

ZNANJE KAO EKONOMSKI RESURS I FAKTOR RAZVOJNE STRATEGIJE REGIONALNE EKONOMSKE POLITIKE

Akademik, prof. dr. Ibrahim Jusufrić, email: rektor@iu-travnik.com

Docent dr. Olgica Nestorović, email: olgica.nestorovic@iu-travnik.com

Internacionalni univerzitet Travnik u Travniku

Docent dr. Dušan Aničić, email: anicic.dusan@yahoo.com

Fakultet za ekonomiju i finansije, Univerzitet Union-Nikola Tesla, Beograd

Sažetak: Ljudski kapital zasnovan na znanju se usmerava u pravcu inovacija, čime proizvodi i usluge stvaraju novu vrednost. Time se ističe stalna potreba za obukom i razvojem zaposlenih kroz uticaj na njihovo znanje, veštine i sposobnosti. Ulaganje u znanje i obrazovanje je ulaganje u budućnost, koji kao značajan ekonomski resurs generiše brze i kvalitativne promene. Za izgradnju ljudskog kapitala potrebno je definisati razvojnu strategiju u okviru regionalne ekonomske politike i u tom kontekstu je potrebno analizirati širok spektar pitanja koja se odnose na veze između zapošljavanja, zdravstva, obrazovanja, privrede i održivog razvoja, a sve u cilju isticanja znanja kao neophodnog resursa koji će omogućiti ekonomski održiv razvoj. Cilj ovog rada je pregled mogućnosti uticaja i unapređenja veze između znanja i ljudskog kapitala s jedne strane, i održivosti i strategije regionalnog ekonomskog razvoja s druge strane, kao primer sveobuhvatnijeg pristupa ka održivoj budućnosti.

Ključne reči: znanje, ljudski kapital, razvojna strategija, održivi razvoj

KNOWLEDGE AS AN ECONOMIC RESOURCE AND FACTOR OF DEVELOPMENT STRATEGY OF REGIONAL ECONOMIC POLICY

Abstract: Knowledge-based human capital is directed towards innovation, which makes products and services a new value. This highlights the constant need for training and development of employees through the impact on their knowledge, skills and abilities. Investing in knowledge and education is an investment in the future, which, as a significant economic resource, generates rapid and qualitative changes. In order to build human capital, it is necessary to define a development strategy within regional economic policy and in this context it is necessary to analyze a wide range of issues related to the links between employment, health, education, economy and sustainable development, all with the aim of highlighting knowledge as a necessary resource will enable economically sustainable development. The aim of this paper is to review the possibility of influencing and improving the link between knowledge and human capital on the one hand and the sustainability and strategy of regional economic development on the other, as an example of a more comprehensive approach to a sustainable future.

Key words: knowledge, human capital, development strategy, sustainable development

1. Uvod

Važnost znanja u ekonomskoj aktivnosti je dobila veliki značaj poslednjih 20 godina. Ekonomski značaj znanja je vezan za tehnike proizvodnje, dostupnost resursa i novih tržišnih mogućnosti. Danas je „znanje o znanju“ postalo centralni ekonomski izvor. U današnjim okolnostima postaje jasno da znanje postaje jedini izvor koji može stvoriti kontinuiranu konkurenciju, što predstavlja prednost za firmu ali i za naciju. Znanje postaje značajan

ekonomski resurs koga treba posmatrati i u kontekstu razvojne strategije nacionalne ali i regionalne.

Ključne karakteristike ekonomije znanja podrazumevaju:

- Sve veći značaj znanja kao inputa u ekonomiji,
- Sve veći značaj informaciono-komunikacione tehnologije, kao i značaj IT sektora
- Sve veći značaj znanja kao ekonomskog rezultata
- Rastuća komercijalizacija znanja kroz prava intelektualne svojine
- Rastući broj naučnih radnika
- Sve veći uticaj znanja u svim sektorima privrede
- Porast upravljanja znanja u praksi
- Globalizacija kao sila koja doprinosi širenju ekonomije znanja.

