

Stručni članak

ULOGA NOVIH ZNANJA I VEŠTINA ZA POSTIZANJE ODRŽIVOSTI U NOVONASTALOM EKONOMSKOM AMBIJENTU (Uvodni referat)

Prof. Dr Cariša Bešić, email: carisa.besic@ftn.kg.ac.rs

Univerzitet u Kragujevcu, Fakultet tehničkih nauka u Čačku, Republika Srbija

Dr Srđan Bogetić, profesor strukovnih studija, email: srdjan.bogetic@bpa.edu.rs

Beogradska akademija poslovnih i umetničkih strukovnih studija, Beograd, Republika Srbija

Prof. dr Dragan Čockalo, email: dragan.cockalo@tfzr.rs

Univerzitet u Novom Sadu, Tehnički fakultet Mihajlo Pupin, Zrenjanin, Republika Srbija

Doc. dr Doloris Bešić-Vukašinović, email: doloris.besic@fpasp.edu.rs

Fakultet za poslovne studije i pravo, Univerzitet UNION “Nikola Tesla”, Beograd, Republika Srbija

Sažetak: Autori se u ovom radu bave analizom uloge novih znanja i veština zaposlenih u organizacijama u postojećim ekonomskim uslovima. Promene na globalnom tržištu, koje se karakterišu novom poslovnom filozofijom u kojoj napredne tehnologije, globalna recesija i novi konkurentski odnosi utiču na preduzeća širom zemalja, doprinose održivom poslovanju. Održivo poslovanje daje preduzećima rešenja za sve nove tržišne izazove. Autori u ovom radu sagledavaju održivo poslovanje, ključnu ulogu znanja i veština zaposlenih u postizanju konkurentnosti, i razmatraju sugestije i smernice za domaća preduzeća u kontekstu Industrije 4.0, Društva 5.0 i konkurentnosti. Ključni faktor koji opredeljuje novi model upravljanja organizacijom u globalnoj ekonomiji predstavlja znanje, kao i brzina prilagodljivosti poslovnim promenama. Pored toga, nove poslovne veštine sve više dobijaju na značaju.

Ključne reči: Industrija 4.0, konkurentnost, upravljanje, znanje, globalizacija

THE ROLE OF NEW KNOWLEDGE AND SKILLS FOR ACHIEVING SUSTAINABILITY IN THE NEWLY EMERGING ECONOMIC ENVIRONMENT (Keynote paper)

Abstract: In this paper, the authors deal with the analysis of the role of new knowledge and skills of employees in organizations within the existing economic conditions. Changes on the global market, which are characterized by a new business philosophy in which advanced technology, global recession and new competitive relationships affect businesses across countries, contribute to sustainable business. Sustainable business provides businesses organizations with solutions for all new market challenges. The authors of this paper focus on sustainable business, the key role of knowledge and skills of competitiveness, and consider suggestions and guidelines for domestic companies in the context of industry 4.0, societies of 5.0 and competitiveness. The key factor that determines the new organization management model in the global economy is knowledge, as well as the speed of adaptability to business changes. In addition, new business skills are increasingly gaining importance.

Key words: Industry 4.0, competitiveness, management, knowledge, globalization

1. UVOD

Poslovno okruženje se trajno menja pod uticajem: intenzivnog tehnološkog razvoja, promena u konkurentskim odnosima krajem devedesetih godina i efekata svetske ekonomske krize iz

2008. godine. Svet dolazi na novi nivo ekonomske globalizacije u kome su nacionalne ekonomije postale blisko povezane i uz neophodno praćenje i reagovanje na izazove i dinamiku novog poslovnog okruženja. Poslovne organizacije na mikronivou ličnih aktivnosti treba da formiraju nove modele ponašanja u odnosu na posmatrane i očekivane promene, a sve kako bi zadržale konkurentsku sposobnost na duže staze i obezbedile stalnu dinamiku rasta (Đorđević i sar, 2016, str. 120).

