

УТИЦАЈ ОБРАЗОВНЕ СТРУКТУРЕ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА НА ПРИВРЕДНЕ ПЕРФОРМАНСЕ ПРЕДУЗЕЋА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ¹

Љиљана Арсић²

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској
Митровици, Економски факултет, Косовска Митровица, Република
Србија

Милан Коцић³

Универзитет у Крагујевцу, Економски факултет, Крагујевац, Република
Србија

Сања Добричанин⁴

Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској
Митровици, Економски факултет, Косовска Митровица, Република
Србија

Сажетак: Циљ овог рада јесте критичка анализа и евалуација утицаја образовања људског капитала на економски раст предузећа у Републици Србији, са посебним освртом на теоријске и емпиријске аспекте односа између улагања у знање и продуктивности организација. Полазећи од савремених економских и менаџерских парадигми, које људски капитал третирају као један од кључних носилаца конкурентске предности, рад проблематизује нивое и структуру образовања радне снаге у Републици Србији, као и степен усклађености образовних профила са захтевима савременог пословног окружења. Методолошки, истраживање се заснива на анализи релевантне литературе, статистичких података и резултата претходних студија, с циљем идентификације кључних корелација између образовног нивоа запослених и индикатора раста на нивоу појединачних предузећа. Добијени налази указују на снажан позитиван утицај континуираног улагања у образовање и стручно усавршавање на иновативност, ефикасност и финансијске перформансе организација. У закључку се истиче потреба за системским приступом развоју људског капитала, који подразумева интензивнију сарадњу између образовних институција, државе и приватног сектора,

¹ Рад је у целини представљен на Међународном научном скупу: *Актуелни друштвено-економски изазови развоја земаља у савременим условима - ЕКОМ 2025*, коју је организовао Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Економски факултет, новембра 2025. године.

² ljiljana.arsic@pr.ac.rs, ORCID 0000-0002-3582-8161

³ mkocic@kg.ac.rs, ORCID 0000-0003-2977-3173

⁴ sanja.dobricanin@pr.ac.rs, ORCID 0000-0003-1804-9374

Ово је документ отвореног приступа под лиценцом 

Кључне речи: образовање, људски капитал, предузеће, економски раст.

JEL класификација: J24, I25, L21, O15, O40.

УВОД

У савременој глобалној економији, обележеној брзим технолошким променама, дигитализацијом и све интензивнијом конкуренцијом, људски капитал постао је један од кључних ресурса за одрживи развој и дугорочну конкурентску предност предузећа. За разлику од традиционалног погледа на капитал као физичку или финансијску категорију, људски капитал обухвата знање, вештине, компетенције и креативност запослених, чији квалитет значајно утиче на укупне организационе перформансе. Савремене економије, посебно оне које теже транзицији ка друштвима заснованим на знању, све више препознају да је образована, мотивисана и иновативна радна снага најважнији ресурс за стварање нове вредности и постизање дугорочног просперитета.

Образовање, као фундаментална компонента људског капитала, представља кључни фактор у процесу економског раста и трансформације пословних субјеката. Образовни систем сваког друштва заснован је на идеји квалитетног знања као суштинског елемента свих његових делова. Међутим, поставља се кључно питање: да ли квалитетно знање аутоматски подразумева квалитетан образовни систем? Или обрнуто, да ли лоше осмишљен и структуриран образовни систем нужно доводи до нижег нивоа квалитетног знања? Неизбежна импликација ових питања је да знање, као један од елемената система, игра функционалну улогу у укупном развоју образовања (Аврамовић, 2013). У том смислу, образовање није само средство за постизање индивидуалне запослености, већ и друштвени механизам за изградњу продуктивне, инклузивне и иновативне економије.