Znanje je oduvek imalo značaj u ekonomskoj aktivnosti, iako je u prošlosti znanje o proizvodnim tehnikama, raspoloživosti resursa, tražnji na tržištu i uslovima snabdevanja bilo od presudnog značaja. Vremenom je međutim došlo do transformacije ne samo u količini tehničkog znanja, već i u dostupnosti takvog znanja putem izdavaštva, univerziteta i profesionalnih mreža. Ovaj poboljšani pristup je stimulisao kontinuirani proces proizvodnje novih znanja, a time i održiv ekonomski rast.⁷⁵

2. Znanje kao faktor konkurentske prednosti

Danas najveću vrednost imovine čine upravo ljudi, tj. njihov kapital zasnovan na znanju, umeću, veštinama i intelektualnoj svojini. U tom smislu, ljudski kapital treba usmeravati ka inovacijama i time razvijati proizvode i usluge koje stvaraju novu vrednost.

Postoje dva osnovna oblika znanja:

Prvo je *eksplicitno*, objektivno, formalno, otvoreno i ovo je znanje u obliku veština, podataka, naučnog znanja, priručnika i sl. Ovo znanje može lako da se prenosi, prihvati i pamti, ali i menja.

Drugi oblik je tzv. *implicitno*, tiho, nevidljivo, lično, subjektivno, skriveno i koje se teško prenosi. Implicitno znanje je ključno za stvaranje novog znanja u organizaciji.

Ulaganje u ljudske resurse ima presudan uticaj na održivost. Politika obrazovanja je samo deo strategije ulaganja u ljudske resurse. Istraživanja ključnih faktora rasta najrazvijenijih zemalja još tokom druge polovine XX veka, ubedljivo su pokazala da je u njihovoj strukturi došlo do bitne promene, tako da su klasični materijalni faktori kao što su rad i kapital smanjili učešće u vrednosti angažovanih faktora, ali ne zbog oskudice, već zbog činjenice da su nematerijalni

⁷⁵ http://www.emeraldgrouppublishing.com/learning/management_thinking/articles/pdf/global_km.pdf?PHPSES SID=u6fu3doists7a5j2tyk38qir63fpristup [10.11.2018.]

faktori kao što su znanje, naučna istraživanja, informacije itd. davali daleko veći doprinos ekonomskom rastu i razvoju (Dragutinović, Filipović i Cvetanović, 2005).

Intelektualni kapital se sastoji od ljudskog kapitala, strukturnog kapitala i eksternog kapitala. Ljudski kapital je skup znanja, veština, iskustva, intuicije i stavova radne snage. Strukturni kapital čini širok spektar patenata, modela i kompjuterskih i administrativnih sistema. Strukturni kapital firme je zapravo sistem, struktura, strategija i kultura. Eksterni kapital predstavlja ukupne odnose organizacije i mreže saradnika (dobavljači, kupci), njihovo zadovoljstvo i lojalnost preduzeću.

Kompanije su pred stalnim izazovom promena. Ulaganje u znanje i veštine je jedini način da se odgovori tom izazovu. Znanje je osnova za inovacije, a one pomažu kompanijama da se razvijaju u skladu sa promenama poslovnog okruženja. Na svom putu rasta i poboljšanja uslova, posebnu ulogu imaju inovacije i korporativno preduzetništvo. Inovacije su kombinacija ideja i informacija koje donose pozitivne promene. One uključuju skup naučnih, tehnoloških, organizacionih, finansijskih i komercijalnih aktivnosti. Za stvaranje konkurentске prednosti od vitalnog značaja su

- znanje kao osnova, i
- inovacije kao pokretačka snaga.

