranje materijalnih i drugih vrijednosti kojima se zadovoljavaju potrebe kako pojedinca tako i društvene zajednice na kvalitativno višem nivou.¹ Drugačije rečeno, ekonomski razvoj predstavlja porast proizvodnje koji je praćen progresivnim promjenama tehnološkog, ljudskog i proizvodnog aspekta. S obzirom na to da ekonomski razvoj čine dvije komponente, materijalno-proizvodna i društvena², može se reći da je on u konkretnoj zemlji određen faktorima i determinantama. Kada je riječ o materijalno-proizvodnoj komponenti, onda se ona, kao sfera u kojoj se dešavaju promjene koje za posljedicu imaju rast GDP-a, veže za faktore ekonomskog razvoja, koji se dijele na faktore ekonomskog i neekonomskog karaktera, odnosno na neposredne i posredne, u zavisnosti od toga da li direktno djeluju na proces privređivanja odnosno ekonomski razvoj ili ne. U grupu neposrednih faktora spadaju: radna snaga (ljudski resursi), predmeti rada (zemlja) i sredstva za rad (tehnologija), dok su kao posredni ili izvedeni faktori deklarirani akumulacija, tehničko-tehnološki progres, društveni uvjeti rada i svi drugi faktori koji proizlaze iz neposrednih faktora i determiniraju ekonomski razvoj. Kada se govori o determinantama ekonomskog razvoja, treba naglasiti da one imaju prvenstveno posredni utjecaj na ekonomski razvoj i pretežno su neekonomskog karaktera. Determinante ekonomskog razvoja određuju društveni ambijent u kojem se odvija proces ekonomskog razvoja jedne zemlje i na ekonomski razvoj utječu

¹ Kasim I. Begić, (2000), "Ekonomska politika", Sarajevo, str. 83.

² Vidi: Kasim I. Begić, (2000), "Ekonomska politika", Sarajevo.

upravo preko njegove društvene komponente.³ Jedan od najvažnijih neposrednih faktora ekonomskog razvoja je stanovništvo, ili jednostavnije rečeno ljudski resursi, odnosno radna snaga. Za ekonomski razvoj s makro aspekta bitne su dvije uloge u kojima se pojavljuje stanovništvo, i to uloga proizvođača i uloga potrošača⁴. Naime, stanovništvo preko spomenutih uloga, s jedne strane, determinira proizvodnju utječući na kontingent radne snage, a s druge strane determinira potrošački potencijal prema obimu i strukturi. Stanovništvo, kao faktor ekonomskog razvoja, pojavljuje se na početku ciklusa reprodukcije (svojevrsan input jer osigurava rad), kao i u završnoj fazi, u kojoj potrošnjom outputa daje konačnu valorizaciju utrošenog rada i kreira krivu tražnje. Shodno ovoj dvostrukoj ulozi stanovništva, analiza utjecaja stanovništva jedne države na njen ekonomski razvoj podrazumijevat će analizu dviju dimenzija njegovog posmatranja, i to brojno stanje stanovništva te strukturu stanovništva. Brojno stanje stanovništva značajno je jer stanovništvo determinira s jedne strane kontingent radne snage, a s druge strane utječe na dimenziju tražnje i daje impulse za daljnje ekonomske aktivnosti koje će za krajnji rezultat imati ekonomski razvoj, za koji je imanentan brži rast stope rasta GDP-a od stope priraštaja stanovništva.⁵ Kada je riječ o strukturi stanovništva, onda s aspekta razvoja posebno mjesto zauzimaju: obrazovna, ekonomsko-socijalna, starosna, spolna, i svakako podjela stanovništva na radno aktivno i pasivno. Obrazovna struktura odnosi se na obilježja stanovništva u pogledu stepena obrazovanja odnosno stručne kvalifikacije, čime se doprinosi boljem korištenju ostalih inputa i povećanju

³ Profesor Begić u knjizi "Kasim I. Begić, (2000), "Ekonomska politika", Sarajevo, analizira materijalno-proizvodnu komponentu vežući je za faktore ekonomskog rasta, dok za društvenu komponentu ističe da dolazi iz ambijenta u kojem se proces privređivanja odvija, pa je ona povezana s determinantama ekonomskog razvoja, od kojih posebno ističe pravni poredak, politički režim, sistem obrazovanja itd.

⁴ Kasim I. Begić, (2000), "Ekonomska politika", Sarajevo, str. 86.

⁵ Međutim, treba napomenuti da u ekonomiji jedne države može nastati sasvim druga situacija, naprimjer ako te dvije stope rastu istim intenzitetom, kada se kaže da je prisutna stagnacija, odnosno nazadovanje ako stopa rasta GDP-a zaostaje za stopom priraštaja stanovništva.

efektivnosti i efikasnosti organizacija, ali i na drugu dimenziju utjecaja vezanu za izmjenu tražnje odnosno kvalitativno drugačiju strukturu potrošnje. U savremenim uvjetima privređivanja, u kojim posebno dolazi do izražaja permanentna izmjena privredne strukture i izmjena strukture zaposlenosti stanovništva u pojedinim granama i oblastima, koja je uzrokovana tehničko-tehnološkim progresom, ali i drugim pojavama,⁶ obrazovanje se pojavljuje kao važan faktor ekonomskog razvoja.

Dakle, obrazovna struktura stanovništva, u smislu postojanja visokosofisticirane odnosno kvalificirane i educirane radne snage, kroz povećanje produktivnosti rada pozitivno utječe na ekonomski razvoj jedne zemlje. Iz navedenog može se zaključiti da se obrazovanje radnika može posmatrati kao izvedeni faktor ekonomskog razvoja jedne države. Međutim, treba napomenuti da se obrazovanje radnika može posmatrati i kao rezultat efikasnog i efektivnog sistema obrazovanja, koji je dio šireg društvenog sistema i koji se pojavljuje u kontekstu determinanti ekonomskog razvoja. To upućuje na jednu sistemsku povezanost faktora i determinanti ekonomskog razvoja. Fokus daljnjeg izlaganja bit će na obrazovanju, obrazovnoj strukturi radne snage i znanstvenim radnicima kao posebnoj kategoriji radne snage u postindustrijskom društvu, dok će ostali aspekti strukture ljudskih resursa biti spominjani jedino u kontekstu objašnjavanja nekih aspekata obrazovne strukture.

Korelacijski odnos obrazovanja i ekonomskog razvoja

Obrazovanje predstavlja višedimenzionalan proces koji čovjeka razvija ne samo u profesionalnom i stručnom smislu.⁷ Obrazovanje ima jedan dosta širi učinak jer djeluje na razvoj **čovjekove svijesti, principa i ličnosti uopće**. U tom kontekstu, kao jedno od osnovnih obilježja obrazovanja jest sve veća uvjetovanost i povezanost s ekonomskim razvojem, odnosno sve veće prožimanje obrazovnog s ekonomskim sistemom, koje rezultira činjenicom

⁶ U zemljama u tranziciji proces privatizacije preduzeća vrlo često je imao kao popratni ishod potrebu prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.

⁷ Marko Beroš, (1999), „Ekonomski razvoj”, Sarajevo, str. 67.

da su investicije u obrazovanje i ljudski kapital osnovna pretpostavka ubrzanog ekonomskog razvoja. Naravno, ovdje se uzima u obzir kako formalni tako i neformalni sistem obrazovanja, jer u oba slučaja postoji pozitivan utjecaj na ekonomski razvoj, ali je on različitog intenziteta i realizira se na drugačiji način.

Pitanje utjecaja i važnosti obrazovanja za ekonomski razvoj⁸, iako je izuzetno aktualizirano, nije plod savremene nauke, jer su se njime bavili rodonačelnici ekonomije kao što su Adam Smith, kada govori o edukaciji kao značajnom pokretaču ekonomskog razvoja, ili pak Alfred Marshall, koji smatra da je obrazovanje jedna od najvećih nacionalnih investicija. Novija i dublja znanstvena istraživanja i razmatranja⁹, koja se javljaju kao posljedica društvenih i ekonomskih transformacija, pogotovo u razvijenijim zemljama, rezultirala su uočavanjem mnogih pozitivnih korelacija između određenih ekonomskih kategorija i sistema obrazovanja, kako s mikro tako i s makro aspekta, kao što su:¹⁰

- odnos između kvalifikacione strukture rada odnosno angažiranih ljudskih resursa i međunarodne konkurentnosti zemlje,
- odnos obrazovanja i produktivnosti rada,
- odnos stepena obrazovanja i sistema kompenzacija,
- planiranje investicija i troškova u obrazovanje koje je povezano s planiranjem ljudskih resursa,
- mjerenje utjecaja obrazovanja na ekonomski razvoj,
- mjerenje efikasnosti investicija u obrazovanje,
- odnos investicija u obrazovanje i ukupnog društvenog razvoja,
- utjecaj investicija u obrazovanje na razvoj i redefiniranje političkog sistema, kulture i drugih podsistema društvenog sistema,

⁸ Možda je najbolji pokazatelj značaja obrazovanja činjenica da se kao posebna naučna disciplina pojavila ekonomika obrazovanja, kao posebna ekonomska disciplina koja se bavi promjenama radnih sposobnosti ljudi koje su rezultat djelovanja obrazovanja.

⁹ Sistematsko izučavanje ekonomike obrazovanja i samim obrazovanjem bave se i mnogobrojne međunarodne organizacije kakva je UNESCO s ciljem unapređenja mira u svijetu po osnovu saradnje u oblastima obrazovanja, nauke i kulture.

¹⁰ Šire: Vladimira Polić, (1976), „Obrazovanje i ekonomski razvoj”, Školska knjiga, Zagreb, str. 9.