Pandemija COVID-19 i njen uticaj na načine rada i globalnu ekonomiju dodatno su razotkrili neadekvatnost naših trenutnih ekonomskih struktura da se pozabave ovom rastućom neusklađenošću između trenutnih veština ljudi i onih potrebnih za poslove u srcu 4 industrijske revolucije (WEF, PWC, str. 4).

Preduzeća širom sveta postaju održivija, balansirajući svoje fiskalne, ekonomske, ekološke i društvene odgovornosti kako bi zaštitili planetu i ljude. Iako su kompanije pod pritiskom potrošača, konkurenata i zaposlenih da implementiraju zelene inicijative u svoj poslovni model, većinu održivih kompanija pokreće svrha i veće dobro. Rukovodioci i vlasnici preduzeća pronalaze načine da izvrše neophodne promene u pogledu održivosti, dok i dalje razvijaju svoje poslovanje i održavaju profit (Green Business Bureau, 2021).

Održivost postaje globalni razvojni prioritet. Savremene organizacije moraju da se posvete ispunjavanju ciljeva većeg broja akcionara u svom okruženju. Put ka održivosti sigurno neće biti lak. Upravljanje u smislu varijabilnosti i tržišnih turbulencija, posebno u oblasti izvora energije i zaliha, zahtevaće primenu digitalnih tehnologija, kao i veštačke inteligencije u kombinaciji sa inovativnim rešenjima za skladištenje (Li, 2022). Savremene tehnologije kao nosioci Industrije 4.0 i koncepta Društva 5.0 utiču na stvaranje nove poslovne paradigme u kojoj znanje i veština zaposlenih dobijaju na sve većem značaju.

2. USPOSTAVLJANJE ODRŽIVOG POSLOVANJA KAO PREDUSLOV ZA NOVU KONKURENTNOST

Održivo poslovanje je idealan zahtev za moderno okruženje. Ljudi često pogrešno razumeju stvarni moto jer iza svakog posla; nije samo sticanje profita, briga o životnoj sredini, već društvo treba da bude glavni prioritet svakog posla (Bhasin, 2020). Koncept održivosti je svoj fokus menjao u skladu sa promenama na globalnom tržištu i u početku je bio na očuvanju prirodne sredine. U skladu sa promenama na tržištu i njegovim novim zahtevima, koncept održivosti je postao mnogo sveobuhvatniji i obuhvatao više aspekata održivosti kao što su npr.: briga o siromaštvu, rodnoj ravnopravnosti, svima dostupnom obrazovanju, brigom o dostojastvenom radu, energiji iz obnovljivih izvora, inovacija i itd. Zahvaljujući rastućim ekonomskim izazovima, potražnja za održivim poslovanjem se povećava. Globalni brendovi kao što su: Nike, Adidas, Nestle i sl. svoje poslovanje zasnivaju na održivom poslovanju.

Koncept održivosti se prožima i u sferi Industrije 4.0 i menja je sa društvenog aspekta, odnosno održivi razvoj vraća komponentu čoveka kao nosica razvoja i proizvodnje. Društvo 5.0 kao koncept obuhvata ne samo ekonomsku vrednost proizvodnje i razvoja, već i društvenu, pa i političku vrednost. Evidentno je da se održivi razvoj i održivo poslovanje ne odnose samo na zaštitu životne sredine i dugoročni profit, već teže da vrate balans u ulogama čoveka i mašina u privredi (roboti, automatske proizvodne linije, veštačka inteligencija).

Održivo poslovanje se može posmatrati kao poslovni procesi koji uzimaju u obzir uticaj, bio on pozitivan ili negativan, na ekološke i društvene mehanizme. Preciznije, održivo poslovanje ima za cilj da optimizuje svoje ulaze, procese i izlaze kako ne bi imalo negativan uticaj na životnu sredinu i istovremeno poboljšalo dobrobit zaposlenih, ljudi i lokalnih zajednica. Glavni modeli poslovne izvrsnosti fokusiraju se na održive strategije, dugoročni organski rast i maksimalno očuvanje prirodne sredine (Politis Y, Grigoroudis E., 2022).