Nobelovac za ekonomiju Džejms Tobin, je još sedamdesetih godina XX veka skrenuo pažnju na doprinos „klasičnih“ faktora ekonomskom rastu, kao što su radna snaga i kapital, koji je tada iznosio 12%, a da je znanje u ulozi faktora produktivnosti doprinosilo preko 80%. Ta tendencija je bila još izraženija u Japanu, gde je preko 95% rasta dolazilo na osnovu znanja, a samo 5% iz učinka ostalih faktora (Đukić, 2011).

Tradicionalna ekonomska teorija i praksa zasnovane su na materijalnoj osnovi kroz zemljište, opremu i novac i usmereno težište na efikasnu raspodelu rada i kapitala. Danas se više od 50% bruto domaćeg proizvoda (BDP) u razvijenim ekonomijama bazira na znanju, tj. na intelektualnoj imovini i stručnosti ljudi. Na primeru SAD-a, može se sagledati uloga i značaj znanja i ljudskog kapitala. Usluge u SAD-u čine 76% BDP-a. Temelj usluga (softver, zdravstvena zaštita, komunikacije, obrazovanje itd.) su intelektualni i informacioni procesi koji stvaraju najveći deo vrednosti za firme. U proizvodnji, najveći doprinos stvaranju vrednosti čine istraživanje i razvoj, projektovanje procesa, kreiranje proizvoda, logistika, marketing ili tehnološka inovacija.

U doba mašina, proizvodi i oprema su bili u centru pažnje. Danas, u doba informatike, znanje je u centru pažnje i vrednost se stvara iz znanja, umeća, intelektualne imovine i sposobnosti. To je sve sadržano u ljudima i može se reći da je ekonomija danas zapravo ekonomija znanja, jer se bogatstvo stvara upravo efikasnim menadžmentom znanja. Ulaganje u kompaniju znači okupljanje talenata, sposobnosti, veština i ideja što je intelektualni kapital, a nisu fizički i finansijski resursi.

Danas su prisutne značajne evolutivne promene koje idu u pravcu stvaranja savremenijeg preduzeća usklađenog s promenama koje inicira internacionalizacija biznisa, razvoj informacionih tehnologija i posebno konkurentan privredni ambijent. Iako postoje mnoga mišljenja da je ljudski faktor kao najznačajniji „kapital“ preduzeća, ipak se ne može prikazati u računovodstvenoj evidenciji kao deo imovine (ili kapitala) preduzeća (Mamir-Sačar, Žager, 2008).

Nematerijalna ulaganja su sredstva koja nemaju fizičko ili finansijsko otelotvorenje, a takođe se pominju kao znanje ili intelektualni kapital. Veći deo fokusa na nepokretnosti je na istraživanju i razvoju ključnih kadrova, i softvera. Međutim, opseg nematerijalne imovine je znatno širi. Tako je klasifikacija grupe nematerijalnih ulaganja podeljena na:

- kompjuterizovane podatke (kao što su softver i baze podataka);
- inovativnu imovina (kao što su autorska prava, dizajn, žig), i
- ekonomsku kompetenciju (uključujući i vrednosti brenda, specifičnog ljudskog kapitala, mreže koje povezuju ljude i institucije, organizaciona znanja koja dovode do povećanja efikasnosti preduzeća, i aspekti propagande i marketinga) (OECD, 2011).

3. Kultura naklonjena znanju ili „organizacija koja uči“

Znanje, veštine i sposobnosti zaposlenih nisu zauvek date. Obuka i razvoj moraju da se izvode na svim nivoima organizacije, jer, najčešće, zbog stalnog napretka i promene tehnologije jedan deo znanja postaje zastareo. Ako je cilj visoki rast i visok kvalitet, onda je obuka važan deo jednačine uspeha. Obuka nije odgovornost samo sektora za ljudske resurse, već zahteva aktivnu ulogu rukovodioca na svim nivoima organizacije. Dobar primer je firma “General Electric” koja svake godine angažuje 200 predavača, 30 službenika, 30 direktora za ljudske resurse i mnogo mladih menadžera koji aktivno učestvuju u programu obuke za profesionalnu orijentaciju. Teme su konkurencija, pobeđivanje na globalnom tržištu, kao i ocenjivanje najvažnijih vrednosti u odnosu na vrednosti kompanije. Obuka podstiče zaposlene da se suoče sa sopstvenim vrednostima.