Висок ниво образовања и континуирано стручно усавршавање доприносе већој продуктивности, иновативности и способности компанија да се прилагоде захтевима динамичног тржишног окружења. Компаније које систематски улажу у развој својих људских ресурса показују боље финансијске перформансе, већу отпорност на кризе и већи

капацитет за усвајање нових технологија. С друге стране, недовољна улагања у образовање и обуку ограничавају капацитете радне снаге, продубљују структурне неусклађености на тржишту рада и смањују укупну економску конкурентност. У контексту Републике Србије, упркос свести о значају образовања за економски развој, предузећа се суочавају са бројним изазовима – од неусклађености између образовног система и потреба тржишта рада, до ограничених ресурса за улагање у обуку и развој запослених, као и негативних демографских трендова који додатно смањују доступност квалификоване радне снаге. Поред тога, проблем одлива мозгова, посебно међу високообразованим младим стручњацима, представља значајну препреку акумулацији и задржавању људског капитала у земљи.

На основу наведеног, предмет овог рада је анализа односа између образовања људског капитала и економског раста предузећа у Републици Србији. Циљ истраживања је да се утврди у којој мери ниво образовања радне снаге утиче на пословне перформансе и да се идентификују потенцијалне политике и мере које би могле допринети ефикаснијем развоју људског капитала у функцији економског напретка. Сходно томе, овај рад настоји да повеже теоријске основе концепта људског капитала са релевантним емпиријским налазима, као и са специфичним изазовима и могућностима карактеристичним за српску економију.

Структура рада обухвата: теоријски оквир и концептуалну дефиницију људског капитала; преглед релевантних емпиријских студија; анализу тренутне ситуације у Србији; и коначно, препоруке за унапређење образовних стратегија у економском контексту. На овај начин, рад има за циљ да допринесе ширем дискурсу о значају људског капитала као покретача развоја и да понуди смернице за креирање одрживих и инклузивних политика, како на нивоу предузећа, тако и на националном нивоу.

1. ОБРАЗОВАЊЕ У КОНТЕКСТУ ТЕОРИЈЕ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

У савременој економској теорији, образовање се посматра као неопходна компонента људског капитала, са директним утицајем на продуктивност, конкурентност и економски раст. Према класичној теорији људског капитала, коју су развили економисти Теодор Шулц (1961) и Гари Бекер (1964), образовање није само друштвена вредност,

већ инвестиција која генерише економске приносе у облику већих зарада, бољих услова запошљавања и већег доприноса националном дохотку.

„Образовање повећава економску вредност појединца на тржишту рада, чинећи га продуктивнијим и флексибилнијим у односу на технолошке и тржишне промене“ (Becker, 1964, p. 19).

Улагање у образовање, дакле, има двоструки ефекат: на микроекономском нивоу повећава индивидуалне приходе и побољшава животни стандард; на макроекономском нивоу утиче на раст БДП-а, технолошке иновације и друштвени развој. Светска банка и OECD одавно истичу да земље са високообразованом радном снагом теже да постигну боље економске резултате, привуку инвестиције и лакше се интегришу у глобалну економију (OECD, 2020).

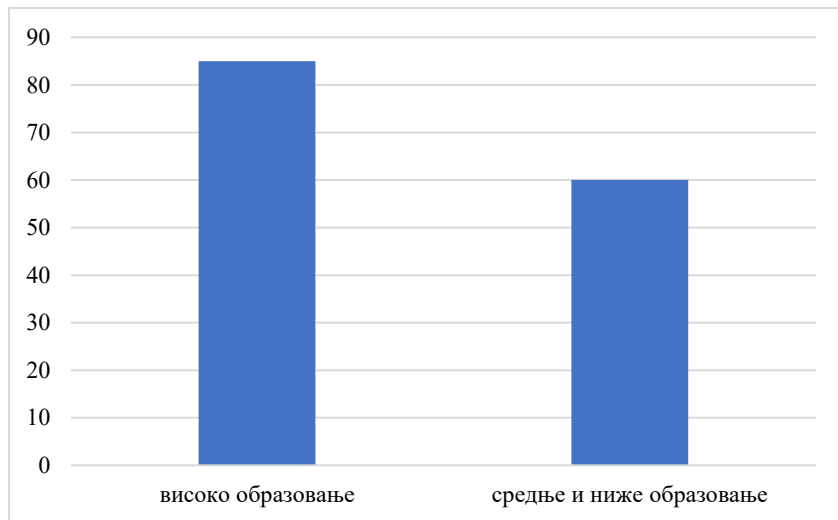
„Земље које систематски улажу у образовање постижу дугорочну конкурентску предност у глобалној економији заснованој на знању“ (World Bank, 2018, p. 7).