Promene koje su zadesile svet tokom poslednje dve godine ukazale su na potrebu unapređenja poslovanja i kreiranja novih poslovnih strategija za uspostavljanje održivog poslovanja. Tehnologija se pokazala kao najvažniji faktor u ekonomskom i društvenom razvoju. Razvoj tehnologije će se nastaviti i u budućnosti, posebno u IKT sektoru. Tehnologija će omogućiti integraciju obnovljivih izvora energije, proizvodnje i lanaca snabdevanja, koji se moraju napraviti održivijim i otpornijim (Kotler i sar., 2021).

Održive poslovne strategije su jedinstvene za svaku organizaciju jer se vezuju za veće poslovne ciljeve i organizacione vrednosti. Na primer, održivost u poslovanju može značiti (Spiliakos A., 2018):

1. Korišćenje održivih materijala u procesu proizvodnje.
2. Optimizacija lanaca snabdevanja za smanjenje emisije gasova staklene bašte.
3. Oslanjanje na obnovljive izvore energije u elektroenergetske objekte.
4. Sponzorisanje sredstava za obrazovanje mladih u lokalnoj zajednici.

Prema **Ilonu Masku** jednom od najuspešnijih savremenih lidera (Vens E., 2019, str. 398) kad imate dobar pristup internetu, imate ekonomski rast. Dok Erik Rajnert smatra (Rejnert, 2010, str. 200) da preduzetništvo, nova tehnologija i jaka država predstavljaju ključne pojmove za nov i održiv rast.

Ova dva autora ukazuju na činjenicu da je za uspešan ekonomski rast jedne ekonomije od izuzetnog značaja razvoj informacionih tehnologija (IT) koje su danas sastavni deo poslovnog modela preduzeća. Prema (Rodžers, 2019, str. 4,) stari model poslovanja više ne važi. Kruti i nesposobni da se prilagode, biznisi "iz doba Jure" bivaju izbrisani. Budućnost pripada novim digitalnim pionirima i startupovima.

Ključ digitalne transformacije ne leži u tehnologiji – već u strategiji i novim načinima razmišljanja. Transformacija u digitalnom dobu iziskuje mnogo veće promene u strateškom razmišljanju nego IT infrastrukturi vašeg biznisa. Ključni elementi digitalne transformacije su: klijenti, konkurencija, podaci, inovacija i vrednosti (Rodžers, 2019, str. X, 8,) Digitalna transformacija menja način na koji razmišljamo o konkurenciji, menja način na koji inoviramo u poslovanju i utiče na drugačije razmišljanje o razumevanju i stvaranju vrednosti za kupca. Ovo uključuje upravljanje mrežama klijenata, kreiranje platformi, razumevanje važnosti podataka, eksperimentisanje sa investicijama i prilagođavanje ključnim poslovnim vrednostima (Agrawal i sar., 2022).

Pandemija bolesti COVID-19 ubrzala je digitalnu tranziciju. Iako su rad na daljinu i učenje na daljinu postali stvarnost za milione ljudi u EU-u, često se pokazala i ograničenost naše trenutne digitalne pripravnosti. Pandemija je naglasila postojeći nedostatak digitalnih veština na tržištu rada, a usto se pojavljuju nove nejednakosti jer mnogi nemaju potreban nivo digitalnih veština

ili se nalaze na radnim mestima ili u školama koje zaostaju u digitalizaciji (Evropska Komisija, 2020, str. 1).

3. NOVA ZNANJA I VEŠTINE ZA DIGITALNO DOBA

Osnovni stub savremenog društva je znanje, koje postaje izvor strateške prednosti, ekonomske moći i bogatstva. Znanje je postalo osnovni resurs, ali znanje nije cilj samo po sebi. Znanje je sredstvo za unapređenje poslovanja savremene organizacije. Povećanje fonda znanja je neophodan, ali ne i dovoljan uslov da savremena organizacija bude efikasna.