- iznalaženje optimalnog modela finansiranja obrazovanja,
- utjecaj menadžmenta ljudskim resursima na povećanje efektivnosti i efikasnosti poslovanja,
- utjecaj obrazovanja na razvoj pojedinih djelatnosti i redefiniranje privredne strukture,
- postojanje direktnih i indirektnih koristi, odnosno eksternalija od obrazovanja,
- povećanje dohotka budućih generacija zbog bolje obrazovanosti sadašnje generacije,
- osiguranje efikasnog mehanizma za otkrivanje i kultiviranje potencijalnih talenata,
- obrazovanje kao instrument koji osigurava fleksibilnost u zapošljavanju radne snage i time utječe na smanjenje nezaposlenosti,
- viši stepen obrazovanja doprinosi kreiranju intelektualne sredine koja stimulira istraživanje u nauci i tehnologiji, što pozitivno utječe na ekonomski razvoj,
- poticanje takvog ponašanja koje respektira zakonske norme i vodi povećanju vlastite odgovornosti u socijalnim aktivnostima, a i jedno i drugo smanjuje potražnju za finansiranjem društvenih usluga iz javnih prihoda u kontekstu poduzimanja preventivnih i represivnih mjera,
- vodi tendenciji jačanja političke stabilnosti razvijajući informirane birače i kompetentno političko vodstvo,
- obrazovanje dovodi do pojave „kulturalnog kontinuiteta i socijalne kohezije“ vršeći prijenos zajedničkog kulturnog nasljeđa iz generacije u generaciju,
- obrazovanje proširuje intelektualne horizonte obrazovanih doprinoseći povećanju uživanja i dokolice.

Odluke o investiranju u obrazovanje donose se kako na mikro tako i na makro nivou. Očekivane koristi od ulaganja u obrazovanje, isto kao i troškovi ulaganja u obrazovanje, javljaju se na nivou pojedinca i na nivou društva kao cjeline. Budući da ulaganja u obrazovanje često imaju infrastrukturni karakter (investicijski karakter ulaganja, naglašene eksterne ekonomije, obrazovanje kao kategorije javne usluge), efekti uloženi novčanih sredstava u obrazovanje javljaju se kroz utjecaj na ekonomski razvoj i na blagostanje pojedinca. Vjerodostojan prikaz utjecaja obrazovanja

na ekonomski razvoj jedne države nemoguće je predstaviti bez posmatranja i analize međusobne višedimenzionalne korelacije obrazovanja i ekonomskog razvoja. Međusobna uvjetovanost i povezanost obrazovanja i ekonomskog razvoja može se posmatrati kroz ambivalentni mehanizam koji se može opisati kako slijedi:

- a. s ekonomskim razvojem, zbog većeg investiranja u proces obrazovanja, dolazi do unapređenja sistema obrazovanja, pa se ekonomski razvoj može posmatrati kao faktor koji ima pozitivan utjecaj na sistem obrazovanja,
- b. unapređenje sistema obrazovanja, s druge strane, pozitivno utječe na kvalifikaciju odnosno potencijal i funkcionalnu pismenost ljudskih resursa (radne snage), čime se povećava produktivnost rada i efektivnije iskorištavanje ostalih inputa, što dovodi do povećanja GDP-a per capita, tako da se obrazovanje pojavljuje kao faktor ekonomskog razvoja.

Povećanje stepena obrazovanja ima direktan učinak na povećanje produktivnosti i porast GDP-a odnosno GDP-a per capita. Porastom dohotka, prema Engelovim zakonima, smanjuje se procentualno učešće troškova za zadovoljenje osnovnih potreba, a povećava se procentualno učešće troškova za zadovoljenje potreba višeg ranga, u koje spada i obrazovanje. Svakodnevno narastanje kvaliteta i kvantiteta potreba zahtijeva razmjerno povećanje proizvodnje dobara i usluga, koje je jedino moguće generirati uz pomoć visokokvalificirane radne snage, dok s druge strane veći dohodak znači mogućnost kvalitetnijeg obrazovanja, što je glavna odlika visokosofisticiranih stručnih kadrova. Iz navedenog može se zaključiti da se obrazovanje pojavljuje s jedne strane kao potrošnja, kada se finansira od pojedinca i pridonosi poboljšanju kvaliteta života pojedinca, a s druge strane kao investicija, pri čemu obrazovanje kao investicija ima za posljedicu uvećanje GDP-a odnosno bogatstva zajednice, ali i samog pojedinca.¹¹ Ovaj drugi pojavni oblik obrazovanja otvara široku lepezu pitanja izbora modaliteta investiranja u obrazovanje, u kontekstu privatnog i javnog aspekta investiranja u obrazovanje i koristi od obrazovanja, o čemu će biti riječi u narednim dijelovima rada.

¹¹ Vidi: Vladimira Polić, (1976), „Obrazovanje i ekonomski razvoj”, Školska knjiga, Zagreb, str. 11.

Obrazovanje kao faktor ekonomskog razvoja

Značaj i pozicija sistema obrazovanja u proteklom stoljeću su se bitno izmijenili. Ta promjena odraz je promjene u piramidi važnosti pojedinih faktora za ekonomski razvoj jedne države. U savremenim uvjetima privređivanja, u kojim prirodni resursi više nemaju najznačajniju ulogu u razvoju države, u prvi plan izbija kvalificirana radna snaga. Kvalificirana radna snaga opslužuje privredni proces za koji je imanentna visokosofisticirana oprema, a tehnika i tehnologija, čija primjena iziskuje adekvatno znanje, svakodnevno trpe promjene i usavršavanja. Posljedica toga je porast fondova investiranja u obrazovanje uporedo ili čak, u određenim državama, na račun proizvodnih fondova. Stoga se može konstatirati da savremeni uvjeti privređivanja daju jednu novu dimenziju vezanu za obrazovanje koja se očituje kroz sljedeće aspekte¹²:

- a. primjena savremene tehnike i tehnologije u procesu privređivanja, na većem broju radnih mjesta, zahtijeva zapošljavanje ljudskih resursa koji su sofisticirani, kvalificirani i educirani, što dovodi do promjene u strukturi potražnje za radnom snagom. Krajnji ishod na tržištu rada je dominacija potražnje za visokokvalificiranom i stručnom (srednjoškolsko obrazovanje) radnom snagom. S druge strane, radna snaga s osnovnim obrazovanjem gotovo da uopće ne može naći odgovarajuću potražnju, što se manifestira kao strukturalna nezaposlenost, i takav trend se i dalje ubrzano nastavlja, uz pomicanje obrazovnog praga naviše;
- b. promjene u potražnji za visokoobrazovanom/kvalificiranom radnom snagom utječu na izmjenu obima i strukture troškova obrazovanja, koji sada brže rastu u odnosu na troškove materijalno-proizvodnih fondova;
- c. utjecaj kvalificiranog rada na ekonomski razvoj dovodi do redefiniranja pojma „akumulacija kapitala“, koji sada ima šire ekonomsko značenje i obuhvata ne samo nagomilavanje

¹² Treba istaći da su u pogledu nekih od spomenutih promjena u ulozi obrazovanja kompatibilni stavovi većine autora koji se bave pitanjem ekonomskog razvoja.

materijalno-proizvodnih fondova nego i kvalitativni razvoj ljudskog kapitala-resursa (engl. Human Capital);

- d. potreba za većim brojem educiranih i stručnih kadrova ima za posljedicu potrebu za promjenom kvalitativne i kvantitativne strukture obrazovnih kapaciteta, putem kojih će se većem broju osoba omogućiti prenošenje relevantnog znanja, što dalje dovodi do povećane potrebe za radom osoba zaposlenih u obrazovnim institucijama (učitelja, nastavnika, profesora, trenera..), a to znači i većim investicijama u visokoškolsko obrazovanje i druge neformalne oblike obrazovanja.

Primjena visokosofisticiranih tehnika i tehnologija u procesu privređivanja nametnula je promjenu u potražnji za radom, koja je utjecala na izmjenu značaja sistema obrazovanja, ali je istovremeno aktuelizirala problem brzine zastarijevanja znanja. Ljudski rad, kada se posmatra kao input u procesu privređivanja u odnosu na ostale inpute, ima dvije specifičnosti u okviru kojih se pojavljuje problem zastarijevanja znanja i potreba permanentnog obrazovanja. Prva je vezana za protok vremena potrebnog za obrazovanje i stjecanje znanja kadrova, što otvara prostor da se u tom vremenskom intervalu (8-16 godina) izvjesno dešavaju dodatne tehničko-tehnološke promjene koje iziskuju stjecanje novih znanja. Druga je vezana za radni vijek čovjeka, koji se u većini slučajeva ne poklapa s radnim vijekom mašina i postrojenja, odnosno sredstava za rad, i u pravilu je duži, što znači, da bi mogao koristiti savremene tehnike i „alate“ u procesu privređivanja, radnik mora neprekidno stjecati znanje, koje svakodnevno zastarijeva. Značaj problematike zastarijevanja i permanentnog stjecanja znanja potaknuo je istraživanja, koja su imala za cilj dati odgovore na mnoga pitanja, kao što su pitanja prirode zastarijevanja znanja; oblika, stepena i brzine zastarijevanja. U tom kontekstu interesantno je izdvojiti gotovo općeprihvaćenu podjelu zastarijevanja znanja prema obliku na:

- a. profesionalno zastarijevanje znanja – kada znanje pojedinca znatno zaostaje u odnosu na raspoloživa dostignuća u određenoj oblasti. Ova vrsta zastarijevanja uvijek postoji, a posebno je izražena u manje razvijenim zemljama, za koje nije karakteristična rasprostranjena primjena savremenih

- sredstava informiranja i komuniciranja, odnosno gdje postoji svojevrsna „informativna izoliranost“;
- b. specijalističko zastarijevanje znanja – kada pojedinac prestaje da bude ekspert u užoj oblasti svoje specijalizacije;
 - c. opće upravljačko zastarijevanje znanja – vezano za zastarijevanja znanja u rukovođenju, koje se odražava na smanjenje efektivnosti i efikasnosti vođenja i poslovanja organizacije;
 - d. zastarijevanje znanja u pogledu upravljanja ljudskim resursima – vezano za zastarijevanja znanja u upravljanju ljudskim resursima koje se odražava na smanjenje njihove produktivnosti.