Међутим, економски приступ образовању кроз теорију капитала често се критикује због своје редукционистичке перспективе, јер третира знање као економску робу и занемарује нематеријалне вредности образовања. Па ипак, у тржишној економији, образовни капитал функционише као алат за позиционирање на тржишту рада, где формалне квалификације често одређују ниво запослености, плате и напредовање у каријери.

Истраживања показују позитивну корелацију између нивоа образовања и економске активности. Према подацима EUROSTAT-а, у земљама чланицама Европске уније стопа запослености високообразованих појединаца је, у просеку, 25% виша него код оних са средњим или нижим нивоом образовања (EUROSTAT, 2022). Ови подаци потврђују економску вредност образовног капитала као ресурса који омогућава боље позиционирање на тржишту рада (*Графикон 1*).

Поред директних економских користи, образовање такође игра кључну улогу у унапређењу предузетничких вештина, технолошког развоја и друштвених иновација. Сходно томе, националне образовне политике се све више померају са квантитативне експанзије на квалитативно побољшање знања и вештина које имају директну примену у економији. Концепти попут „економије знања“ и „образовања за одрживи развој“ постају доминантни у економским и образовним стратегијама.

Графикон 1. Стопа запослености по нивоу образовања



Извор: На основу података EUROSTAT-а за 2022.

Међутим, важно је напоменути да улагање у образовање не даје увек једнообразне резултате. Постоји феномен „преквалификованости“ и „инфлације диплома“, што доводи до неусклађености између образовних квалификација и стварних потреба тржишта рада. Ово указује на то да економска вредност образовног капитала зависи не само од нивоа, већ и од релевантности и квалитета образовања.

Закључно, теорија образовног капитала у економском контексту пружа снажан оквир за разумевање односа између образовања и економског развоја. Њена примена, међутим, захтева уравнотежен приступ који, такође узима у обзир друштвене последице примене тржишне логике на образовање. Само на тај начин може се остварити пуни потенцијал образовања као ресурса од стратешког значаја и за појединца и за друштво у целини.

2. КОНЦЕПТ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА

Концепт људског капитала, као што је раније истакнуто, појавио се у економској теорији средином 20. века, када су економисти попут Теодора Шулца и Гарија Бекера истакли чињеницу да улагања у образовање, здравство и обуку појединаца представљају важан облик улагања, сличан улагањима у физички капитал. Према њиховом

схватању, знање и вештине које појединац стиче кроз формално образовање, радно искуство и континуирани професионални развој директно утичу на његову продуктивност и економску вредност.

У најширем смислу, људски капитал дефинише се као збир знања, способности, мотивације и здравља које појединац поседује и може применити у процесу производње и стварања вредности. За разлику од физичког капитала, људски капитал је уграђен у појединца, што значи да је непреносив, али се може повећавати или смањивати током времена у зависности од услова образовања, радног окружења и могућности за развој.

У економској литератури, људски капитал се често повезује са економским растом кроз неколико механизма: повећана продуктивност рада, побољшан квалитет управљања, иновације, боља прилагодљивост технолошким променама и ефикаснија организација пословних процеса. Из перспективе предузећа, људски капитал представља нематеријални ресурс од стратешког значаја, који утиче не само на оперативне резултате, већ и на дугорочну одрживост и позиционирање на тржишту.

