

**RAZVOJ PRIVREDE ZASNOVAN NA
ULAGANJIMA U LJUDSKE RESURSE I
STRANIM INVESTICIJAMA**

Objavlivanje ove monografije pomoglo je
Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije

**RAZVOJ PRIVREDE
ZASNOVAN NA
ULAGANJIMA
U LJUDSKE RESURSE
I STRANIM
INVESTICIJAMA**

Dr Jovan Zubović

Institut ekonomskih nauka, Beograd

2010

Autor: Dr Jovan Zubović

Naziv: Razvoj privrede zasnovan na ulaganjima
u ljudske resurse i stranim investicijama

Recenzenti: Prof. dr Dejan Erić
Dr Ivan Stošić

Izdavač: Institut ekonomskih nauka
Beograd, Zmaj Jovina 12

Za izdavača: Prof. dr Dejan Erić, direktor

Štampa: Čigoja štampa,
Beograd, Studentski trg 13

Tiraž: 500

ISBN : 978-86-80315-83-6

Sva prava pridžana. Bez pismene saglasnosti autora nije dozvoljen ni jedan oblik reprodukcije, kopiranja ili prenošenja kako celine, tako i posebnih delova ove publikacije.

***U ime poštovanja, ljubavi i zahvalnosti,
mojoj majci
Zvezdani Zubović
i svima koji
su verovali u mene***

PREDGOVOR

U dinamičnom i neizvesnom poslovnom ambijentu stepen uspeha preduzeća uslovljen je njegovom sposobnošću da razume, prihvati i blagovremeno reaguje na prednosti i pretnje spoljnog i unutrašnjeg okruženja. Blagovremena spoznaja budućih šansi i osposobljavanje zaposlenih u preduzeću da, kreirajući diferentne prednosti, prestignu konkurenciju, afirmisali su razvoj ljudskih resursa kao permanentan izazov i zadatak koji se mora kontinuirano ostvarivati. Spremnost da se iniciraju ulaganja u ovu oblast i njima efektivno upravlja, odavno je postala kritična premisa vitalnosti preduzeća u razvijenim zemljama.

Uspešno podizanje kvaliteta ljudskih resursa predstavlja jedan od posebno značajnih načina za unapređenje sposobnosti i održavanja vitalnosti organizacije. Njime se ne samo obezbeđuje rast i profitabilnosti već i produžava njena vitalnost, obzirom da je u njima samima akumuliran potencijal stvaranja profita. Dugoročno održiva konkurentnost pretpostavlja uspešno održavanje kvaliteta ljudskih resursa preduzeća čiju osnovu predstavlja pravovremeno i usmereno ulaganje u njih.

Strane investicije su osnov širenja međunarodnog poslovanja i međunarodnih odnosa u celini. Koncept uključivanja stranog kapitala u velikoj meri aktuelizuje i provocira osetljivu strukturu finansiranja poslovanja i domaćih ulaganja. U međunarodnim krugovima, povezivanje kapitala preko granica država je osnovna struktura privrednih odnosa jedne nacionalne privrede sa međunarodnim tržištem, koja sa svojim specifičnostima potvrđuje trendove sve izrazitije internacionalizacije privrednog i finansijskog života u svetu. U ovoj monografiji se analizira nivo stranih ulaganja u Srbiju, sa posebnim prikazom finansijske industrije kao najagilnije privredne grane. Analizira se i povezanost nivoa stranih ulaganja sa rezultatima poslovanja koji proističu iz kvaliteta ljudskih resursa.

Otuda, predmet ove monografije jeste problematika ekonomskih i tržišnih dimenzija spektra ulaganja u ljudske resurse preduzeća u savremenoj tržišnoj privredi. U fokusu istraživanja je valorizacija i adekvatno uspostavljanje relacije između ulaganja, ljudskih resursa i stranog kapitala.

Značajan doprinos, iako prevashodno formalni, učinjen je usvajanjem većeg broja državnih strategija, koje naglašavaju značaj približavanja

strategiji EU koja bazira svoj razvoj na društvu zasnovanom na znanju. Na taj način je napravljena polazna osnova da se ulaganje u ljudske resurse posmatra ne samo kao trošak, što je danas prisutno, već kao vid ulaganja u budućnost.