Zastarijevanje znanja i pitanje permanentnog stjecanja znanja tokom čitavog života ukazuje na to da redovno školovanje ne pruža potrebno znanje za cio radni vijek, i da ono treba da bude koncipirano tako da omogući permanentno i što lakše prihvaćanje i usvajanje znanja uz što manji trošak, istovremeno podižući stepen opće kulture. Pitanje podizanja opće kulture, kao znanja koje se stiče osim formalno-stručnog, od posebnog je značaja jer daje mogućnost pojedincu da shvati i razumije fenomen društva i društvenih pojava, te shodno tim spoznajama prilagodi svoj život, utječući na izgradnju njegove ukupne ličnosti.

Obrazovanje i tržište radne snage

Cilj ovog prikaza nije usmjeren na razumijevanje klasičnog teorijskog okvira vezanog za konvencionalne makroekonomske aspekte tržišta rada kroz definiranje osnovnih pojmova kao što su tržište rada, ponuda i tražnja radne snage, definiranje nadnice i njeno određivanje. Fokus analize predstavlja jedan specijalni segment radne snage koji, kao što će se vidjeti, zacijelo ima znatan utjecaj na ekonomski razvoj, s tendencijom daljnjeg rasta. Tržište radne snage u ovom slučaju ne može se jednostavno definirati kao tržište ostalih resursa, jer se na tržištu radne snage radi o posebnoj vrsti resursa – „ljudskim resursima“, koji zahtijevaju posebnu opservaciju i tretman. Bez obzira na ovu konstataciju, i danas postoje autori koji ljudske resurse i investiranje u njihov

razvoj posmatraju jedino kroz prizmu ekonomike i povrata na investicije, zanemarujući tako sociopsihološku komponentu ljudskih resursa, što se još davno pokazalo pogrešnim načinom shvaćanja.

Kada se spomene pojam tržište rada (radne snage), ekonomisti su skloni odmah s tim u vezu dovesti formiranje cijene radne snage putem sila ponude i tražnje, ili razmišljati o određivanju minimalne ili, rjeđe, maksimalne nadnice određene od države. Ovaj način promišljanja vrlo često upućuje na makroekonomsku kalkulaciju povećanja/smanjenja troškova za privredu kao cjelinu u zavisnosti od toga jesu li ili nisu određene minimalne nadnice radne snage u datoj nacionalnoj ekonomiji. Uz pojam radne snage i tržišta radne snage obično se veže i pojam ne/zaposlenosti. Ovdje će se samo ukratko spomenuti pojedine vrste nezaposlenosti kako bi se mogli izvesti zaključci vezani za tržište radne snage, kako uopćeno tako i za specifikum koji se ovdje naziva nova radna snaga, s akcentom na znanstvene radnike i menadžere različitih razina kao dominantne vrste iste. Naime, nezaposlenost se može uopćeno podijeliti na frikcionu, strukturalnu i cikličnu.

Što se tiče frikcionu nezaposlenosti¹³, to je najjednostavniji oblik za definiranje i objašnjava se kao konstantna pojava prispjevanja nekih osoba u poziciju potražnje za zaposlenjem kroz migracije stanovništva, završavanje srednje škole ili fakulteta, ili vraćanje bivših trudnica ponovo na posao u nekom ekonomskom području.

Strukturalna nezaposlenost javlja se kao posljedica hiperprodukcije neke vrste kadrova za kojom nema realne efektivne tražnje u dovoljnoj mjeri, pa se nerijetko može desiti da u isto vrijeme kada postoji nezaposlenost u jednom segmentu radne snage postoji velika tražnja za nekim drugim zanimanjima. Osnovno rješenje za ovakvu situaciju, u kratkom roku je prekvalifikacija radne snage, na koju su, naprimjer, zemlje EU i Amerike potrošile milijarde dolara sedamdesetih i osamdesetih godina, a što je svakako ponovo u bliskoj vezi sa sistemom obrazovanja. Naredni dio izla-

¹³ Treba napomenuti da pojedini autori frikcionu nezaposlenost vežu za nemogućnost tržišta da pravovremeno i efikasno obavi svoju temeljnu funkciju spajanja ponude i tražnje za radom, odnosno da ono sporo reagira na promjene ponude i tražnje. Vidi: Kasim I. Begić, „Ekonomska politika“, Sarajevo, 2000.

ganja će se posebno baviti jednim specijalnim segmentom radne snage (znanstvenim radnicima i globalnim menadžerima), s osvrtnom na impulse ponude i tražnje za ovom visokosofisticiranom vrstom radne snage i njihov utjecaj na ekonomski razvoj. U dugom roku problem strukturalne nezaposlenosti iziskuje reformu i izgradnju fleksibilnijeg obrazovnog sistema i politike koji brzo i efikasno reagiraju na signale tržišta radne snage.

Ciklična nezaposlenost vezana je za globalne makroekonomske cikluse, tako da u vrijeme recesije dolazi do velike nezaposlenosti i otpuštanja radnika zbog općeg pada ekonomske aktivnosti u pojedinim nacionalnim ekonomijama. Ovdje se govori o globalnom aspektu jer je općepoznato da kada postoji pad ekonomske aktivnosti u najvećim ekonomijama svijeta kroz efekt presipanja (engl. spill-over effect) to se odražava na sve ekonomije svijeta jer su one faktički samo njihovi klasteri.

Nadalje, u radu se neće govoriti o determinantama Philipsove krive, koja pokazuje odnos između inflacije i nezaposlenosti, ili objašnjavati zauzlanu krivulju ponude radne snage, koja se javlja kao ekonomski fenomen u malim privrednim gazdinstvima ili zanatskim radnjama, gdje dolazi do pada ponude radne snage iako nadnice rastu. Do toga dolazi zbog činjenice da je za osobe koje su tangirane datom pojavom više važno vrijeme odmora nego efektivna nadnica. Stoga je za daljnji rad bitno razumjeti postojanje trendova vezanih za obrazovanje i njihove posljedice, kako slijedi:

- promjene na tržištu rada, po strukturi i intenzitetu, stalne su – svaki pojedinac mora biti pripravan na radnom mjestu i u individualnoj karijeri nositi se s promjenama i znati njima upravljati;
- kontinuirano obrazovanje i osposobljavanje simultano mijenja mentalni sklop (engl. - mind set) i tradicionalno ponašanje pojedinca;
- strukturne promjene sužavaju vremenski horizont u okviru kojeg se mogu pouzdano planirati pojedine kvalifikacije;
- javlja se problem takozvane funkcionalne pismenosti čiji se prag kontinuirano pomjera na viši nivo – nekada stečena znanja više ne odgovaraju novim uvjetima. Kao opći cilj obrazovnih akcija ističe se “prag minimalnih sposobnosti” (poznavanje stranog jezika i informatička pismenost – pored dodatnog specifičnog područja stručnosti radnika);

- ekonomsko okruženje se promijenilo, a tržište rada je evoluiralo, tako da valorizira ekonomsku važnost ljudskog faktora;
- globalni karakter promjena ima bitan utjecaj istovremeno na radnu sredinu i na osobu pojedinačno – kontinuirano prilagođavanje i u jednom i u drugom slučaju sastavni je dio čovjekovog budućeg života;
- obrazovanje dobija sve više na značaju kao odrednica koja utječe na položaj pojedinca kako na tržištu rada tako i u društvenom kontekstu;
- demografska i druga kretanja koja utječu na postojeću i buduću radnu snagu utjecat će na razinu i prirodu potražnje za određenim vrstama obrazovanja;
- obrazovanje nije jednom zauvijek data pretpostavka: cjeloživotno obrazovanje (engl. lifelong education) omogućuje vertikalnu i horizontalnu mobilnost ljudi u društvu i poboljšava mogućnosti zapošljavanja;
- promjena institucionalnog okvira obrazovanja dovodi do slabljenja autoriteta “konvencionalnih” obrazovnih institucija i jačanja uloge institucija neformalnog obrazovanja uz povećanje kompetitivnosti u okviru industrije obrazovanja uopćeno;
- očekuje se bliža suradnja poslovnih organizacija, države i univerziteta s ciljem ublažavanja mogućeg problema nezaposlenosti pojedinaca (zbog starosti i nedovoljnog obrazovanja).

Na osnovu navedenog, a u kontekstu obrazovanja i ekonomskog razvoja, lako je zaključiti da u narednim desetljećima više ništa neće biti isto. Navedeni trendovi ukazuju na to da će ekonomski razvoj sve više zavisiti od educiranosti ljudskih resursa, što dalje znači da će tražnja za obrazovanjem kontinuirano rasti, a to će dovesti do zaoštavanja konkurentske oštrice u okviru industrije obrazovanja. Globalni jezik obrazovanja i ekonomije postaje engleski, te konkurencija u oblasti obrazovanja na taj način postaje globalnog karaktera. To znači da će navedeni trendovi i od edukatora, u kontekstu kako njihove vlastite referentnosti tako i referentnosti institucija u okviru kojih rade, zahtijevati drugačiji pogled na vlastiti status na tržištu rada i investicije u razvoj njihovih potencijala.