Различите парадигме у оквиру теорије људског капитала додатно истичу важност образовања као његове кључне компоненте:

- **неокласична економска теорија** третира образовање као инвестицију са очекиваним приносом у облику веће зараде и повећане продуктивности;
- **теорија ендогеног раста** (нпр. Ромер, Лукас) наглашава улогу знања и технолошких иновација као унутрашњих фактора економског развоја, при чему људски капитал заузима централно место;
- **институционални приступи** фокусирају се на значај институционалних и културних оквира за ефикасно коришћење људског капитала.

У контексту Републике Србије, питање људског капитала добија посебан значај у светлу демографских изазова, одлива мозгова и структурних неусклађености између образовног система и потреба тржишта рада. Разумевање и унапређење људског капитала – посебно кроз образовање и обуку – неопходан је предуслов за повећање конкурентности предузећа и убрзање економског развоја. Заправо, у случају Републике Србије, бројне студије указују на постојање структурне неусклађености између образовног система и захтева тржишта рада (Vlahović, 2021; ETF, 2020), што резултира недовољним

искоришћењем расположивог људског капитала. Поред тога, негативни демографски трендови и миграције додатно смањују потенцијал за економски раст заснован на знању.

Истовремено, у савременом контексту дигитализације и брзих технолошких промена, концепт људског капитала добија нову димензију која превазилази традиционалне оквире формалног образовања. Све већи нагласак се ставља на стицање такозваних „меких вештина“ (комуникација, критичко размишљање, прилагодљивост), као и на капацитет за целоживотно учење и брзо прилагођавање новим условима рада. Управо у овим областима, Република Србија се суочава са изазовом модернизације наставних планова и програма, подстицања сарадње између образовних институција и пословног сектора и неговања културе учења на радном месту. Без јасне стратегије развоја људског капитала која обухвата и јавни и приватни сектор, тешко је очекивати да ће Република Србија бити у стању да искористи пун потенцијал својих људских ресурса за одрживи развој и конкурентност у глобалној економији.

3. ПРЕГЛЕД РЕЛЕВАНТНИХ ЕМПИРИЈСКИХ СТУДИЈА

Велики број емпиријских студија потврђује позитивну везу између улагања у људски капитал и економских перформанси и на микро и на макро нивоу. Psacharopoulos и Patrinos (2004), у свом глобалном прегледу повраћаја инвестиција у образовање, показују да сваки додатни ниво образовања доводи до значајног повећања индивидуалне зараде и продуктивности. Просечна стопа повраћаја инвестиција у основно образовање у земљама у развоју прелази 10%, док се за високо образовање у развијеним земљама креће између 8% и 12%.

Hanushek и Woessmann (2012) истичу да није довољно само повећати број година образовања; већ је квалитет образовања кључан за економски раст. Њихова анализа података из 50 земаља показује да су постигнућа ученика на међународним тестовима (нпр. *PISA*) снажан предиктор будућег економског раста. У пословном контексту, Black и Lynch (2001), у студији за Сједињене Државе, открили су да компаније које систематски улажу у обуку запослених имају 16% већу продуктивност у поређењу са онима које то не чине. Слично томе, Dearden и аутори (2006) су показали у Уједињеном Краљевству да је продуктивност компанија порасла за 6% након улагања у обуку

запослених. У земљама Централне и Источне Европе, укључујући бивше социјалистичке економије, бројне студије истичу важност квалитетног људског капитала за привлачење страних директних инвестиција, развој ИТ сектора и подстицање иновација (World Bank, 2019).