Na strani ponude na tržištu rada nalazi se obrazovni sistem koji na dinamične tehnološke promene i tražnju za novim veštinama i znanjima reaguje sporo. Kao posledica javlja se neusklađenost između dostupnih i traženih veština koje se nude na tržištu rada. Kapacitet sistema za kontinuirano obrazovanje je daleko premašen rastućom potrebom za usavršavanjem i prekvalifikacijom radnika, a pristup prekvalifikaciji je obično teži za niže kvalifikovane radnike.

Složenost procesa digitalne transformacije obrazovnog sistema je ozbiljan zadatak u kome moraju učestvovati svi akteri obrazovnog procesa od škola i univerziteta u privatnom i javnom sektoru, do država i njene institucija. Ovako izmenjen kontekst traženih znanja i veština i spora reakcija obrazovnog sistema ističe važnu ulogu samih preduzeća u obuci doškolovavanju i prekvalifikaciji svojih radnika. Prema McKinsey Global Institute, preduzeća su se našla pred dva izazova vezano za obrazovanje zaposlenih u post COVID-19 periodu. Naime, izdvojile su se dve promene kojima se preduzeća moraju prilagoditi. Prva je u vezi sa činjenicom da preduzeća moraju preuzeti veću ulogu u oblasti prekvalifikacije i treninga zaposlenih. Iskustva uspešnih preduzeća su pokazala da se tako obezbeđuje veću mobilnost i prilagodljivost zaposlenih na nove zahteve tržišta koji se odnose na sve veću primenu digitalnih tehnologija u poslovanju. Druga promena na koju su pojedina preduzeća (Google, Hilton Hotels, Ernst & Young i IBM) već obratila pažnju, u vezi je sa potrebom da se prilikom odabira novih kadrova preduzeća više fokusiraju na veštine, a ne na akademsko obrazovanje. Na ovaj način, preduzeća sebi obezbeđuju bolju fleksibilnost i mobilnost zaposlenih u samim procesima poslovanja. Preduslov za ovakav vid zapošljavanja je da u preduzeću postoji model efikasne identifikacije i provere veština prijavljenih kandidata (Đorđević et al, 2021, str. 59).

U vremenu koje dolazi, digitalne veštine moraju biti dostupne. Odražavanje koraka sa tehnološkim promenama i razvojem na globalnom tržištu, pretpostavlja kontinuirano usavršavanje svih zaposlenih. Pojedine ekonomije su još pre početka globalne pandemije došle u situaciju da digitalna transformacija utiče na tržište rada koju karakteriše stalan rast potrebe za novim veštinama i sposobnostima. Novonastalu problematiku na tržištu rada razvijene ekonomije su rešile prekvalifikacijom zaposlenih u preduzećima. Na taj način preduzeća su ostvarile nekoliko prednosti:

- bolje prilagođavanje novih zahtevima tržišta;
- smanjuju jaz u nedostatku digitalnih veština kod zaposlenih u preduzeću;
- omogućavaju bolju prohodnost zaposlenih u organizacionoj strukturi;
- povećanje produktivnosti i efikasnost poslovanja preduzeća;
- veće zadovoljstvo korisnika.