Historijski kontekst razvoja različitih kategorija radne snage

Prije jednog stoljeća većina ljudi u razvijenim zemljama radila je vlastitim rukama: na farmama, u domaćinstvima, malim zanatskim radionicama i u (tada malom broju) tvornicama. Pedeset godina poslije, proporcija manualnih radnika (engl. manual workers) u američkoj radnoj snazi i zemljama EU pala je na polovinu, a broj radnika u tvornicama se povećao, čineći 35% od ukupnog broja radne snage. Danas manje od četvrtine radne snage živi od manualnog rada. Radnici u tvornicama (takozvani plavi okovratnici) još uvijek čine većinu u kategoriji manualnih radnika iako je njihov udio u ukupnoj radnoj snazi pao na oko 15%, kao što je bio i prije nešto više od 100 godina. Od svih većih i razvijenijih zemalja, Amerika i neke zemlje EU danas imaju najmanju proporciju fabričkih radnika u svojoj radnoj snazi. Britanija nije daleko odmakla od njih. U Japanu i Njemačkoj njihova proporcija se još uvijek nalazi na četvrtini od ukupnog broja radnika, ali se postepeno smanjuje. Na osnovu ovih strukturalnih pokazatelja može se primijetiti da upravo s ekonomskim razvojem vezanim za strukturu privrede nacionalnih ekonomija, u užem smislu, kao i ekonomskih integracija, uopćeno u širem smislu, postoje dva konvergentna procesa. Naime, u isto vrijeme s ekonomskim razvojem, u svjetlu bržeg rasta tercijarnog i kvartalnog sektora u strukturi ukupne privrede, dolazi do bržeg rasta visokosofisticirane radne snage u ukupnoj strukturi radne snage u razvijenim zemljama. Očigledno je da su ova dva istosmjerna, konvergirajuća procesa, međusobno isprepletana i da predstavljaju katalizatore kako jedan za drugog tako i katalizatore savremenih ekonomskih trendova razvoja. Naime, ekonomski i tehnološki razvoj dovodi do sve većeg regrutiranja upravo one kategorije radne snage koja se može podvesti pod kategoriju „znanstveni radnik“ u najširem smislu riječi, dok su, s druge strane, upravo ti znanstveni radnici nosioci kompletnog procesa ekonomskog i tehnološkog razvoja. Stoga se za „znanstvene radnike“ kaže da predstavljaju nosioce savremenih procesa globalizacije i internacionalizacije biznisa i ekonomije, što vodi ka bržem procesu ukupnih ekonomskih i političkih integrativnih procesa.

Aktuelni istraživački radovi u mnogim evropskim ekonomskim časopisima govore o trendu promjena na tržištu radne snage u EU, s posebnim osvrtom na pojedine nacionalne ekonomije u EU koje sve više gube svoj suverenitet u korist EU kao cjeline. Na osnovu statistički izvedenih relativnih pokazatelja teško je saznati šta se zaista dešava na tržištu radne snage, dok je za stvarnu kvalitativnu spoznaju potrebna i strukturalna analiza, a ne samo osnovne analize praćenja dinamike stope nezaposlenosti u pojedinim zemljama. Ako se navede činjenica da je ponderirani prosjek nezaposlenosti u eurozoni 10%, što iznosi oko 30 miliona nezaposlenih, ne može se izvesti precizan zaključak vezano za stvarna zbivanja na tržištu radne snage. „Kroz strukturalnu analizu i segmentiranje radne snage na radnike s plavim okovratnicima, radnike s bijelim okovratnicima, eksperte različitih profila i menadžere moći će se razumjeti savremeni trendovi pojedinih segmenata radne snage kroz prezentiranje njihovih osnovnih karakteristika.“¹⁴ Bez obzira na sve navedeno, postoji jedna činjenica koja sve više postaje realnost u svim evropskim zemljama, a to je trend povećanja fleksibilnosti tržišta radne snage u evropskim zemljama. To znači da i pored jakih i dobro organiziranih sindikata u evropskim zemljama i koncepta kodeterminacije i kolektivnog pregovaranja tržište radne snage u evropskim zemljama, zbog pritiska globalizacije i eksterne konkurencije, koje sa sobom nose povoljne uvjete za efektivan razvoj i korištenje visokosofisticiranih stručnjaka različitih vrsta na opću dobrobit, prestaje biti rigidno i postaje sve fleksibilnije. „Prije dvadeset godina ko god se zaposlio smatrao je da će dočekati penziju u datoj kompaniji za otprilike 25–30 godina, uz zlatni sat kao simbol opraštanja. Danas to nije uobičajeno, nego se sve češće dešava da pogotovo mlađi ljudi mijenjaju posao, a pauze bez radnog angažmana koriste za dograđivanje vještina i obrazovanje da bi mogli aplicirati na bolje radno mjesto.“¹⁵

¹⁴ Aziz Šunje, (2003), Top-menadžer vizionar i strateg, Sarajevo, Tirada, str. 225.

¹⁵ Business Week, "Wanted jobs", str. 21, maj, 2003.

Pojmovno određenje termina znanstveni radnik

Bez namjere klasičnog definiranja pojma 'znanstveni radnik', nastojat će se, kroz niz primjera, karakteristika i aplikacija, pokušati stvoriti slika i bliže dočarati bit znanstvenih radnika kao nove radne snage. „U savremenim uvjetima jedina brzorastuća kategorija radne snage u Americi, EU i drugim razvijenim zemljama su 'znanstveni radnici' (engl. knowledge workers) – ljudi čiji poslovi od njih traže da se i dalje kontinuirano obrazuju.“¹⁶ Oni sada čine oko trećinu ukupne radne snage u ovim zemljama, s tendencijom rasta, i brojno nadmašuju fabričke radnike u omjeru 2:1. U narednih dvadeset godina čini se da bi oni mogli činiti dvije petine ukupne radne snage u svim razvijenijim zemljama. Izrazi kao 'znanstvena industrija', 'znanstveni rad' i 'znanstveni radnik' samo su pedesetak godina stari. Nastali su spontano oko 1960. godine, ali nezavisno jedan od drugog. Prvi izraz potječe od Pricetonovog ekonomiste po imenu Fritz Machlup, a drugi i treći je lansirao Peter F. Drucker. Ovi izrazi su često korišteni, ali su rijetki oni koji znaju i razumiju njihove implikacije vezane za ljudske vrijednosti, ljudsko ponašanje, rad s ljudima i njihovu produktivnost, utjecaj na ekonomiju, biznis i politiku. Ono što je već jasno jest da će znanstveno društvo i znanstvena ekonomija u nastajanju biti radikalno drugačiji od društva i ekonomije kasnog dvadesetog stoljeća. Da bi se mogle razumjeti reperkusije znanstvenih radnika na ekonomski razvoj i sve buduće promjene vezane za socijalne, tehnološke i političke trendove, potrebno je pobliže odrediti navedeni pojam putem prezentiranja osnovnih obrazovnih i drugih karakteristika koje preciznije određuju **znanstvene radnike** kao posebnu kategoriju radne snage.

Znanje je novi oblik kapitala – Prva karakteristika znanstvenih radnika jest da oni predstavljaju **nove kapitaliste**. Naime, znanje postaje glavni resurs, i to vrlo rijedak resurs. To konkretnije znači da znanstveni radnici kolektivno posjeduju sredstva za proizvodnju. Kao veoma utjecajna skupina, oni su

¹⁶ Aziz Šunje, (2002), Nova radna snaga Sarajevo, Revicon, Komentar i prevod.

postali kapitalisti, i to u prvobitnom smislu te riječi. Kroz ulogu koju su imali u investicijskim fondovima oni su postali većinski akcionari velikih biznisa u znanstvenom društvu. Nosioći znanja, kao rijetkog i vrijednog resursa, upravo su ljudski resursi sa svojim sposobnostima vezanim za komuniciranje, motivaciju i tehnološka znanja koji predstavljaju osnovne poluge razvoja savremenog biznisa.

Specijalizacija – Druga karakteristika vezana je za činjenicu da se efikasno znanje specijaliziralo. To znači da znanstveni radnici trebaju pristup organizaciji kroz koncept koji skuplja red znanstvenih radnika i primjenjuje njihova specijalizirana znanja u zajednički finalni produkt. Tako, naprimjer, srednje škole trebaju profesore matematike, uspješni biznisi trebaju konsultante u području razvoja proizvoda, kao što i proizvođači personalnih računara trebaju software programere. Znanstveni radnici, dakle, vide sebe jednakim u odnosu na biznise koji ih trebaju, posmatrajući sebe kao 'profesionalce', a ne kao klasične 'radnike'. Znanstveno društvo je društvo seniora i juniora, prije nego društvo šefova i podređenih. Tako poznati teoretičar menadžmenta Parkinson kaže da u današnjim uvjetima dolazi do pojave prekomjernog broja određenih vrsta eksperata i da ljudi ako žele dobiti posao nije dovoljno da završe neki opći znanstveni smjer nego se **moraju kontinuirano obrazovati i specijalizirati**.