Поред наведеног, значајан допринос разумевању улоге људског капитала долази из студија које повезују образовање и здравље становништва са дугорочним економским исходима. Варго (2001) показује да је квалитет образовања један од најстабилнијих предиктора раста БДП-а по глави становника, посебно у земљама у развоју. Студије Светске банке (2018) наглашавају да је улагање у људски капитал – мерено кроз индикаторе као што су образовање, здравље и исхрана деце – директно повезано са економским потенцијалом земље и да разлике у људском капиталу могу објаснити значајан део неједнакости у приходима између земаља.

Савремена истраживања, посебно она заснована на панел подацима и дугорочним серијама, све више наглашавају сложеност односа између људског капитала и иновационог капацитета. На пример, Aghion и аутори (2019) тврде да је квалитет људског капитала кључан за успех у транзицији ка економијама заснованим на знању и високотехнолошкој економији. Њихова анализа земаља ОЕCD-а показује да економије са већим уделом становништва запосленог у секторима интензивним знањем бележе много бржи раст продуктивности – под условом да образовни системи подржавају развој когнитивних, техничких и предузетничких вештина.

Унутар корпоративног сектора, такође постоје студије које се фокусирају на везу између улагања у људски капитал и организационог учења. На пример, Lopez-Cabrales и аутори (2006) сугеришу да је интегрисање програма обуке у стратегију људских ресурса повезано не само са растом продуктивности, већ и са већим капацитетом организације да генерише и примењује ново знање. Ова веза постаје посебно важна у секторима који се брзо мењају, као што су информационе технологије, финансијске услуге и креативне индустрије.

Иако је већина емпиријских студија концентрисана на развијене земље, у последњој деценији све је већи број студија које се баве ефектима људског капитала у економијама у транзицији. У том контексту, истраживања из региона Западног Балкана истичу низ структурних изазова: недостатак улагања у целоживотно учење, застареле методе наставе, недовољну сарадњу између образовних

институција и привреде и одлив мозгова ка развијеним земљама (RCC, 2021; ETF, 2020). Ова питања утичу на дугорочну одрживост развојних стратегија и захтевају усвајање свеобухватних јавних политика за подршку развоју домаћег људског капитала.

Упркос обимним доказима о позитивним ефектима улагања у људски капитал, важно је нагласити да резултати нису једнообразни. Степен утицаја варира у зависности од институционалног оквира, ефикасности тржишта рада, доступности ресурса и квалитета управљања. Као што истичу Acemoglu и Robinson (2012), без одговарајућих институција које подстичу иновације, равноправност и мобилност, чак и значајна улагања у образовање могу имати ограничене ефекте на развој.

Закључно, емпиријска литература пружа снажну подршку тврдњи да је људски капитал један од кључних покретача дугорочног економског раста, организационе конкурентности и друштвене стабилности. Међутим, ефекти инвестиција зависе од тога како се ови ресурси користе и од усклађености образовних, тржишних и институционалних механизма. Из тог разлога, анализа ситуације у Републици Србији у следећем поглављу омогућиће боље разумевање специфичних изазова и потенцијала националног оквира за развој људског капитала.

4. АНАЛИЗА СИТУАЦИЈЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Разумевање значаја људског капитала у контексту специфичне националне економије захтева детаљну анализу тренутне ситуације како би се идентификовали кључни изазови и могућности за побољшање. У случају Републике Србије, развој људског капитала одвија се у условима структурних ограничења и транзиционих промена које утичу на образовни систем, тржиште рада и систем стручног оспособљавања. Иако је дошло до позитивних помака – као што је повећање удела високообразованих појединаца у укупном запосленом становништву – бројни индикатори указују на потребу за дубљим реформама и координисаним политикама које ће омогућити ефикасније коришћење потенцијала људског капитала за економски развој.

У Републици Србији, питање људског капитала је посебно важно с обзиром на демографске изазове, неусклађеност између образовног система и потреба тржишта рада и ограничена улагања у усавршавање запослених. Према подацима Завода за статистику Републике Србије (РЗС, 2023), више од 50% запослених појединаца има завршено средње

образовање, док удео оних са вишим образовањем стално расте, достигавши око 27% у 2022. години (Табела 1).