Deset najboljih veština za budućnost proizvodnje prema Svetskom forumu za proizvodnju (Breque i sar., 2021, str. 20):

1. Digitalna pismenost kao holistička vještina za interakciju, razumevanje, omogućavanje, pa čak i razvoj novih digitalnih proizvodnih sistema, tehnologija, aplikacija i alata.
2. Sposobnost korišćenja i dizajna novih rešenja za veštačku inteligenciju i analizu podataka uz kritičko tumačenje rezultata.
3. Kreativno rešavanje problema u vremenima izobilja podataka i tehnoloških mogućnosti u pametnim proizvodnim sistemima.
4. Snažan preduzetnički način razmišljanja uključujući proaktivnost i sposobnost razmišljanja van okvira.
5. Sposobnost da se fizički i psihički bezbedno i efikasno radi sa novim tehnologijama.
6. Interkulturalni i disciplinarni, inkluzivni i različiti način razmišljanja za rešavanje novih izazova koji proizilaze iz raznovrsnije radne snage u proizvodnji.
7. Pažnja o sajber-bezbednosti, privatnosti i informacijama o podacima koji odražavaju brzo rastući digitalni otisak lanca vrednosti proizvodnje.
8. Sposobnost da se nosi sa sve većom složenosti višestrukih zahteva i istovremenim zadacima.
9. Efikasna komunikacijska vještina sa ljudima, IT i sistemima AI kroz različite platforme i tehnologije.
10. Otvorenost prema stalnim promenama i veštine transformacije koje stalno dovode u pitanje status quo i inicijalni prenos znanja iz drugih domena.

U kreiranju strategija obuke radne snage preduzeća se rukovode osnovnim vještinama koje su potrebne u kontekstu globalizacije proizvodnje i trgovinama koje uključuju: saradnju i timski rad; planiranje i organizovanje; računanje i pismenost; osnovne digitalne vještine; prilagodljivost; upravljanje sobom; naučiti kako se uči; pregovaranje; rešavanje konflikata; ubedljivost; korisnički servis; strateško, kreativno, inovativno i kritičko mišljenje; komunikacija; rešavanje problema; i donošenje odluka (ILO, 2021, str. 11). Korporativna kultura se sada bazira na kontinuiranoj obuci i razvoju radne snage na radnom mestu i LLL (long life learning) učenju, jer nova znanja radnika se pomeraju sa sposobnosti samo „proizvodnog“ na sposobnosti „kreativno“ razmišljanja i rada. Ključna orijentacija obuke radnika osim novih digitalnih znanja zato uključuje i sposobnosti za saradnjom i kros-kulturna znanja. Tehnička specijalnost radnika više postaje inter-disciplinarna nego usko specijalizovana (Ronald Berger Think Act, 2014).

Globalna COVID-19 pandemija je uticala na to da se poslovni lideri, kao i rukovodioci preduzeća okrenu novim poslovnim postulatima. Kritičko mišljenje i rešavanje poslovnih problema, kreativnost i adekvatno upravljanje ljudskim resursima predstavljaju svakako bitne elemente upravljanja koji će biti značajni u budućnosti. U tabeli 1 date su veštine zaposlenih koje su nepohodne u narednom periodu.

Tabela 1: Najznačajnije veština zaposlenih u 2025. godini

R. br.	Veština
1.	Analitičko razmišljanje i inovativnost
2.	Aktivno učenje i strategije učenja
3.	Kompleksno rešavanje problema
4.	Kritičko mišljenje i analiza
5.	Kreativnost, originalnost i inicijativa
6.	Liderstvo i društveni uticaj
7.	Korišćenje tehnologije, praćenje i kontrola

8.	Dizajn i programiranje tehnologije
9.	Otpornost, tolerancija stresa i fleksibilnost
10.	Rasuđivanje, rešavanje problema i ideja
11.	Emocionalna inteligencija
12.	Rešavanje problema i korisničko iskustvo
13.	Orijentacija na uslugu
14.	Sistemska analiza i evaluacija.
15.	Ubeđivanje i pregovaranje.

Izvor: World Economic Forum – WEF, *The Future of Jobs Report 2020*, 2020.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, str. 36

Ulaganje u razvoj veština koristi i privredi i pojedincima. Tvrdi se da ekonomije sa najvećim jazom u veštinama mogu potencijalno dobiti najviše. Njihov ekonomski model je otkrio da postoji ogromna prilika da se stimuliše rast BDP-a zasnovan na obuci i prekvalifikaciji ljudi i prelasku sa jeftine radne snage na poslove unapređenja tehnologije.