Bespolnost – Treća karakteristika znanstvenih radnika je bespolnost. Ovo sve ima važne implikacije za ulogu žene u radnoj snazi. Historijski promatrano, participacija žene u svijetu rada nije uvijek bila jednaka participaciji muškarca. Ležerna žena u imućnom društvu 19. stoljeća bila je rijetka pojava. Farma, zanatski biznis ili mala radnja uvijek je trebala biti vođena od bračnog para da bi bila smatrana pouzdanom. Početkom 20. stoljeća ljekar ne bi bio u mogućnosti da otvori svoju kliniku dok se ne bi oženio. Ali, iako su žene uvijek radile, poslovi su bili drugačiji od muških. Postojali su muški i ženski poslovi. I u vjerskim knjigama stoji da je bezbroj žena išlo na česmu po vodu, a nikad muškarac. **Znanstveni rad je bespolan** ne zbog pritiska feministkinja, nego zbog toga što ga jednako dobro mogu raditi i muškarci i žene. Prvi moderni znanstveni poslovi bili su dizajnirani samo za jedan ili drugi spol.

Predavanje kao profesija izmišljeno je 1794. godine, iste godine kada je Ecole Normale osnovana u Parizu, i to je viđeno kao striktno muški posao. Šezdeset godina poslije, tokom Krimskog rata (1853–1856), Florence Nightingale je osnovala drugu znanstvenu bolničarsku službu. Ovo je smatrano ekskluzivnim ženskim poslom, ali 1850. predavanja su svugdje postala posao oba spola, i 2004. godine dvije petine studenata u bolničkim školama razvijenih zemalja bili su muškarci.

Formalno obrazovanje – Četvrta karakteristika znanstvenih radnika jest **posjedovanje formalnog univerzitetskog obrazovanja**. Znanstveni radnici, bilo kojeg spola, profesionalci su koji primjenjuju svoje znanje, obavljaju isti posao, reguliran istim standardima i samjeravan istim mjerilima. Visokoobrazovani znanstveni radnici kao što su ljekari, advokati, znanstvenici raznih profila, profesori i činovnici postoje već dugo vremena iako se njihov broj strahovito povećao u zadnjih stotinu godina. Najveća grupa znanstvenih radnika jedva je postojala do početka dvadesetog stoljeća, s tim da se naglo povećala nakon Drugog svjetskog rata. Oni su znanstveni tehnolozi – ljudi koji obavljaju većinu svoga posla svojim rukama (i u tom kontekstu su nasljednici obučениh radnika), ali njihova plaća je određena njihovim znanjem, koje nose u svojim glavama, a koje su stekli formalnim obrazovanjem, a ne kroz proces obuke i praktikuma. Oni, naprimjer, u okviru medicine uključuju radiologe, fizioterapeute, specijaliste za ultrazvuk, stomatologe i druge. U posljednjih trideset godina zdravstveni tehnolozi postali su najbrže rastući segment radne snage u razvijenim zemljama. U narednih 20 do 30 godina broj znanstvenih tehnologa u proizvodnji i obrazovanju trebao bi još brže rasti. Treba reći da ovaj rast nije slučajan i ako se bolje pogleda može se vidjeti da su ponovo nevidljive ali dobro znane sile tržišta dovele do ovakvog trenda. Naime, kategorija ljudi s najvećom platežnom moći u razvijenim zemljama su penzioneri, a u njihovoj strukturi trošenja najveći udio imaju troškovi namijenjeni za pojedine vrste zdravstvenih usluga u najširem smislu te riječi. To znači da ovi ljudi ne troše samo direktno na liječenje velike iznose svoga dohotka, nego ga troše i posredno kroz različite vrste terapijskih tretmana, estetske hirurgije, putovanja i gostovanja u različitim hotelima, uz rehabilitacijske

tretmane. Iako kategorija novca, kao specijalna tehnika motivacije, nije od ultimativne važnosti za znanstvene radnike, globalno posmatrano može se izvući navedeni zaključak u smislu da bi nešto, nezavisno od toga koliko je sofisticirano, opstalo na tržištu mora postojati impuls efektivne potražnje za tim.

Kontinuitet obrazovanja – Peta karakteristika znanstvenih radnika jest potreba obrazovanja kroz cijeli radni vijek, i život (engl. lifelong education) uopće, kako bi mogli dograđivati svoje znanje i ostati konkurentni. Za dobro znane kategorije znanstvenih radnika kao što su doktori, advokati i činovnici formalno obrazovanje prisutno je stoljećima. Međutim, za znanstvene radnike drugih profila samo nekoliko zemalja osigurava sistematičan i adekvatan obrazovni proces. U toku sljedećih nekoliko desetljeća obrazovne institucije koje trebaju da obrazuju znanstvene radnike ubrzano će rasti i u razvijenim zemljama, ali i u zemljama u razvoju. Ono što je sada drugačije jest potreba za kontinuiranim obrazovanjem znanstvenih radnika. U ranijem periodu školovanje je prestajalo kad bi se počelo s radom. U znanstvenom društvu obrazovanje nikad ne prestaje. Savremena sofisticirana znanja drugačija su od tradicionalnih vještina, koje se sporo mijenjaju. Nasuprot tradicionalnim vještinama, znanje u savremenim uvjetima brzo zastarijeva, i znanstveni radnici se regularno moraju vraćati u školu. **Zastarijevanje znanja**, kao što je ranije rečeno, može biti profesionalno, specijalističko i menadžersko, tako da sve ove kategorije znanstvenih radnika moraju biti kontinuirano educirani u skladu s novim znanstvenim dostignućima. Nastavak obrazovanja visokoobrazovanih stručnjaka postat će brzorastuće ekonomsko područje u budućem društvu. Međutim, većina tog znanja bit će transferirana na netradicionalne, manje formalne načine, počevši od vikend seminara do online treninga, a tek u manjem broju slučajeva u okviru tradicionalnih univerziteta.

Identifikacija sa strukom – Šesta karakteristika znanstvenih radnika jest da se oni nastoje identificirati sa svojim znanjem. Oni se predstavljaju da su antropolozi, fizioterapeuti, pravnici, ili ekonomisti, i mogu biti ponosni na svoju organizaciju u kojoj rade, bilo da je to kompanija, fakultet ili vladina organizacija. Međutim, oni rade u toj organizaciji, oni joj ne pripadaju. Većina njih osjećaju da imaju nešto više **zajedničkog** s nekim ko je iste

specijalizacije nego sa svojim kolegama u istoj instituciji koji rade u drugom znanstvenom području. Ovo dokazuje i jednostavna činjenica da je ljudima iste struke lakše komunicirati jer poznaju pojmovno kategorijalni aparat struke, dok kod ljudi različitih znanstvenih profila može biti otežan i usporen proces komunikacije jer često dolazi do nerazumijevanja.

Maksimalna mobilnost – Sedma karakteristika znanstvenih radnika jest mobilnost u smislu slobode kretanja kako po horizontalnoj tako i po vertikalnoj društvenoj hijerarhijskoj ljestvici. Na osnovu navedenog mogu se prepoznati dva osnovna tipa mobilnosti svojstvena za znanstvene radnike, i to:

– **Mobilnost u okviru znanstvenog područja** – Prvi vid mobilnosti vezan je za to da su znanstveni radnici, bez obzira na to što promoviranje znanja, kao važnog resursa, sve više znači specijalizaciju, visoko mobilni u okviru svojih specijalizacija. Oni ne prave problem od odlaska iz jedne organizacije, ili zemlje, u drugu sve dok ostaju na istom polju znanosti. Očigledno je da se ovdje radi o horizontalnoj lateralnoj mobilnosti. Puno se govori o pokušaju podizanja lojalnosti znanstvenih radnika prema organizaciji koja ih zapošljava, ali ti pokušaji nikad neće biti u potpunosti efikasni jer su znanstveni radnici slobodni profesionalci svjesni svojih prava i vrijednosti. Znanstveni radnici mogu biti privrženi organizaciji osjećajući se udobno u njoj, ali njihova osnovna privrženost će, prije svega, biti prema njihovom specijaliziranom znanstvenom polju.

– **Mobilnost u više sfere društva** – Pored ranije navedene vrste mobilnosti, znanstveno društvo je prvo ljudsko društvo u kojem je mobilnost u više sfere neograničena. Znanje se razlikuje od svih ostalih resursa, ili takozvanih sredstava za proizvodnju, po tome što ne može biti urođeno. Ono mora biti stečeno, i svako se iznova mora suočavati s istim neznanjem. Znanje mora biti stavljeno u oblik koji može biti transferiran drugima, što znači da mora postati javno. Znanje mora biti univerzalno dostupno ili ubrzo postati takvo. Sve ovo čini znanstveno društvo jako mobilnim s vertikalnog aspekta. Svako može steći bilo koje znanje u školi kroz proces učenja, prije nego kroz praksu. Sve do 1850. ili čak 1900. bilo je malo mobilnosti u bilo kojem društvu. Indijski sistem kasti,

u kojem rođenje određuje ne samo status pojedinca u društvu nego i njegovu profesiju, također je jedan od ekstremnih slučajeva i u većini slučajeva u takvom društvu jedina mobilnost je bila moguća prema dolje. Čak i u Americi i u zemljama EU kao područjima neograničenih mogućnosti bilo je mnogo manje mobilnosti prema gore nego što se obično vjerovalo. Znanstveno društvo u potpunosti prihvata slobodnu mobilnost prema gore i smatra da je svako ograničavanje mobilnosti prema gore vid diskriminacije koji vodi ka usporavanju ekonomskog i društvenog razvoja.