Bitan element razvoja ljudskog kapitala je prenošenje jedinstvenog i specijalizovanog znanja. Jedna od mogućnosti obuke je da menadžeri analiziraju i posmatraju aktivnosti drugih kompanija i prenesu stečeno znanje u svoju kompaniju. U okviru kompanije, važnu ulogu predstavlja i prenošenje sopstvenog znanja drugome, ali i usvajanje tzv. “tihog” znanja od drugih radnika.

Kompanije vrše obuku na licu mesta, organizuju obuku na poslu ili van njega (npr. saradnja sa univerzitetima), prate pojedinačni napredak zaposlenog i unapređuju razmenu eksplicitnog i “tihog znanja”. Važno je da zaposleni praktično koriste stečena znanja, dele ih sa drugima u kompaniji i zajednički rade na postizanju ciljeva kompanije i time stvaraju novu vrednost. Zbog toga postoje sistemi vrednovanja. Uobičajeni su “od vrha na dole”, a mnoge organizacije koriste sistem vrednovanja iz svih uglova i sistem povratne informacije. Postoji potreba da se prate i “suptilnije” osobine kao što su umeće komunikacije i socijalne vrline,

lične vrednosti, ubeđenje i stavovi. Za menadžere je važno da postižu vrhunske rezultate, ali ne na račun zaposlenih, već kroz razvoj suštinskih vrednosti kompanije na duži rok.

Kultura naklonjena znanju je jedan od najznačajnijih faktora za uspeh organizacije i vrlo teško je kreirati ako već ne postoji. Potrebno je da organizaciona kultura ima nekoliko komponenti u vezi sa znanjem:

- Ljudi imaju pozitivnu orijentaciju ka znanju: zaposleni su pametni, radoznali, željni i slobodni da istraže, imaju rukovodioce koji ih ohrabruju da stvaraju i koriste znanje;
- Ljudi su motivisani da podelje znanje i nemaju strah da će ih to koštati radnog mesta;
- Menadžment znanja je u skladu sa postojećom organizacionom strukturom;

Kultura sa pozitivnom orijentacijom ka znanju je ona koja visoko vrednuje učenje na poslu i van njega i u kojoj iskustvo, stručnost i brza inovacija jesu vrednovani. Firma privlači i zapošljava ljude koji osnažuju pozitivnu orijentaciju.

Koncept “organizacije koja uči” je jedna od osnovnih odlika sadašnjeg vremena, u kome se promene dešavaju neprestano u svim oblastima života, a posebno u ekonomiji (Sange, 2001). Promene su uslov opstanka i glavna odlika razvoja. One treba da budu stalne i brojne u svim segmentima organizacije. Pored promena, druga bitna odlika ovog vremena jeste da je ovo vreme usluga. Usluge u razvijenim zemljama već čine preko 60% ukupnog prihoda, a broj zaposlenih u ovom sektoru je prešao 70%. Za organizaciju koja uči, ovi trendovi su posebno bitni, jer su usluge i njeni atributi: pouzdanost, ljubaznost, komunikativnost, maniri itd. u velikoj meri zavisni od obuke i osposobljavanja.

Znanje je faktor koji generiše brze promene. Promene su uslov opstanka, pa se može izvesti zaključak da je učenje i osposobljavanje zapravo pitanje opstanka. Iz svih ovih razloga, savremeni sistemi menadžmenta su zasnovani na promenama, znanju i stalnom učenju. Može se reći da su obuka i osposobljavanje zajednički imenilac svih sistema menadžmenta, te predstavljaju važnu okosnicu integrisanog sistema menadžmenta.