4. OBUKA ODRASLIH U REPUBLICI SRBIJI

Prema izveštaju Svetskog ekonomskog foruma za 2019. godinu, koji je obuhvatio 141 zemlju u svetu, Republika Srbija se našla na 72. mestu u svetu prema konkurentnosti, dok je 2018. godine zauzela 65. mesto u svetu. Ovaj izveštaj je obuhvatio najveće probleme domaće privrede, od kojih je intezitet obuke zaposlenih jedan od značajnijih. Naime, u izveštaju su predstavljeni pokazatelji o poziciji Republike Srbije prema intezitetu obuke zaposlenih koji ukazuju na nedovoljnu aktivnost domaćih preduzeća po ovom parametru (104 mesto). Dugogodišnja poslovna praksa domaćih preduzeća u ovoj oblasti je ulaganje u obuke zaposlenih koje su najviše pohađali menadžeri srednjeg i nižeg nivoa. Izvršno rukovodstvo najčešće nema razvijenu svest o značaju unapređivanja znanja i veština i izbegava bilo koji vid angažmana u ovoj oblasti.

Nažalost, podaci vezani za obrazovanje odraslih u Srbiji nisu ažurni. Poslednji podaci koji bi mogli da daju neki osvrt na ovu oblast je Adult Education Survey (AES) kao istraživanje koje je periodično rađeno 2011 i 2016. godine. Sprovedene ankete su pokazale (Službeni glasnik, 2021) da je stopa učešća odraslih u nekom obliku formalnog/ neformalnog obrazovanja ili obuka u Srbiji iznosila 19,8%, što je nešto više nego što je bila 2011. godine (16,5%), ali je znatno ispod proseka zemalja članica Evropske unije (45,1%). U nekom vidu obrazovanja i obuke u periodu od 12 meseci koji su prethodili anketiranju, zastupljenije su bile žene (21,4%), nego muškarci (18%). Stopa učešća je bila najveća među populacijom starosti 25–34 godine (29,2%).

Programi obuke neformalnog obrazovanja odraslih za sticanje stručnih kompetencija kreiraju se na osnovu sledećih podataka: analize tržišta rada u Republici Srbiji, planiranih potreba poslodavaca i prioriteta definisanih nacionalnom strategijom. Svi akreditovani programi obuka koji su planirani u oblasti neformalnog obrazovanja realizuju se od strane institucija koje rade u ovoj oblasti. Polaznici obuka dobijaju sertifikat, kao dokaz o stečenim stručnim kompetencijama. Preduslov za realizaciju procesa obrazovanja odraslih je kreiranje ambijenta u kojem primena novih znanja i veštine u poslovanju predstavlja komparativnu prednost u odnosu na konkurenciju. Takođe, javlja se potreba da visoko obrazovanje prati trendove na tržištu rada i da svoje studijske programe usklađuje sa novim trendovima poslovanja koji se

karakteriše intenzivnom primenom digitalnih tehnologija, ali i oblastima vezanim za održivi razvoj. Imperativ je da preduzeća, kao i sadašnji i budući zaposleni budu spremni za izazove koji ih čekaju u digitalnom dobu.

Istraživanje AES je pokazalo da je neformalno obrazovanje najviše povezano za delatnošću preduzeća u kojem ispitanik radi, dok je razlog za pohađanje ovog vida obrazovanja u vezi sa zadržavanjem postojećeg radnog mesta, unapređenja na poslu ili dobijanja novog posla. Ono što predstavlja problem za pitanje obrazovanja odraslih nalazi se u dva pokazatelja: skoro 80% ispitanika nije učestvovalo u bilo kom obliku formalnog ili neformalnog obrazovanja; od ukupnog broja ispitanika njih 47% nije bilo u mogućnosti da se uključi u bilo koji oblik obrazovanja iz sledećih razloga: nedostatak finansijskih sredstava, neadekvatne ponude obuka, nemogućnosti usklađivanja termina obuka sa radnim vremenom i porodični razlozi. Istraživanje *Adult Education Survey* je pokazao da je informalno učenje kao model obrazovanja izuzetno zastupljeno kod ispitanika. Najveći broj korisnika ovog vida obrazovanje koristi sledeće izvore obrazovnih sadržaja: kompjuter (65,8%); pomoć članova porodice, prijatelja ili kolega (63,6%); televizija/radio, video oko 60%; štampani materijali (57,5%).