Polazna osnova pri pisanju knjige je bila da je Srbija prošla kroz prvu fazu tranzicije u kojoj je sprovedena privatizacija najvećeg dela društvenih preduzeća, da je ostvaren inicijalni priliv stranih direktnih investicija, i da je neophodno napraviti strategiju koja će omogućiti da se nivo stranih ulaganja u narednom periodu ne smanji, kako očekuje najveći deo stručne javnosti, već da se poveća kroz afirmaciju značaja ljudskih resursa kao osnove za privlačenje strateški ciljanih stranih ulagača, posebno multinacionalnih kompanija.

U situaciji kada je evidentna nedovoljna zastupljenost ulaganja u ljudske resurse, ali i nepovoljan ukupan ekonomski položaj zaposlenih uopšte, prikazano istraživanje treba argumentovano da pruži podatke i ukaže na mogućnosti, prednosti i koristi većeg angažovanja društva u celini na rešavanju ovog problema. To ne podrazumeva samo deklarativno opredeljenje za stvaranje društva zasnovanog na znanju, već argumentovane stavove o načinu kako će se to sprovesti i koju podršku će država ponuditi svim organizacijama koje učestvuju u takvom razvoju.

Brzina prihvatanja novih strategija i podizanje kvaliteta ljudskog kapitala će u značajnoj meri uticati na brzinu razvoja privrede Srbije i njeno prilagođavanje svetskim okvirima. Pitanje da li je privreda Srbije sposobna da sama finansira i organizuje poboljšanje kvaliteta ljudskih resursa i na taj način privuče strani kapital ili je neophodno motivisati strane ulagače da kvalitetnije i brže obezbede prelivanje znanja i transfer tehnologije je tema koja se inicijalno analizira u ovoj disertaciji i koja otvara perspektivu za dalja istraživanja.

Konačno, u knjizi se pitanje ulaganja u ljudske resurse povezuje sa procesom stranih ulaganja i poslovanja uopšte, kako bi se na osnovu analize obilja podataka i teorijskih postavki, utvrdilo stanje i perspektiva privrede Srbije na svetskom tržištu.

AUTOR

SADRŽAJ

Predgovor	vii
Sadržaj	ix
Spisak tabela.....	xii
Spisak grafikona	xiv
Sažetak.....	xv
Abstract	xvii
Teorijsko-metodološki okvir istraživanja i hipoteze.....	xix

DEO I

ULAGANJA U LJUDSKE RESURSE	1
---	----------

Glava 1.

Pojam i značaj ljudskih resursa.....	3
1.1. Pojam ljudskih resursa.....	3
1.2. Organizacija i sistem rada.....	7
1.3. Generički procesi u upravljanju ljudskim resursima.....	13

Glava 2.

Oblici ulaganja u ljudske resurse	19
2.1. Formalno obrazovanje i učenje	21
2.2. Neformalno obrazovanje, učenje tokom čitavog života, obuka i razvoj.....	27
2.3. Razvoj talenata i menadžera	32

Glava 3.

Svetski trendovi ulaganja u ljudske resurse	39
3.1. Ljudski resursi i rezultati poslovanja	40
3.2. Evaluacija ulaganja u ljudske resurse.....	46
3.3. Stvaranje konkurentnosti kroz obuku i razvoj ljudskih resursa.....	56

DEO II

SPECIFIČNOSTI TRANIZICIJE U SRBIJI I UTICAJ NA LJUDSKE RESURSE	65
---	-----------

Glava 4.

Poslovno okruženje privrede Srbije u periodu tranzicije.....	69
4.1. Brzina tranzicije i poređenje sa okruženjem	69
4.2. Infrastruktura privrede Srbije	75
4.3. Stanje finansijskog sektora u privredi Srbije	83

Glava 5.

Tranzicija i zaposleni u Srbiji	89
5.1. Uticaj tranzicije na nezaposlenost	89
5.2. Uticaj tranzicije na zarade.....	94
5.3. Socijalni partneri	97

Glava 6.