Novi program, novo tržište, novi proizvodi, novi dobavljači, nove tehnologije ili novi načini finansiranja traže obuku zaposlenih. Cilj je da se zaposleni osposobe, da imaju znanja i veštine, što zajedno sa iskustvom treba da omogući ispunjenje zahteva, potreba i očekivanja korisnika, kao i da imaju svest o posledicama koje nastaju za organizaciju, zaposlene i pojedince, ako se oni ne ispune. Obuka i osposobljavanje zaposlenih kao pojedinaca, kao timova i kao ukupne organizacije je put ka organizaciji koja uči. Organizacija koja uči je zasnovana na sledećim pretpostavkama:

- da je znanje najvažniji kapital organizacije, odnosno njena bitna konkurentska prednost,
- da znanje kao kapital organizacije predstavlja znanje svih zaposlenih,
- da se stalno menja i razvija kroz organizaciono učenje.

Organizaciono učenje je zapravo prikupljanje, širenje i korišćenje znanja u organizaciji. Organizaciono učenje možemo razumeti i kao proces stvaranja, razvoja i veština u organizaciji. Stvaranje izuzetnih veština i znanja u organizaciji predstavlja jezgro sposobnosti, što stvara konkurentsku prednost. (Dimitrovski, 2010).

Suštinski, u ovim procesima je prisutno menjanje jednog oblika znanja u drugi. Proces, gde pojedinačno znanje postaje organizaciono, je zapravo organizaciono učenje. Važno je reći da je organizaciono učenje samo jedan od oblika organizacionih promena i to promena koja stvara i koristi novo znanje u organizaciji.

4. Ulaganje u obrazovanje kao faktor održivog razvoja

Za izgradnju ljudskog kapitala tj. ljudi sa pravim veštinama, znanjima, nadležnostima, stanjem duha, stavom i motivacijama, potrebno je definisati trajnu strategiju za potrebe održivog razvoja. To je način da se obezbedi ljudima sa znanjem, veštinama, stavovima i motivacijom smanjenje štetnog uticaja društva na okruženje i da zaštititi i sačuvati planeta za buduće generacije. Ključno pitanje u kreiranju kritične mase potrebnog ljudskog kapitala je jačanje uloge obrazovanja i posebno, obrazovanje za održivi razvoj, koristeći multidisciplinarni pristup, (Ajibade, 2013) i pružanje obuke za raznovrsne grupe zainteresovanih strana, uključujući studente i stručnjake, posebno one specijalizovane u oblasti političkih nauka, ekonomije, životne sredine i poljoprivrede.

Presudan značaj za ovo pitanje, imao je odjek obrazovne komponente za održivi razvoj na Svetskom samitu u Rio de Žaneiru, u Brazilu. Poglavlje 36 Agende 21 kaže, "Obrazovanje, uključujući i formalno obrazovanje, javna svest i obuka treba da se reorganizuju kao proces kojim ljudska bića i društva mogu da dostignu svoj puni potencijal. Obrazovanje je ključno za promovisanje održivog razvoja i poboljšanje kapaciteta ljudi da se bave pitanjima životne sredine i razvoja." (Melnichuk, Pidlisnyuk i Stefanovska, 2003).

Obrazovanje je instrument za razvoj ljudskih resursa za optimizaciju produktivnosti, ohrabrujući tehnički progres i promovisanjem društvenih uslova pogodnih za socijalne i ekonomske promene. Cilj je da se koriste svi oblici kapitala, uključujući i ljudski kapital, kako bi se postigao brz, pravedniji ekonomski rast sa eliminacijom i izbegavanjem loših uticaja na okruženje - ističući značaj obrazovanja za održivi razvoj. Uostalom, obrazovanje je osnovno ljudsko pravo.