Pilot istraživanje u vezi sa "Analizom stavova preduzeća o potrebi za primenom novih veština i znanja zaposlenih", rađeno je u periodu februar-april 2022. godine na teritoriji Republike Srbije, na uzorku od 50 preduzeća, od čega je 94% u privatnom vlasništvu. Od ukupnog broja ispitanih preduzeća, 78% se u potpunosti slaže sa stavom da preduzeća koja podstiču inoviranje znanja i veštine zaposlenih unapređuju konkurentnost i produktivnost. Ovo je u skladu sa dobijenim podatkom da 74% ispitanih organizacija omogućava stručno usavršavanje zaposlenih i to najviše u oblastima tehničko-tehnološkog usavršavanja (primena digitalnih tehnologija - 42,5%) i menadžment usavršavanja (timski rad, rešavanje problema, poslovno odlučivanje, kritičko razmišljanje, interpersonalna komunikacija - 27,5%). Takođe, sami (vlasnici/ direktori/ rukovodioci/ menadžeri) ispitanih preduzeća (njih 62%) je izrazilo stav da su pohađali obuke u proteklih godinu dana i to najviše iz oblasti menadžmenta (timski rad, rešavanje problema, poslovno odlučivanje, kritičko razmišljanje, kreativnost, interpersonalna komunikacija) (32,4%) i primene digitalnih tehnologija (21,6%) (Vidas Bujanja i sar., 2022).

5. ZAKLJUČAK

Preduslov uspeha preduzeća u narednom periodu predstavlja brzo prilagođavanje promenama, kao i redefinisane poslovnih aktivnosti u kratkom vremenskom periodu. Preduzeća danas ukoliko žele da odgovore na nove tržišne izazove osim što moraju biti fleksibilne i dobro upravljaju ljudskim resursima moraju biti osposobljene sa veštinama kao što su: kreativno razmišljanje, donošenje odluka na osnovu činjenica i stvarnih okolnosti. U ovom radu analizirana je neophodnost i značaj znanja i veština kao glavnih odbrambenih instrumenata protiv dinamičnih promena u globalnoj recesiji.

Koncept održivog poslovanja sve više dolazi do izražaja zahvaljujući sposobnosti da optimizuje svoje ulaze, procese i izlaze kako ne bi imalo negativan uticaj na životnu sredinu i istovremeno poboljšalo dobrobit zaposlenih, ljudi i lokalnih zajednica. Održivo poslovanje se ne odnosi isključivo na zaštitu životne sredine i dugoročni profit, već i kreiranju ravnoteže u ulogama čoveka i mašina u privredi.

Digitalno doba zahteva od preduzeća i zaposlenih sposobnost za primenu različitih znanja i veština. Zaposleni danas moraju biti osposobljeni sa različitih aspekata, jer je to jedini način da odgovore na nove potrebe tržišta. Međutim, problem predstavlja neusklađenost između dostupnih i traženih veština koje se nude na tržištu rada.