Табела 1. Запосленост по нивоу образовања у Републици Србији

Ниво образовања	Проценат запослених (%)
Без завршене основне школе	3%
Основна школа	18%
Средња школа	50%
Висока школа/Факултет	20%
Високо образовање (мастер/доктор)	9%

Извор: SORS, 2023. (<https://www.stat.gov.rs/en-us/publikacije/publication/?p=15431>)

Међутим, удео појединаца који учествују у неформалном образовању и обуци (целоживотно учење) остаје низак – испод 5% – што је знатно испод просека Европске уније (~11%) (Табела 2).

Табела 2. Поређење одабраних индикатора у Републици Србији и Европској унији

Индикатор	Република Србија	Просек ЕУ
Удео високообразованих у укупној радној снази	27%	36%
Учествовање у доживотном учењу (25–64)	4.3%	10.8%
Просечна стопа повраћаја на високо образовање	9%	8–12%
Учешће предузећа са програмима обуке	30%	65%

Извор: Аутори на основу статистичких података

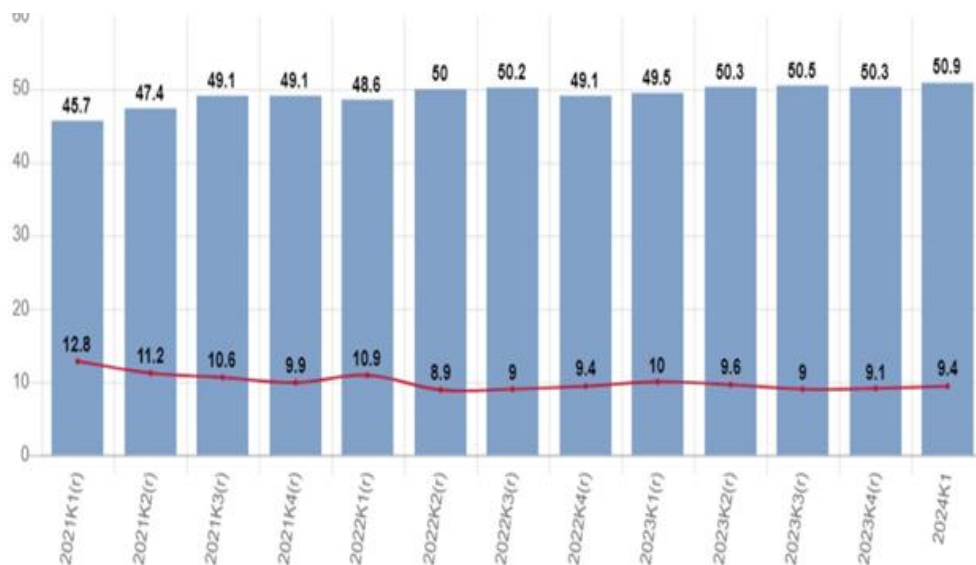
Студија Европске фондације за обуку (ETF, 2020) показује да се Република Србија суочава са структурним неусклађеностима између образовних профила и стварних потреба тржишта рада. Велики број младих људи се обучава за занимања која не одговарају секторима са високом потражњом (нпр. ИТ, техничке области, инжењерство). Истовремено, значајан број високообразованих младих људи одлучује се за емиграцију, што резултира губитком највреднијег сегмента људског капитала земље.

У пословном сектору – посебно међу малим и средњим предузећима – постоји ограничена свест о стратешком значају улагања у запослене. Истраживање Привредне коморе Србије (ПКС, 2022) показује да мање од 30% компанија редовно спроводи интерне обуке, а само 12% има структуриране програме развоја радне снаге. Ово значајно утиче на продуктивност, иновације и прилагодљивост у технолошки динамичном окружењу.