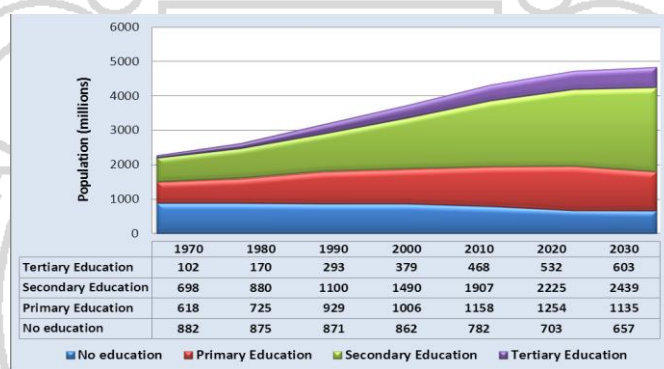
Sam proces organizacionog učenja stvara jednu posebnu vrednost, a to je ljudski kapital. Organizacija koja uči se zapravo razvija i menja i predstavlja inovativnu organizaciju. Stvara se i posebna organizaciona kultura, a stečeni ljudski kapital daje novi oblik međusobnih odnosa. Takva organizacija nosi u sebi snažnu podršku za razvoj.

Nove vrednosti stvaraju bolju konkurentsku poziciju. Jezgro kompetentnosti kao izvor konkurentске prednosti je posedovanje i korišćenje izuzetnih sposobnosti, veština i znanja uz korišćenje tehnologije. Čitav proces organizacionog učenja je stalan, doživotan. Izuzetnost je

samo osnov za nove podvige i stvaranje novog jezgra kompetentnosti. Tako se stvara organizacija koja uči. Prema Kotleru, “sposobnost da učimo brže od svojih konkurenata možda je naše jedino održivo konkurentsko oružje”.

Obrazovanje je ulaganje u budućnost. Grafikon 1 pokazuje projekciju radno sposobnog stanovništva preko 15 godina i iznad za 120 zemalja prema školskoj spremi za period od 1970. godine do 2030. godine, bazirane na blago umerenom optimističnom scenariju. Takođe, pokazuje i da je prošla dekada imala veći progres u obrazovanju. Tokom četrdeset godina, broj ljudi bez obrazovanja ili samo sa primarnim obrazovanjem je ostao gotovo nepromenjen, dok se srednje i visoko obrazovanje povećalo skoro četiri puta. Stanovništvo sa samo osnovnim obrazovanjem ili neobrazovano stanovništvo je dostiglo vrhunac tokom 2010. godine i trebalo bi da taj broj vremenom opada.

Grafikon 1: Radna sposobnog stanovništva. (15 +) za 120 zemlje prema školskoj spremi 1970-2030.



Izvor: World Population Program, International Institute for Applied Systems Analysis. Population Projections by Level of Education. Available online: <http://www.iiasa.ac.at/Research/POP> [pristup 11.5.2017.]

Evropska unija kao jedna od vodećih svetskih ekonomija prati savremene trendove na tržištu rada i ulaže značajna sredstva u stvaranje društva zasnovanog na znanju. Prihvatanje filozofije društva zasnovanog na znanju stvara potrebu za sve većim brojem visoko obrazovanih ljudi tako da ne treba da čude rezultati istraživanja sprovedenih na nivou Evropske unije koji projektuju povećanje učešća visoko obrazovanih kadrova u ukupnoj strukturi zaposlenih.

Prosečno učešće visoko obrazovanih u radnom kontingentu u zemljama Evropske unije u 2016. godini je 27,3%. U čak trinaest zemalja EU učešće visokoobrazovanih je veće od 30%, a najveće učešće visoko obrazovanih u radnom kontingentu je u Velikoj Britaniji (38.4%) i Republici Irskoj (37,7%). Najniže učešće visoko obrazovanih je u Rumuniji i iznosi svega 15,1% od ukupnog radnog kontingenta.⁷⁶

⁷⁶http://www.ekfak.kg.ac.rs/images/Nir/ProjekatFakulteta/Zbornik2018Implikacije_ekonomije_znanja_za_razvojne_procene_u_Republici_Srbiji.pdf [pristup 15.11.2018.]