Ljudski resursi kao faktor konkurentnosti privrede Srbije	102
6.1. Ljudski resursi i formalno obrazovanje	103
6.2. Regulatorni okvir razvoja ljudskih resursa u Srbiji	108
6.3. Karakteristike radno sposobnih ljudi u Srbiji	116

DEO III

STRANA ULAGANJA I LJUDSKI RESURSI	119
--	------------

Glava 7.

Specifičnosti stranih ulaganja i ljudskih resursa u svetskoj praksi	121
7.1. Trendovi SDI u zemlje u razvoju i tranziciji	123
7.2. Razvoj ljudskih resursa i privlačenje SDI.....	127
7.3. Stvaranje ljudskog kapitala kroz transfer tehnologije stranih ulagača.....	133
7.4. Virtualni ciklus formiranja ljudskog kapitala, SDI i transfera tehnologije	141

Glava 8.

Specifičnosti poslovanja stranih ulagača u Srbiji tokom tranzicije	144
8.1 Regulatorni okvir stranih ulaganja i investiciona klima	144
8.2 Strana ulaganja u Srbiji u periodu tranzicije	153
8.3 Strana ulaganja u Srbiji u drugoj fazi tranzicije – uloga, šanse, pretnje	161

Glava 9.	
Prelaz sa planske na tržišnu privredu i veza sa ljudskim resursima	165
9.1. Uloga ljudskih resursa kao osnova za privlačenje ciljanih SDI u Srbiju.....	165
9.2. Strateška orijentacija Srbije ka društvu zasnovanom na znanju	169
9.3. Analiza ljudskih resursa u investicionom procesu stranih ulagača	174

DEO IV

FINANSIJSKA INDUSTRIJA U SRBIJI I ULAGANJA U LJUDSKE RESURSE	177
---	------------

Glava 10.	
Poslovna analiza finansijskih institucija Srbije i zaposleni..	179
10.1. Definisane finansijskih institucija.....	179
10.2. Finansijski sektor u Srbiji	181
10.3. Poslovna analiza finansijskih institucija u Srbiji	185
10.4. Zaposleni u finansijskim institucijama u Srbiji.....	197

Glava 11.	
Istraživanje ulaganja u ljudske resurse u prethodnom periodu	201
11.1. Predmet i ciljevi istraživanja.....	201
11.2. Instrument i uzorak istraživanja	202
11.3. Rezultati istraživanja	203
11.4. Korelacija ulaganja u ljudske resurse i rezultata poslovanja ..	205
11.5. Osnovne komponente i mogućnosti primene rezultata iz finansijskih institucija u drugim sektorima privrede Srbije	211

DEO V

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	213
LITERATURA	233

SPISAK TABELA

1. Razvojni put ljudskih resursa.....	4
2. Usporedni prikaz personalnog menadžmenta sa upravljanjem ljudskim resursima	17
3. Usporedni prikaz evolucije naziva ljudi koji obavljaju poslovnu aktivnost	18
4. Povrat na investicije u jednu dodatnu godinu obrazovanja	24
5. Privatni povrat na ulaganje u visoko obrazovanje po uzrastu	24
6. Miks tehničkih, konceptijskih i veština u odnosima sa zaposlenima	34
7. Istraživanja iz oblasti ekonomike rada - uticaj obuke na produktivnost	43
8. Učešće obuke u odnosu na zarade i procenat zaposlenih koji učestvuju u obuci.....	48
9. Korelacije između varijabli korišćenih u Cranet istraživanjima.....	50
10. Ukupni javni izdaci na obrazovanje i obuku	51
11. Efekti nivoa ulaganja u obuku na poslovanje	52
12. Pokretači ljudskih resursa	53
13. Faze i učesnici u transferu znanja	57
14. Prosečne ocene 11 karakteristika svih nivoa menadžmenta	61
15. Prosečne ocene upravljačkog menadžmenta	61
16. Prosečne ocene izvršnog menadžmenta	61
17. Prosečne ocene savetodavnog menadžmenta.....	62
18. Period tranzicionog oporavka. dinamika BDP	70
19. Komparativna analiza BDP po kupovnoj moći u 2006.....	73
20. Osnovni ekonomski indikatori	76
21. Razvojni indikatori 2001-2007	77
22. BDP po granama privrede u Republici Srbiji u stalnim cenama.....	79
23. Struktura zaposlenih lica prema sektoru delatnosti u Srbiji	80
24. Bruto dodata vrednost po zaposlenom, prema sektoru delatnosti u baznim cenama za period 2005-2008.....	81
25. Realne stope rasta BDV i produktivnosti rada, u %.....	82
26. Osnovni pokazatelji razvoja finansijskog sistema	84
27. Pokazatelji profitabilnosti bankarskog sektora	87
28. Osnovni skupovi stanovništva starijeg od 15 godina i BDV	92
29. Promene nivoa BDV, zaposlenosti i elastičnosti zaposlenosti	92
30. Zaposlenost prema obliku svojine.....	93
31. Struktura zaposlenog stanovništva prema veličini firme.....	94