Globalni menadžeri i njihov utjecaj na ekonomski razvoj

Menadžeri, kao specijalna vrsta radne snage unutar svakog društva, predstavljaju nosioce ekonomskog razvoja svake nacionalne ekonomije, oni su i pioniri svih modernih trendova vezanih za globalizaciju i internacionalizaciju biznisa uopće. Evropske kompanije i njihovi izvršni direktori odnosno menadžeri, kao posebna kategorija znanstvenih radnika, postaju sve mobilniji, fleksibilniji i sve više transnacionalni. Evropa se ujedinila više u ekonomskom i poslovnom nego u administrativnom odnosno ustavnopravnom pogledu. Nova i objedinjena Evropa rađa novi tip menadžera – 'globalne menadžere', pored toga što favorizira ranije spomenutu vrstu radnika koji nose naziv znanstveni radnici (engl. knowledge workers). Kroskulturalni menadžment i globalni biznis postaju i evropska realnost. Da bi se mogle razumjeti reperkusije globalnih menadžera na ekonomski razvoj i sve buduće promjene vezane za socijalne, tehnološke i političke trendove, potrebno je pobliže odrediti navedeni pojam putem prezentiranja osnovnih **karakteristika globalnih menadžera kako slijedi:**

Inovativnost i poduzetnost – „Globalna ekonomija kreira novu poslovnu elitu: muškarce i žene koji se lako kreću preko nacionalnih granica, mijenjaju jezike i kulture sa podjednakom lakoćom kojom kuckaju po svojim uvijek prisutnim mobilnim telefonima i laptopima.“¹⁷ Oni unose osvježenje u nekada uskogrudne

¹⁷ Aziz Šunje, (2001), Menadžeri bez granica, Sarajevo, Revicon, Komentar i prevod.

kompanije i banke, unose svježije ideje i nude izazov konvencionalnom. Kako se ta elita širi, njeni članovi konačno mogu srušiti barijere koje čuvaju mnoge evropske kompanije. Njihov internacionalizam već polako prodire u politiku i kulturu, gurajući Evropu bliže onoj ekonomskoj i društvenoj uniji kojoj ona tako dugo teži. Njihov zajednički jezik (engleski) ubrzano postaje jezik globalne ekonomije i biznisa. Inovativnost i poduzetnost predstavljaju osnovni generator ekonomskog razvoja u svim zemljama, a osnovni nosioci navedenih karakteristika su upravo veoma pronicljivi ljudski resursi vezani za kategoriju globalnih menadžera. Poduzetništvo je krv i krvotok jedne ekonomije. Ekonomija se ne gradi na ramenima i podlozi birokratije. Ona se gradi na platformi osoba koje imaju hrabrosti da generiraju nova tržišta i proizvode nove proizvode i usluge koje zahtijevaju ta tržišta i koji ne samo da zadovoljavaju potrebe kupaca nego dovode i do povećanja prihoda, proizvodnje i zaposlenosti. „Preduzetnički duh današnje Amerike dijelom se objašnjava i činjenicom da je svaki emigrant iz Evrope, kada se odlučivao da napusti kontinent i zaputi se u nepoznato, u dovoljnoj mjeri bio hazarder. Ziheraški geni su ostali kod kuće“, rekao je Edward De Bono.¹⁸ Ta nepogrešiva ocjena De Bona važi i danas, jer poduzetnički duh u današnju Ameriku donose i dalje novi doseljenici iz cijelog svijeta, a poduzetništvo predstavlja osnovni generator ekonomskog razvoja.

Mobilnost – Novi globalni menadžeri spremni su ići bilo kuda gdje postoje nove mogućnosti, što unosi jednu vrstu zdrave neizvjesnosti u stare načine vođenja biznisa. Zaboravite na lojalnost zemlji i kompaniji. Ovi transnacionalni menadžeri vide sebe kao slobodne agente,¹⁹ velikom brzinom mijenjajući poslove kako bi tražili nova iskustva i kako bi obogatili svoje biografije. „Prvi put čak i u Evropi mogu se vidjeti ljudi koji uzimaju sami na sebe da odlaze u druge zemlje, da razvijaju sposobnosti da funkcioniraju

¹⁸ Milenko Dostić, (2002), Menadžment malih i srednjih preduzeća, Svjetlost štampa, Sarajevo, str. 51, 52.

¹⁹ Globalni menadžer Carlos Ghosn danas vuče dvostruko: On sada vodi obje kompanije - francuski Renault i japanski Nissan, razvijajući osjećaj urgentnosti. On vodi poslove ovih kompanija na tri kontinenta i tako generira razvoj najmanje dvije nacionalne ekonomije. Vidi: FORBES, may, 22, 2006, p. 104.

na mnoštvu različitih mjesta“, ističe Maury Peiperl, profesor London Business Schoola, koji proučava karijere evropskih izvršnih direktora. „Čak i globalne svjetske administracije i određene pozicije nadnacionalnih saveza bilo koje vrste regrutiraju prije svega ljude koji imaju karakteristike znanstvenih radnika i globalnih menadžera na vodeće pozicije u tim organizacijama, uz posebno isticanje visoke etičke note.“²⁰

Integrativnost – Sve je počelo prije dvadesetak godina, kada su otpočeli aktivniji procesi ekonomske globalizacije. Tako je i u Evropi započeo slobodan protok kapitala, protok dobara, a danas konačno i protok radne snage. Istina, manje od 2% stanovnika EU radi izvan svojih zemalja porijekla. Međutim, prema podacima asocijacije Executive Search Consultants, 40 od 200 najvećih evropskih kompanija vode direktori iz drugih zemalja. Pored toga, podaci glavnih evropskih škola, poput LBS-a (London Business School i INSEAD – Poslovne škole u blizini Pariza), kažu da najmanje polovina njihovih diplomaca radi van svojih domovina. To je značajna promjena u odnosu na klasične tokove karijera u evropskim zemljama. Veoma često put do uspjeha vodi od elitnog nacionalnog univerziteta, preko angažmana u vladi, do menadžerske pozicije, gdje je najvažnija stvar kultiviranje odnosa. S integracijama kompanija iz različitih država i akvizicijama koje od početka 1999. u Evropi iznose 2,75 triliona dolara, kompanijama sada trebaju menadžeri koji mogu upravljati transnacionalnim timovima, uspijevati u brdovitom terenu tek integriranih kompanija, te razumjeti različite kulturološke situacije. S obzirom na to da četvrtinu svih akcija evropskih kompanija koje su se javno prodavale posjeduju stranci, dioničari nisu ograničeni lojalnošću svojoj državi: oni samo žele menadžere koji donose rezultat, bez obzira na to iz koje zemlje dolaze. To objašnjava zašto je bivši generalni menadžer kompanije „Renault“ Louis Schweitzer prije odlaska u mirovinu doveo Carlosa Ghosna, Brazilca koji vuče porijeklo iz Libana. Carlos Ghosn je više od 10 godina radio za Groupe Michelin u SAD-u

²⁰ Mark H. Moore, (1995), Creating Public Value „Strategic Management in Government“, Copyright by the President and Fellows of Harvard College, p. 295.

i Latinskoj Americi, a nakon toga je vodio Renaultovu proizvodnju. Vrlo brzo nakon toga ovaj globalni menadžer dobio je naziv Le Cost Killer (rezač troškova) jer je suzbio neefikasnost. Ghosnovu iskustvo je pokazalo jednu stvar: ponekad je lakše dovesti stranca da donosi bolne odluke. Na osnovu dosad prezentiranih činjenica može se konstatirati da globalni menadžeri imaju i sve ostale karakteristike znanstvenih radnika, tako da faktički, s velikom perspektivom rasta, predstavljaju specijalnu kategoriju istih. „Gotovo je nemoguće za multinacionalne korporacije iskoristiti prednosti globalne ekonomije uz maksimiziranje transfera znanja ili razviti globalni mentalni sklop (engl. mind-set) bez razumijevanja karakteristika znanstvenih radnika i njihovih aspiracija.“²¹

Eksternalije obrazovanja

Obrazovanje, kao jedan od faktora ekonomskog razvoja, pored svojih direktnih efekata, kroz povećanje produktivnosti radne snage, proizvodi i indirektno efekte, odnosno eksternalije (koje se, opet, mogu pojaviti u direktnom obliku – obrazovanje žena pozitivno utječe na odgoj djece i planiranje porodice, ili indirektno kroz monetarni efekt – povećanje zarade utječe na očekivano trajanje dječjeg života). Ekonomika obrazovanja kao jedan od ciljeva ima spoznaju mogućih pozitivnih eksternalija koje generira obrazovanje, zatim proces akumulacije znanja, kao i otkrivanje najjednostavnijih modela prenošenja stečenog znanja. Koristi od znanja nema samo pojedinac koji posjeduje znanje, nego i šira društvena zajednica.²² Kada se govori o eksternalijama obrazovanja, onda se trebaju imati u vidu učinci primjene znanja drugih. Ako, naprimjer, djeca uče pisati, crtati, brojati u školi, oni sebe pripremaju ne samo da budu bolji kao pojedinci i budući konkurenti na tržištu rada nego i da budu bolji susjedi, odnosno da budu bolji u komunikaciji i odnosima s drugim. Taj proces se nastavlja u srednjoj školi i na fakultetima.

²¹ Anil K. Gupta, (2003), Smart Globalization „Designing Global Strategies, Creating Global Networks“, Copyright by John Wiley and Sons, inc, p. 249.

²² Kasim Tatić, (2002), „Materijal za spremanje ispita iz mikroekonomije“, Sarajevo.