Obrazovanje odraslih u Srbiji još uvek nije na zadovoljavajućem nivou koji zahtevaju visoko razvijene ekonomije. Podaci Adult Education Survey pokazuju da je stopa učešća odraslih u nekom obliku formalnog ili neformalnog obrazovanja ili obuka znatno ispod proseka zemalja članica Evropske unije. Dodatni problem u obrazovanju odraslih leži u činjenici da skoro 80% ispitanika nije učestvovalo u bilo kom vidu obrazovanja (formalno, neformalno), kao i da od ukupnog broja ispitanika, njih 47% nije bilo u mogućnosti za uključivanjem u neki vid obrazovanja. Najčešći razlog ispitanika za nepohađanje obuka su: nedovoljna finansijska sredstva, neadekvatne ponude obuka, neusklađenost termina obuka sa radnim vremenom.

6. LITERATURA

- [1] Đorđević D., Čočkalović D., Bogetić S. (2016)., *The analysis of marketing concept implementation in domestic enterprises*, Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC), TF Mihajlo Pupin, Zrenjanin, Vol. 6, No.2., pp. 120-128
- [2] WEF in collaboration with PwC (2021). *Upskilling for Shared Prosperity*, Inside Report, January.
- [3] Green Business Bureau, Sustainability 101: What is a Sustainable Business, (2021), <https://greenbusinessbureau.com/topics/sustainability-benefits-topics/sustainability-101-what-is-a-sustainable-business/>
- [4] Li, L. Digital transformation and sustainable performance: The moderating role of market turbulence, *Industrial Marketing Management* 104 (2022) 28-37. doi: 10.1016/j.indmarman.2022.04.007
- [5] Bhasin Hitesh, Sustainable Business – Definition, Process and Principles, (2020), www.marketing91.com/sustainable-business/
- [6] Politis, Y., & Grigoroudis, E. Incorporating the Sustainability Concept in the Major Business Excellence Models. *Sustainability*, 14 (2022), 8175.
- [7] Kotler, P., Kartajaya, H., & Setiawan, I. *Marketing 5.0: Technology for Humanity*, 1st ed., John Wiley and Sons, Inc., Hoboken, NJ, USA, 2021.
- [8] Spiliakos Alexandra, (2018), What does "sustainability" mean in business?, HBS Online, <https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-sustainability-in-business>
- [9] Ešli Vens, (2017), Ilon Musk, Laguna, Beograd
- [10] Rejnert Erik, (2010), Spontani kaos: ekonomija u doba vukova, Čigoja štampa, Beograd
- [11] Rodžers, L.D., (2019), Vodič kroz digitalnu transformaciju. Finesa, Beograd
- [12] Agrawal, R., Wankhede, V. A., Kumar, A., Upadhyay, A., & Garza-Reyes, J. A., Nexus of circular economy and sustainable business performance in the era of digitalization. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2021, 71(3), 748-774.
- [13] Evropska Komisija (2020), Komunikacija komisije europskom parlamentu, vijeću, europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija, *Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost*, Brisel
- [14] Đorđević D., Čočkalović D., Bešić C., Bogetić S., Bakator M., Uloga znanja u procesima unapređenja poslovanja u uslovima nove ekonomske stvarnosti, *Zbornik radova XVII*

Evropska nedelja kvaliteta – JUSK ENK 2021, Jedinstveno udruženje Srbije za kvalitet – JUSK, 4-5 novembar, 2021., Beograd, str. 54-74

- [15] Breque M., De Nul L., Petridis A., (2021), *Industry 5.0: Towards a sustainable, humancentric and resilient European industry*, European Commission, Luxembourg
- [16] *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*, (2021), ILO, Switzerland
- [17] Ronald Berger Think Act (2014) *Industru 4.0 The new industrial revolution*, How Europe will succeed, March.
- [18] World Economic Forum – WEF, *The Future of Jobs Report 2020*, 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- [19] "Službeni glasnik RS", broj 20, 10.3.2021
- [20] Vidas Bujanja M, Bogetić S., Bešić, C., Kalinić Z., Bujanja I. (2022). New knowledge and skills for the digital age. Proceedings, XII International symposium Engineering management and competitiveness (EMC), 17-18th June, Zrenjanin, TF Mihajlo Pupin, Zrenjanin, pp. 31-38