32. Kretanje zarada u Srbiji (2002-2008.)	94
33. Kretanje BDP i zarada, 2000-2008.....	95
34. Raspodela koristi od rasta produktivnosti	96
35. Promene nivoa BDV, realnih zarada i elastičnosti zarada	96
36. Sindikati i privatizacija	98
37. Indeks globalne konkurentnosti Srbije po GCI indeksu	103
38. Troškovi obrazovanja po kvantilima potrošnje	105
39. Učešće dece sa 6-7 godina koji pohađaju predškolske ustanove...	106
40. Stanovništvo staro 15 i više godina prema radnom statusu i školovanju/obuci u periodu od 4 sedmice.....	107
41. Struktura stanovništva prema obrazovnom nivou.....	116
42. Struktura stanovništva prema dodatnoj obuci	117
43. Procenat stanovništva prema razlozima zbog kojih ne idu na dodatnu obuku	118
44 . Procenat stanovništva koje vlada nekom od veština	118
45. Strane direktne investicije po grupama zemalja i Srbiji	126
46. Ukupne SDI, M&A i greenfield investicijama u odnosu na BDP ...	127
47. Rangiranje Srbije u „Doing Business“	141
48. Statistika procesa privatizacije u realnom sektoru 2002-2009	155
49. Neto SDI u Srbiji u periodu 2002.06.2008 godina	156
50. Najveće strane investicije u Srbiji u periodu 2002-2008 godine ...	157
51. Priliv SDI u zemlje u tranziciji po godinama, i per capita	162
52. Kretanje aktive komercijalnih banaka, društava za osiguranje i finansijski lizing u Srbiji.....	185
53. Procentualna promena aktive komercijalnih banaka, društava za osiguranje i finansijski lizing u Srbiji	188
54. Tržišno učešće finansijskih institucija na tržištu komercijalnih bana- ka, društava za osiguranje i finansijski lizing.....	190
55. Profitabilnost i povrat na aktivu finansijskih institucija na tržištu komercijalnih banaka, društava za osiguranje i finansijski lizing...	192
56. Procenat stranog vlasništva na tržištu komercijalnih banaka, društava za osiguranje i finansijski lizing.....	195
57. Iznosi aktive grupacija finansijskih institucija u Srbiji.....	196
58. Iznosi dobiti grupacija finansijskih institucija u Srbiji.....	197
59. Kretanje broja zaposlenih u finansijskim institucijama komercijalnih banaka, društava za osiguranje i finansijski lizing...	198
60. Zaposleni po grupama finansijskih institucija.....	200
61. Uporedni pregled realnog porasta aktive i broja zaposlenih u grupacijama finansijskih institucija u Srbiji	200
62. Podaci o ispitanicima u istraživanju.....	202
63. Rezultati istraživanja i ocena HRI indeksa	203
64. Korelacija devet celina HRI indeksa	206
65. Poslovni podaci o firmama iz uzorka	208
66. Korelacije sastavnih delova i ukupnog HRI indeksa sa rezultatima poslovanja	209