Mnoge vlade u koncepciju ekonomske politike uključuju i modele rasta, koji se temelje na obrazovanju a koji nude predviđanja rezultata ili učinaka reforme obrazovne politike kao dio makroekonomske politike.²³

Može se reći da je pitanje osiguranja kvalitetnog i efikasnog sistema obrazovanja od vitalnog značaja kako za ekonomski tako i za ukupni razvoj jedne države. Kod donošenja odluka o količini i kvalitetu obrazovanja, što treba da osigura efikasan obrazovni sistem, odnosno o načinu finansiranja obrazovanja i njegovoj poziciji u privredi, mora se voditi računa o uspostavljanju ravnoteže između individualnih marginalnih troškova i individualnih marginalnih koristi. Ako se obrazovanje, istraživanje i razvoj prepuste nereguliranim tržišnim snagama, onda će se dobiti malo od ovih aktivnosti. Odluke o kvalitetu i kvantitetu sistema obrazovanja donosi vlada. Vladi²⁴ u postizanju efikasne alokacije resursa i prisustva eksternalija od obrazovanja istraživanja i razvoja stoje na raspolaganju tri instrumenta:

- subvencije – kao plaćanja vlade koja se vrše privatnim školskim ustanovama,
- mjere sniženja troškova – gdje vlada osniva javne školske ustanove,
- patenti, licence i autorska prava – kao sistem zaštite ali i podsticaja razvoju istraživačkog rada.

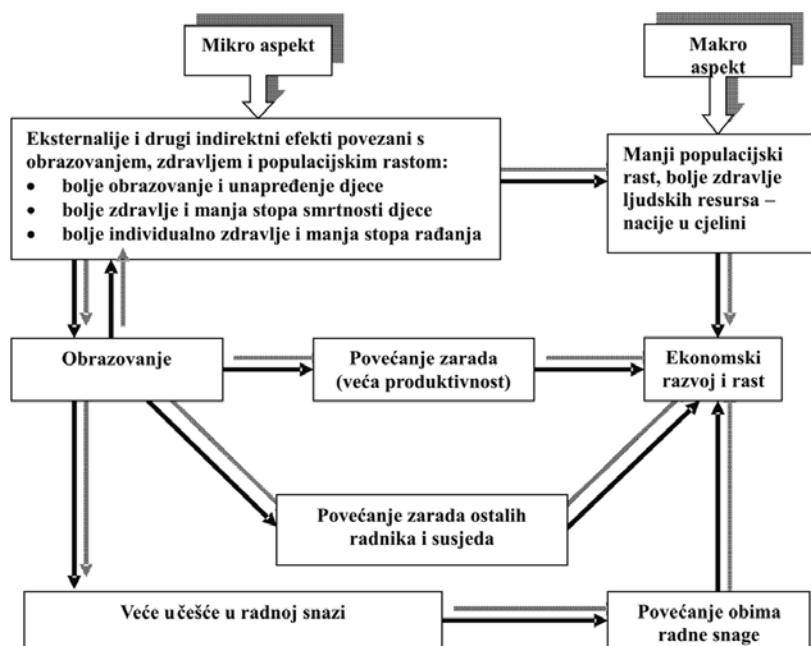
Eksternalije od obrazovanja javljaju se u različitim segmentima društvenog života, utječući na poboljšanje kvaliteta života na nivou zajednice i tako pozitivno korelirajući s društvenim sistemom

²³ Neke empirijske analize rasta stope GDP-a u SAD-u pokazuju da godine školovanja u srednjim i višim školama daju pozitivan doprinos ekonomskom rastu. Neka istraživanja od posebne važnosti za razvoj nacije, zahtijevaju poduzimanje većih aktivnosti, pogotovo kada se radi o zemljama s niskim dohotkom kao što su modeli rasta koji pokazuju koristi političkih odluka.

²⁴ U junu 2002. godine američka administracija objavila je udvostručenje fonda za Afričku obrazovnu inicijativu (engl. African Education Initiative). Ukupno trošenje SAD-a usmjereno na obrazovanje u Africi iznosit će 630 miliona dolara godišnje tokom narednih pet godina. Motivacija za ovakav poduhvat je uvjerenje da obrazovanje djece u zemljama u razvoju „predstavlja modus za budući ekonomski rast, trajan mir, demokraciju, faktor za uspostavljanje političke stabilnosti i poboljšanja standarda života“.

uopće, što dodatno opravdava ulaganja vlade u obrazovanje. Naj-interesantnije, a prema mnogim autorima i najvažnije eksternalije su one u području čovjekovog zdravlja i života, na polju demokratizacije, ljudskih prava i političke stabilnosti, na zaštiti okoliša, smanjenju siromaštva i dohodovne nejednakosti i kriminala. Na slici 1 su vrlo koncizno prikazane direktne i indirektne koristi od obrazovanja, posmatrajući ih s mikro i makro aspekta.

Slika 1. Prilagođeno: Katharina Michaelova, (2000),
Returns to Education in Low Income Countries: Evidence



Direktni efekti obrazovanja manifestiraju se kroz povećanje nadnica pojedinca, što je rezultat veće produktivnosti uzrokovane stjecanjem znanja i stručnosti. Ako radnici budu plaćeni prema vrijednosti njihovog marginalnog proizvoda, to će značiti da bolje obrazovanje radnika omogućuje njihove više zarade. Kao dodatak direktnim efektima u mnogim radovima pojavljuju se indirektni efekti. Studije su pokazale da postoji pozitivan efekt obrazovanja

i školovanja majki na zdravlje njihove djece, pogotovo kada se radi o razvijenim zemljama. Zdravija djeca mogu biti mnogo produktivnija od onih koja su manje zdrava, a to će rezultirati većim performansama u školi. Slično, bolje educirani roditelji imaju više informacija koje im olakšavaju planiranje i podizanje djece, što se direktno odražava na veličinu njihove porodice. Manje porodice omogućuju roditeljima da se više posvete edukaciji svakog djeteta ponaosob, što se direktno odražava na postizanje boljih rezultata djece u školi. Više zalaganje u pogledu obrazovanja u budućnosti može uzrokovati veće zarade nego što to imaju susjedi. Michaelova je to analizirala na farmerima koji primjenjuju različite agrikulturne tehnologije, što je posljedica različitog stepena njihovog obrazovanja. Veličina individualnog povrata od obrazovanja može se dakle odrediti kompariranjem povećanja dohodaka koji su rezultat primjene boljeg znanja i veće produktivnosti. Ako to povežemo s rastom GDP-a, onda možemo uočiti kolika je važnost zaliha ljudskog kapitala.²⁵ Mjerenje koristi individualnog obrazovanja obuhvata nekoliko komponenata, uključujući broj godina školovanja, kvalitet školovanja, napor studiranja, što svakako zbog same prirode komponenata ostavlja prostor za određenu dozu nepreciznosti. Od ovih komponenti jedino se godine školovanja direktno primjećuju. U mikroekonomskim analizama promjena nadnica je u funkciji obrazovanja, godine individualnog školovanja uzete su kao nezavisno promjenjiva veličina. Ova metoda zahtijeva korištenja podataka koji su dostupni razvijenim zemljama, ali ona ne uračunava razlike u kvalitetu znanja koje je preneseno. Jedan od nedostataka ove metode je, naprimjer, što se za one osobe koje su skoro završile koledž smatra da imaju visokoškolsko obrazovanje.²⁶ Potrebno je

²⁵ Neke empirijske studije su pokazale da je ljudski kapital signifikantno pozitivno koreliran s rastom GDP-a, dok su druge studije pokazale da je ta veza beznačajna.

²⁶ Makroekonomske analize vrlo često isključuju ljudski kapital. Razlog tome je što ljudski kapital obuhvata karakteristike kao što su obrazovanje, radno iskustvo, zdravlje, što direktno otežava mjerenje ljudskog kapitala. Svako mjerenje ukupnog ljudskog kapitala u jednoj zemlji mora imati sljedeće karakteristike:

- mora biti uporedivo sa stanjem u drugim zemljama;

istaći da se preko empirijskih i statističkih analiza, odnosno putem različitih naučnih istraživanja, došlo do spoznaje da postoji i pozitivan utjecaj obrazovanja na populacijski rast, odnosno na zdravlje ljudskih resursa, preko smanjenja smrtnosti i utjecaja na očekivano trajanje života, zatim pozitivan utjecaj obrazovanja na zaštitu ljudskih prava, demokratizaciju i političku stabilnost, kao i smanjenje teškog i imovinskog kriminala.

Zaključak

Promjene u okruženju dovode do sve veće profesionalizacije i specijalizacije poslova na globalnom planu, što rezultira internacionalnim akreditiranjem stručnjaka iz pojedinih oblasti. Jedna od najvažnijih karakteristika obrazovanja danas je njegoa povezanost s ekonomskim razvojem, gdje se obrazovanje stanovništva, ili jednostavnije rečeno razvoj ljudskih resursa, pojavljuje kao faktor ekonomskog razvoja. Otuda sve veća potreba za ulaganjem u intelektualni kapital, pa se proces obrazovanja ne završava s okončanjem redovnog školovanja, nego traje čitav život. Intelektualni kapital je najvažniji faktor koji utječe na učinkovitost ukupnih sredstava uložениh u neki poslovni poduhvat. To je dinamična kategorija koja se može različito očitovati u različitim uvjetima i koja se teško mjeri. Više kvalificirana radna snaga pozitivno

- mora biti određena granica odnosno kriterij po kojem se određuje ljudski kapital;

- mora uključiti elemente ljudskog kapitala za koji postoje dostupni podaci. Educirana radna snaga je ključna komponenta kvaliteta ljudskog kapitala i ekonomije u cijelosti, pa tako prosjek godina obrazovanja radne snage može poslužiti kao komponenta u procjeni ljudskog kapitala. Prosjek godina može prikriti distribuciju efekata obrazovanja, što može imati posljedice na potencijalni ekonomski rast. Ekonomija u kojoj većina ili svi pojedinci temelje svoje znanje na osnovnom nivou školovanja može brže rasti od one u kojoj je manjina s višim nivoom obrazovanja, a većina bez obrazovanja. Preporučivana mjerenja kvantiteta i kvaliteta obrazovanja uključuju troškove po studentu, troškove nabavke literature, broj doktoranata po studentu... Ne postoji jedinstveno mišljenje u pogledu idealne kombinacije svakog od mjerenja u formiranju indeksa za kvalitet obrazovanja. Niti jedno mjerenje, individualno, ne daje tačne informacije u pogledu kvaliteta obrazovanja (tako, naprimjer, u nižim godinama fakultetskog studija se ništa ne govori o kvalitetu poduke).