Tabela 1 Učešće visoko obrazovanih u radnom kontingentu u zemljama EU28 (2016)

	Osnovno i srednje obrazovanje	Visoko obrazovanje
Velika Britanija	61.6	38.4
Irska	62.3	37.7
Kipar	62.3	37.6
Luksemburg	63.6	36.4
Finska	64.1	35.9
Švedska	64.7	35.3
Estonija	66.0	34.1
Litvanija	65.9	34.1
Belgija	66.8	33.2
Španija	67.3	32.7
Danska	68.8	31.2
Holandija	69.0	31.0
Francuska	69.1	30.9
Letonija	70.5	29.5
Austrija	71.1	28.9
EU28	72.7	27.3
Slovenija	72.8	27.2
Grčka	73.5	26.4
Poljska	74.8	25.2
Bugarska	75.6	24.4
Nemačka	75.5	24.4
Portugal	78.5	21.5
Češka	79.5	20.6
Mađarska	79.4	20.6
Hrvatska	80.0	20.0
Slovačka	80.3	19.7
Malta	81.2	18.8
Italija	84.3	15.7
Rumunija	84.9	15.1

Izvor: Eurostat

5. Zaključak

Ljudski kapital treba usmeravati ka inovacijama i time razvijati proizvode i usluge koje stvaraju novu vrednost. Kroz ulaganje u eksplicitno i imlicitno znanje stvaraju se mogućnosti razvoja i samim tim utiče na održivost. Takođe, treba imati u vidu da znanje, veštine i sposobnosti zaposlenih nisu zauvek date i da se kroz stalnu obuku i razvoj mora uticati na poboljšanje organizacije, pre svega kroz uticaj na ljudski kapital. Mnogobrojne su kompanije koje ulažu dosta novca tako što ulažu u obuku i razvoj rukovodioca na svim nivoima organizacije. Tako je jedna od mnogobrojnih mogućnosti obuka sagledavanje aktivnosti drugih kompanija i prenošenje stečenog znanje u svoju kompaniju.

Koncept "organizacije koja uči" je jedna od osnovnih odlika sadašnjeg vremena, u kome se promene dešavaju neprestano u svim oblastima života, a koje su, pak, uslov opstanka i glavna odlika razvoja. Pored promena, druga bitna odlika ovog vremena jeste da je ovo vreme usluga i za organizaciju koja uči posebno bitno, jer usluge i njeni atributi u velikoj meri su zavisni od obuke i osposobljavanja. Znanje je faktor koji generiše brze promene, a promene su, pak, uslov opstanka. Iz ovoga se može zaključiti da je učenje i osposobljavanje zapravo pitanje opstanka, te su sa tim u vezi i savremeni sistemi menadžmenta zasnovani na promenama, znanju i stalnom učenju.

Savremene ekonomije danas svoj rast temelje na znanju i proizvodnji znanja, odnosno konstantnom ulaganju u ljudski kapital. Još je u 17. Veku, Francis Bacon utvrdio da je znanje

moć. Ta konstatacija i danas doživljava svoje utemeljenje upravo u ekonomiji znanja. Baziranje rasta i razvoja samo na fizičkom i finansijskom kapitalu više nije ostvarivo jer zbog globalizacijskih procesa i povezanosti sveta, došlo je do pojave novih i drugačijih prilika i mogućnosti čiju efikasnu realizaciju može omogućiti jedino znanje. Upravo zato, znanje se pojavljuje kao novi faktor proizvodnje, kao osnovni faktor ljudskog kapitala i inovacija, kao najznačajniji ekonomski resurs. Ono je temeljni kreator konkurentskih prednosti i kao takvo primarni izvor ekonomskog rasta i razvoja preduzeća, nacionalnih ekonomija i regiona.