SPISAK GRAFIKONA

1. Organizacija poslovnog sistema	10
2. Teorijski izvori upravljanja ljudskim resursima	14
3. Generičke uloge odeljenja upravljanja ljudskim resursima	16
4. Nivo povrata na ulaganja u ljudske resurse po uzrastu i potencijalu.	27
5. Dijagram potencijala napredovanja menadžera	35
6. Iznos ulaganja u obuku po zaposlenom i relativno kretanje cena akcija u narednoj godini	55
7. Kretanje BDP u odabranim grupacijama zemalja Evrope	70
8. Kretanje realnog BDP	72
9. Tranzicioni indikatori u 2008. godini	72
10. Konkurentnost preduzeća i blagostanje u 2007. godini	74
11. Projekcija BDP po stanovniku u Srbiji 2008-2012	78
12. Vlasnička struktura društava u finansijskom sektoru Srbije	86
13. Elastičnost zaposlenosti i stopa rasta BDP (2000-2006)	91
14. Procenat mladih uzrasta 15-19 godina prema vrsti srednje škole ..	109
15. Virtuelni ciklus SDI i razvoja ljudskih resursa	122
16. Neto priliv kapitala u zemlje u razvoju	124
17. Strane direktne investicije po grupama zemalja i Srbiji	125
18. Struktura finansijskog sistema Srbije (u %)	182

SAŽETAK

U ovoj knjizi su paralelno istraživane tri veoma značajne oblasti u Srbiji tokom tranzicije - ljudski resursi, strana ulaganja i finansijski sektor. Prvo se pristupa problemskoj analizi ljudskih resursa od pojma i vrste ljudskih resursa, preko definicije životnih ciklusa znanja do procesa upravljanja ljudskim resursima. Ulazi se u definiciju organizacije i predstavlja se sistem rada u njima. Daje se pregled stanja ulaganja u ljudske resurse na globalnom nivou i prikazuje se raspodela vrsta ulaganja. U nastavku su predstavljeni oblici ulaganja u ljudske resurse. Naznačeno je da je ulaganje u ljudske resurse životni proces koji se u najvećoj meri sastoji od formalnog obrazovanja koje se obavlja u školskim ustanovama i neformalnog obrazovanja koje se stiče kako u porodici, tako i u organizacijama u procesu rada. Poseban naglasak je stavljen na proces razvoja talenata i menadžera, kao osnova za obezbeđenje dugotrajno održivog sistema razvoja organizacija i društva u celini. Takođe su predstavljeni i svetski trendovi ulaganja u ljudske resurse. Postavljene su paralele na osnovu istraživanja drugih autora između ulaganja u ljudske resurse i rezultata poslovanja organizacija. U nastavku je izložen sistem evaluacije ulaganja u ljudske resurse, na osnovu čega je napravljen model upitnika koji je korišćen u empirijskom istraživanju. Na kraju je izloženo kako na osnovu obuke i razvoja ljudskih resursa organizacije, a time i privreda u celini, povećavaju svoju konkurentnost.

Drugi deo knjige se bavi specifičnostima tranzicije u Srbiji. Uporednom analizom sa drugim zemljama u procesu tranzicije je opisano stanje u Srbiji, prikazana je infrastruktura privrede i posebno je izdvojena analiza sektora finansijskih usluga. Dat je pregled svih faktora koji su imali i još uvek imaju uticaja na tranziciju uključujući i faktore političke nestabilnosti i infrastrukture privrede. Pokazano je da i pored svih teškoća u tranziciji taj proces donosi pozitivne rezultate, sa odličnim pokazateljima u sektoru finansijskih usluga. Dalje je analiziran uticaj tranzicije na ljudske resurse u Srbiji. Postavljaju se etička pitanja tranzicije koja uključuju uticaj na zaposlenost, brzinu reformi i nivo uključenosti zaposlenih u proces tranzicije. Pokazano je da je početni pad zaposlenosti koji je direktna posledica početka tranzicije zaustavljen i da je u poslednje dve posmatrane godine došlo do promene u trendovima. Konačno, na kraju drugog dela je analiziran nivo konkurentnosti koji nastaje kao posledica ulaganja u ljudske resurse u privredi Srbije, industriji Srbije i posebno finansijskoj indu-

strijji. Na osnovu pokazatelja istraživanja prikazan je nivo ulaganja u obrazovanje u Srbiji, a posebno je izdvojena analiza ulaganja u neformalno obrazovanje. Prikazom nekoliko najznačajnijih strategija razvoja koje su usvojene u poslednjih pet godina u Srbiji analizirana je regulatorna osnova koja treba da omogući razvoj ljudskih resursa na nacionalnom nivou. Na kraju su prikazane karakteristike radno sposobnih ljudi u Srbiji čime su date smernice za korektivne mere na državnom nivou.