utječe na povećanje efektivnosti i efikasnosti svake organizacije, s jedne strane, ali i potencijala i produktivnosti svakog pojedinca i povećanje dohotka per capita. Stoga, može se reći da postoji i privatni i javni interes za što višim stepenom obrazovanja kako pojedinca tako i nacije u cjelini. Međutim, za investiranje u obrazovanje još veći interes nastaje kada se spoznaju moguće eksternalije koje može generirati obrazovanje. Naime, obrazovanje ne samo da doprinosi produktivnosti rada i rastu GDP-a, ono pozitivno utječe i na zdravlje ljudi, standardizaciju i zaštitu ljudskih prava, ostvarenje većeg stepena demokratizacije i političke stabilnosti, te pozitivno utječe na jačanje ekološke svijesti i smanjenje kriminala. S obzirom na tu činjenicu, očekuje se da će u godinama koje predstoje obrazovanje postati još važnije, kako s državnog tako i s privatnog aspekta. Smatra se također da će sve veći dio investicija biti usmjeren u razvoj ljudskih resursa radi kompetitivnosti privatnog biznisa i radi kompetitivnosti države kao cjeline. Navedene investicije i tražnja za obrazovanjem će utjecati na ekspanziju industrije obrazovanja, kao veoma važnog i specifičnog sektora privredivanja. Industrija obrazovanja predstavlja svojevrstan specifikum zbog toga što je output procesa obrazovanja čovjek s višim stepenom funkcionalne pismenosti a ne puki proizvod ili usluga. To znači da se ljudski resursi, kao posebna kategorija resursa, ne mogu stavljati u istu ravan s drugim resursima u organizaciji, jer su svi ostali resursi u organizaciji, kao i proizvodi i usluge organizacije, pa i sama organizacija, produkt kreativnog promišljanja visoko educiranih i funkcionalno pismenih ljudskih resursa koji su output procesa obrazovanja. Ako se ovaj mehanizam posmatra s makro aspekta, onda je jasno da je strategija ekonomskog razvoja i ekonomska politika rezultat procesa strategijskog promišljanja makroekonomskih menadžera, odnosno vladinih službenika koji obnašaju različite pozicije koje predstavljaju tačke odlučivanja u određenim državama. Spomenute osobe su proizvod određenog procesa obrazovanja, i od stepena i kvaliteta njihovog obrazovanja zavisit će i ekonomski rezultati jedne države, i u kvalitativnom i u kvantitativnom smislu. Naravno da prilikom procesa promišljanja i izrade strategija razvoja racionalni makroekonomski menadžeri uključuju i obrazovne institucije u zavisnosti od segmenta i sektora

koji je predmet opservacije, pa se obrazovanje i obrazovne institucije i na ovaj način javljaju kao generator ekonomskog razvoja.

Nakon istraživanja koje je proveo Univerzitet u Cambridgeu u saradnji s Univerzitetom Bremen upravo se došlo do zaključaka koji potvrđuju očekivanja izvedena na bazi globalnih trendova u kretanju strukture radne snage u razvijenim zemljama svijeta. Naime, znanje kao savremeni kapital sve više utječe na sve uslužne biznise različitih vrsta i sve ih više čini znanjem intenzivnim sektorom, tako da znanstveni radnici ponovo imaju najveću šansu za zaposlenje u takvim oblastima. Pored navedenog, treba reći da postoji i jedan divergentan proces vezan za znanstvene radnike, a to je da se u isto vrijeme dešava specijalizacija i profesionalizacija poslova, s jedne, kao i proces timskog rada i zajedničkog učenja, s druge strane. Taj proces, iako je divergentan, u isto vrijeme je i kompatibilan s trendovima u okruženju i pruža sudionicima tih procesa još veće šanse za uspješnu karijeru. Svaka globalna kompanija, kao i njene kompetitivne prednosti, zavisi od sposobnosti da koordinira kritične resurse i informacije koje su rasprostranjene na različitim geografskim lokacijama. Upravo kroz proces globalizacije inovativnost postaje sve važnija kao ključna prednost (engl. core-competences) savremenog biznisa, ali kao takva i osnovna organizacijska sila na čijoj platformi se bazira osnovno strateško opredjeljenje savremenih organizacija. Proces globalizacije i internacionalizacije ekonomije i biznisa je nezaustavljiv proces, a također proces redefiniranja tržišta radne snage s jedne strane kao uzrok, a sa druge kao posljedica navedenih procesa i dalje dovodi do favoriziranja znanstvenih radnika i globalnih menadžera kao nosilaca takvih aktivnosti.

Racionalno promišljanje na bazi ranije navedenih činjenica navodi na zaključak da tehnologija, mašine i kapital u konvencionalnom smislu nisu najvažniji uvjet za interno ozdravljenje privrede Bosne i Hercegovine. Naprotiv, ljudski resursi sa sposobnostima inovativnog i strateškog promišljanja trebaju biti tretirani kao osnovni izvor prosperiteta i na ovim prostorima. Poduzetništvo kao aktivnost i proces osnovni je uvjet za razvoj malih i srednjih preduzeća, odnosno proširenja poslovnih aktivnosti i asortimana koje nude velike kompanije. Upravo visoko kompetitivne kompanije, uz ranije navedene sposobnosti ljudskih resursa i samog podu-

zetništva kao njihove operativne dimenzije, predstavljaju osnovu razvoja jedne privrede. To znači da bi svaki kreator ekonomske politike BiH i menadžer svake kompanije u BiH trebao imati potencijal i performanse koje su adekvatne poslu koji obavlja i biti specijaliziran za oblast u kojoj radi da bi društvo kao cjelina imalo koristi od njega i da bi se na taj način podigle kompetitivne prednosti države kao cjeline. Konačno, reforma obrazovnog sistema u BiH, ako se posmatra kao vid državne intervencije na tržištu radne snage, pored ispunjavanja određenih međunarodnih standarda, treba predominantno biti u funkciji ekonomskog razvoja države kroz anticipiranje kvalitativnih i kvantitativnih promjena na tržištu radne snage i generiranje ljudskih resursa, koji će značiti viši stepen konkurentnosti BiH u globalnom kontekstu.

Literatura:

Knjige:

- Armstrong, Michael: Human Resource Management Practice, London, 2003.
- Begić I. Kasim, (2000), „Ekonomska politika“, Sarajevo.
- Blaug, M. (1976): The Empirical Status of Human Capital, Journal of Economic Literature 3, str. 827-854.
- Bowen, H.R. (1977): Investment in Learning, Jossey-Bass Publisher, San Francisco,
- C. R. & Brue, S. L. (1992): Suvremena ekonomija rada, treće izdanje, hrvatski prijevod, MATE, Zagreb.
- Dessler, Gary: Human Resource Management, London, Prentice Hall International (UK) Limited, 1999.
- Gupta, H. Anil, (2003): Smart Globalization „Designing Global Strategies, Creating Global Networks“, Copyright by John Wiley and Sons, inc.
- Hamel, Gary; Prahalad, C. K.: Competition for the future, Harvard Business School Press, 1994.
- Jakšić, Miomir: Razvoj ekonomske misli, Beograd, Čigoja štampa, 1999.

- Layard, R., (1992): Britain's Trading Deficit, London School of Economics.
- McCrackin, B. (1984): Education's Contribution to Productivity and Economic Growth, Economic Review, No 4.
- Moore, H. Mark, (1995), Creating Public Value „Strategic Management in Government“, Copyright by the President and Fellows of Harvard College.
- Peter, F. Drucker, (1996), Inovacije i poduzetništvo, Sarajevo, MAG.
- Psacharopoulos, G. (1981): Returns to Investment in Education: An Updated International Comparison, Comparative Education, vol.17. No. 3. pp. 321-441.
- Sheehan, J. (1973): The Economics of Education, Georg Allen Unwin Taubman, P.: Income Distribution and Redistribution, Addison – Wesley Publishing.
- Šunje Aziz, (2002), Top-menadžer vizionar i strateg, Sarajevo, Tirada.

Članci:

- Bussines Week, European Edition, May, 2003, „Poremećaji na tržištu radne snage u EU“, „Wanted jobs“.
- Menadžeri bez granica, Sarajevo: Revicon, 2001, Komentar i prevod: Aziz dr. Šunje.
- Nova radna snaga, Sarajevo: Revicon, 2002, Komentar i prevod: Aziz dr. Šunje.
- OECD (2001), Education Policy Analysis: Education and Skills, Paris: CERI.
- OECD (1987): Education and Labour Force Preparation and Adjustment – The Role of Education on Increasing Employment and Reducing Unemployment.
- OECD (1999): Resources for Lifelong Learning what might be needed and how might be found, Education Policy Analysis, Paris: CERI.
- U.S. Bureau of the census, Money Income of Households, Families and Persons in the United States, Current Population reports, ser. p. 60, No. 162, 1987.
- University of CAMBRIDGE, Universität Bremen, The future of professional work in Germany and Britain, 2003.

Ostali izvori:

<http://www.ericdigests.org>

<http://www.aiea.ualr.edu>

<http://www.ced.org>

<http://www.oecd.org>

<http://www.ucis.unc.edu>