6. Literatura

- [1] Ajibade, P., „Building human capital for sustainable development: role of the University“, <http://ui.edu.ng/sites/default/files/BUILDING%20HUMAN%20CAPITAL%20FOR%20SUSTAINABLE%20DEVELOPMENT1.pdf> [pristup 4.10. 2016]
- [2] Dimitrovski, R., Menadžment znanja kao poslovna strategija, Škola biznisa 2/2010, UDC 65.012.32:001.101
- [3] Драгутиновић, Д., Филиповић, М., Цветановић, С., Теорија привредног раста и развоја, ЦИД, Економски факултет, Београд, 2005
- [4] Johannessen J.A., Olsen, B. Lumpkin G.T. (2001), Innovation as newness: What is new, how new, and new to whom?, *European Journal of Innovation Management*, 4(1), 20-31.
- [5] Кнежевић, С., Марковић, М., Станковић, А., (2013), *Одрживо инвестирање са фокусом на заштиту животне средине*, IX Скуп привредника и научника, СПИН '13, Нова индустријализација, реинжењеринг и одрживост, Унверзитет у Београду, Факултет организационих наука, Центар за операциони менаџмент, Привредна комора Србије, новембар 2013., стр.43-52.
- [6] Lutz, W.; Sanderson, W.; Scherbov, S. The Coming Acceleration of Global Population Ageing. *Nature* **2008**, 451, 716-719.
- [7] Мамир-Сачер, И., Жагер, К. (2008), *Рачуноводствени информацијски системи*, Национална и свеучилишна књижица Загреб, Загреб, стр.352.
- [8] Melnychuk, D. O.; Pidlisnyuk, V.V.; Stefanovska, T.R. (2003), Key Questions about Sustainable Development: What Everyone Needs to Know, Kyiv: Hopak Publisher House
- [9] OECD. (2011). New Sources of Growth: Intangible Assets, <http://www.oecd.org/sti/inno/46349020.pdf> (приступљено 01.11.2013. године)
- [10] Petrović, N., Snider, A., Ćirović, M. & Milenković, N. (2012). Debata u obrazovanju za održivi razvoj, *Management*, ISSN 1820-0222, Beograd: Fakultet organizacionih nauka, (65):33-39.
- [11] Sange, P.; Peta disciplina-Principi i praksa učeće organizacije; Mozaik knjiga, 2001.
- [12] U.S Energy Information Administration. *International Energy Statistics*. Available online: <http://tonto.eia.doe.gov/cfapps/ipdbproject/iedindex3.cfm.tid=3&pid=26&aid=2&cid=&syid=1980&eyid=2009&unit=QBTU> [accessed on 22 May 2010].
- [13] Вукићевић, С. & Милошевић, С. (2012). ИТ, иновације и одрживост, *Management*, ISSN 1820-0222, Београд: Факултет организационих наука, (65):79-84.
- [14] World Bank. *World Development Indicators*. Available online: <http://databank.worldbank.org/> [accessed on 24 December 2010].

- [15] World Population Program, International Institute for Applied Systems Analysis. *Population Projections by Level of Education*. Available online: <http://www.iiasa.ac.at/Research/POP> [pristup 11.05.2017.]
- [16] Ђукић, П., Одрживи развој – утопија или шанса за Србију, Технолошко-металуршки факултет, Универзитет у Београду, Београд, 2011
- [17] Šlaus, I., Jacobs, G., (2011). Human Capital and Sustainability, *Sustainability* , 3, 97-154
- [18] http://www.emeraldgrouppublishing.com/learning/management_thinking/articles/pdf/global_km.pdf?PHPSESSID=u6fu3doists7a5j2tvk38qir63[pristup [10.11.2018.]
- [19] http://www.ekfak.kg.ac.rs/images/Nir/ProjekatFakulteta/Zbornik2018Implikacije_ekonomije_znanja_za_razvojne_procese_u_Republici_Srbiji.pdf[pristup 15.11.2018.]