Treći deo razmatra strana ulaganja u Srbiju i vezu sa ulaganjem u ljudske resurse. Počinje se prikazom trendova stranih ulaganja u zemlje u tranziciji. Opisano je na koji način razvoj ljudskih resursa utiče na povećanje kapaciteta privlačenja stranih investicija. Opisano je virtuelni ciklus ulaganja u ljudske resurse i stranih ulaganja, čija uspešna implementacija dovodi do transfera tehnologija koji su neophodni za napredak privrede u celini i za obezbeđenje kvalitetne konkurentne pozicije na globalizovanom svetskom tržištu. Takođe je napravljen uvid u pravno-strukturno okruženje sa kojim se susreću strani ulagači u Srbiji. veliki deo istraživanja je posvećen analizi obima i vrste stranih ulaganja tokom tranzicije, i date su preporuke za pristup drugoj fazi tranzicije koja započinje sa promenom vlasničke strukture velikih javnih sistema u Srbiji. Na kraju su iskazani efekti ljudskih resursa na dosadašnju tranziciju i nivo stranih ulaganja uz poseban osvrt na finansijsku industriju. Predstavljen je model privrede zasnovan na znanju i date su preporuke na koji način iskoristiti poziciju Srbije u virtuelnom ciklusu i time izbeći značajne efekte ekonomske krize koja je prisutna na svetskom tržištu tokom 2009. godine. Ova glava se završava analizom fundamentalnog koncepta analize ljudskih resursa u investicionom procesu stranih ulagača.

U četvrtom delu empirijskom analizom svih preduzeća iz finansijske industrije Srbije dolazi se do podataka koji će dati informacije o načinu kako se ova industrija razvijala u Srbiji u periodu tranzicije, koliko je stranog kapitala privučeno i kako se može uspostaviti međusobna zavisnost nivoa tih ulaganja sa ulaganjima u ljudske resurse koje je u preduzeću i privredi sprovedeno. Prvo je predstavljena poslovna analiza institucija koje posluju u finansijskom sektoru u Srbiji. Dat je prikaz kretanja osnovnih poslovnih pokazatelja, uz istovremeno praćenje nivoa zaposlenosti u sektoru. U nastavku su predstavljeni rezultati empirijskog istraživanja i sprovedena je korelaciona analiza nivoa HCI indeksa i poslovnih pokazatelja, na osnovu čega je dokazan visok nivo povezanosti dobrih poslovnih pokazatelja sa ukupnim nivoom ulaganja u ljudske resurse.

Knjiga se završava zaključnim razmatranjima u kojima se navode rezultati istraživanja. U njemu su takođe naznačene perspektive i preporuke u vezi sa daljim mogućnostima istraživanja ove multidisciplinarne teme.

ABSTRACT

In this book the author analyses three very important aspects of transition: human resources, foreign investments and financial sector. At the beginning there is an analysis of investments in human resources. It starts by definition and types of human resources, and continues with definition of knowledge life cycles and the process of human resources management. The work organization with the work process has been defined. Chapter ends by overview of the level of investments in human resources on the global level and distribution of those investments. Further on author presents two types of investments in HR. Investments in HR are a life-long process which mostly consists of formal education performed in educational institutions and non-formal education within family and work organizations. Special attention was drawn to the process of talents and managers development, as a tool to achieve sustainable system for development of organizations and economy as a whole. Current investment trends in human resources are presented, with review of the literature with citation of other authors' findings on the topic of relation between investments in human resources and organizational performance. Further on there has been presented the system of evaluation of investments in HR, according to which the model of questionnaire which is used in empirical research has been made. Closing the chapter there is an analysis of increase of competitiveness achieved by investments in education and development of human resources in organizations.

Section 2 starts with analysis of Serbian economy in transition. There is a comparative analysis with other transition countries, with special attention to financial sector. All factors that have had and which still have influence on Serbian transition are analyzed including factors of political instability and business infrastructure. It has been shown that despite all difficulties in transition, this process in Serbia is bringing positive results, especially in the financial sector. Ethical questions of transition like unemployment, pace of reforms, and employees involvement in the process are covered. It is shown that starting growth of unemployment as a direct result of transition is losing its pace, and that during last two years there is a change of trend, with employment levels steadily rising. Real wages have been growing during the whole period of transition, and in order to have such positive results in the field of human resources to continue, it is necessary to include social partners in strategic planning of the future

strategies in transition. Next topic covers the level of competitiveness created by investments in human resources in Serbian economy, its productive industry, and specially financial sector as a core of the research. According to results of the research the level of investment in education in Serbia is shown, with special attention to non-formal education. Most important national strategies which have been adopted in last few years are analyzed. This shows that regulations framework for development of human resources on the national level has been completed. At the end of the chapter are shown the characteristics of working population and some recommendations are given for the future corrective actions on the national level.

Section three deals with investments and foreign investments in Serbia and relates them to investments in human resources, covering current trends of FDI in transition countries. It is explained how development of human resources influences the capacity for attracting foreign investments. The virtual circle of investments in HR and FDI is presented, the implementation of which enables technology transfer required for the economy growth and creation of qualitative competitive advantage on the global level. Legal and structural environment in which foreigners operate when investing in Serbia is covered. The levels and types of foreign investments during the transition period, with recommendations on how to approach the second stage of transition which begins with privatization of large scale public companies in Serbia are studied in details. The effects of human resources on transition and on level of foreign investments are analyzed with special attention to financial sector. There is an overview of knowledge based economy with recommendations on how to use current stage in virtual cycle in which Serbia is now in order to avoid the effect of economic crisis which is present on the world market during year 2009. Chapter ends with the analysis of the fundamental approach to human resources in the investment process of foreign investors.

Section 4 introduces the empirical research of the companies operating in Serbian financial sector. The results give the insight of how this sector was developing during transition, what is the level of foreign investments and set the basis to establish relationship between FDI with investments in human resources made in companies and in the economy as a whole. There is a business analysis of financial institutions in Serbia. Major business indicators are analyzed with coverage of the level of employment. There are the results of empirical research and correlation analysis of HCI index level with business indicators

Section five concludes the book with overview on how hypotheses are tested throughout the paper. It also gives some recommendations and perspectives regarding future research in this multidisciplinary topic.

Teorijsko-metodološki okvir istraživanja i hipoteze

Teorijski deo rada se bazira na relevantnoj teorijskoj osnovi za svaki segment rada, što podrazumeva detaljan analitički postupak primeren obrađivanim odrednicama. Takođe su korišćeni rezultati najznačajnijih istraživanja iz odgovarajućih oblasti. Konceptija sadržaja teme obuhvata dosta širok raspon graničnih nauka, što je podrazumevalo korišćenje literature iz multidisciplinarnih oblasti. Deskriptivni metod, istorijsko-analitički metod, metod komparativne analize, metod sinteze i indukcije, dedukcije i generalizacije, kao i matematičko-statistički metod doprineli su da se istraživani problem osvetli sa više strana, odnosno upotpune saznanja u ovoj, malo istraživanoj problematici u tranzicionom periodu u Srbiji.

U skladu sa postavljenim ciljevima u radu i formulisanim hipotezama, određen je instrument za potrebe istraživanja. Na osnovu teorijskog dela istraživanja utvrđeni su faktori koji u određenoj meri utiču na položaj ljudskih resursa u tranzicionom periodu u Srbiji. Deskriptivnom metodom su na osnovu raspoloživih podataka iz domaće i strane literature prikazane karakteristike razvoja ljudskih resursa u svetskoj privredi. Istorijsko-analitičkom metodom se obavila istorijska analiza zasnovana na informacijama iz raspoložive domaće i strane literature, a posebno časopisa koji je odnose na oblast ljudskih resursa, a dostupni u elektronskom obliku. Na ovaj način je obezbeđeno da istraživanje bude aktuelno pošto je korišćena najnovija literatura.

Metodom komparativne analize su se analizirali različiti pristupi razvoju ljudskih resursa, kako na državnom tako i na organizacionom nivou u razvijenim zemljama sveta. Rađeno je poređenje Srbije sa drugim zemljama u tranziciji i razvoju i pravljene su paralele i davani predlozi koji se modeli i metodi mogu primeniti i u našoj zemlji.

U završnom delu je empirijskim metodom suočen prethodno definisan teorijski koncept sa empirijskim činjenicama u finansijskom sektoru Srbije. Istraživanje je sprovedeno posredstvom tehnike upitnika u funkciji provere postavljenih hipoteza. Statistička obrada dobijenih podataka izvršena je u skladu sa izabranim statističkim metodama u statističkom programu SPSS. Za ispitivanje svakog činioca, utvrđena je grupacija pita-

nja koja ukazuju na pojedine faktore na osnovu čega je formiran indeks HRI. Saglasno tome, anketni upitnik je podeljen na sledeće grupacije: veličina organizacije; politika obuke; sposobnost kvalitetne procene potreba za obukom; kvalitet službi za ljudske resurse; politika zapošljavanja, godine starosti zaposlenih, uloga i značaj sindikata i učešće nekvalifikovanih i kvalifikovanih zaposlenih u organizaciji. Na osnovu ovako formiranog indeksa urađena je korelaciona analiza HRI indeksa sa rezultatima poslovanja čiji je cilj bio da se proverí postojanje uzročno-posledične veze između nivoa razvoja ljudskih resursa i rezultata poslovanja organizacije.

U knjizi je postavljeno pet hipoteza istog reda. Hipoteze su dokazivane postupno, u najvećoj meri svaka za sebe. Iako hipoteze čine jednu celinu koja se može sagledati u naslovu knjige, veoma je bitno naznačiti da je svaka podjednako značajna i da nemogućnost dokazivanja bilo koje od njih bi za posledicu imala nemogućnost potvrđivanja srži ovog rada, a to je da je finansijska industrija u Srbiji odličan pokazatelj koliko kvalitetno upravljanje i ulaganje u ljudske resurse može dovesti do formiranja virtuelnog ciklusa stranih ulaganja, transfera tehnologije i dodatnih ulaganja u ljudske resurse.

Hipoteze koje su testirane u ovoj knjizi su sledeće:

1. Ljudski resursi su ključni faktor nastajanja konkurentne prednosti privrede i kao takvi zahtevaju stvaranje dugoročne strategije ulaganja.
2. U periodu tranzicije od 2000-2008. godine u Srbiji je došlo do značajnih promena, posebno u oblasti ljudskih resursa, koje su dovele do unapređenja konkurentne pozicije Srbije
3. Upravljanje relacijom: ulaganje u ljudske resurse - strana ulaganja - tržišni uspeh, podrazumeva složenu analizu faktora koji su kritični i za uspeh i adekvatan način usklađivanja ekonomske i organizacione dimenzije poslovanja.
4. Ulaganja u ljudske resurse moraju biti u funkciji brzine i atraktivnosti ponude, te na značaju dobija kapitalizacija učenja koja će se efektivirati kroz uspešne i blagovremene akcije na tržištu.
5. Finansijska industrija kao jedna od vodećih u privredi Srbije može biti odličan pokazatelj efekata ulaganja u ljudske resurse. Empirijska analiza preduzeća iz ove industrije pokazaće koliki je uticaj ulaganja u ljudske resurse na konačan uspeh poslovanja preduzeća i na kapacitet privlačenja stranih investicija.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

338.1(497.11)

005.96

339.727.22(497.11)

ЗУБОВИЋ, Јован, 1970-

Razvoj privrede zasnovan na ulaganjima u
ljudske resurse i stranim investicijama /
Jovan Zubović. – Beograd : Institut
ekonomskih nauka, 2010 (Beograd : Čigoja
Štampa). – XX, 243 str. : graf. prikazi,
tabele : 30 cm

Tiraž 500. - Bibliografija: str. 233-243. -
Abstract.

ISBN 978-86-80315-83-6

a) Привредни развој – Србија b)
Менаџмент људских ресурса c) Иностране
инвестиције – Србија
COBISS.SR – ID 175257612