*Утицај образовне структуре људског капитала на привредне перформансе
предузећа у Републици Србији*

Према Анкети о радној снази, у првом кварталу 2025. године број запослених у Републици Србији био је 2.887.100; број незапослених био је 289.400; а број људи ван радне снаге био је 2.438.100. У поређењу са истим кварталом претходне године, број запослених повећао се за 15.400, број незапослених смањио се за 9.700, а број оних ван радне снаге опао је за 37.600. Стопа запослености повећала се за 0,5 процентних поена (п.п.), достигавши 51,4%, док је стопа незапослености смањена за 0,3 п.п. на 9,1%. Стопа становништва ван радне снаге износила је 43,4%, што је смањење од 0,4 п.п.

Графикон 2. Стопа незапослености у Републици Србији за период од 2021. до 2024. године



Извор: SORS, 2024. (<https://www.stat.gov.rs/en-us/publikacije/publication/?p=15431>)

У поређењу са четвртим кварталом 2024. године, дошло је до смањења броја запослених лица за 7.800, смањења броја лица ван радне снаге за 24.100 и повећања броја незапослених за 16.300. Стопа незапослености порасла је за 0,5 п.п., стопа оних ван радне снаге пала је за 0,3 п.п., док је стопа запослености остала непромењена (РЗС, 2025). Укупна стопа неформалне запослености износила је 11,5%, при чему је неформална запосленост у пољопривреди износила 48,1%, а у непољопривредним секторима 6,0% (Графикон 2). Ови подаци указују на потребу за свеобухватним приступом како би се образовни систем боље ускладио са захтевима тржишта рада, као и на важност континуираног

улагања у развој људског капитала унутар предузећа. Штавише, неопходно је побољшати политике запошљавања које подстичу формализацију радних односа и смањују неформалну економију, посебно у пољопривреди, где су стопе неформалне запослености посебно високе. Само координисаним напорима образовних институција, послодаваца и владиних тела може се створити конкурентно и прилагодљиво тржиште рада, доприносећи одрживом економском развоју Републике Србије.

Подаци на графикону указују на релативно стабилан тренд раста запослености током посматраног трогодишњег периода. Од првог квартала 2021. године, када је стопа запослености износила 45,7%, дошло је до континуираног раста, достигавши 50,9% у првом кварталу 2024. године. Иако раст није био линеаран и било је мањих флукуација, општи тренд је позитиван, што указује на постепени опоравак тржишта рада и повећање економске активности.

С друге стране, стопа незапослености је показала умерене осцилације, у распону од 8,9% до 12,8%. Највиша стопа је забележена у првом кварталу 2021. године, након чега је уследио значајан пад и стабилизација на нижим нивоима. Упркос мањим повећањима у одређеним кварталима, као што су крај 2022. и почетак 2024. године, општи тренд указује на благо смањење незапослености. Ови индикатори одражавају постепено јачање капацитета домаће економије да апсорбује радну снагу, али такође истичу потенцијалне изазове у структури тржишта рада – као што су квалитет посла, регулација запошљавања и усклађеност између понуде и потражње за знањем и вештинама. У овом контексту, улога образовног система постаје још критичнија, јер је његова способност да произведе радну снагу опремљену релевантним и применљивим знањем кључна за одржавање позитивних трендова на тржишту рада. Подаци јасно указују на потребу за дубљом структурном анализом односа између образовања и запослености, посебно имајући у виду све већу мобилност радне снаге и еволуирајућу природу компетенција које су тражене.

5. ДОПРИНОС ЉУДСКОГ КАПИТАЛА РАЗВОЈУ ПРЕДУЗЕЋА

Људски капитал представља један од кључних нематеријалних ресурса модерног предузећа. За разлику од физичког капитала, он обухвата знање, вештине, компетенције, креативност и искуство запослених, као и њихове вредности, мотивацију и ставове, који

фундаментално утичу на ефикасност и иновативност у пословним операцијама (Becker, 1993; Schultz, 1961). Управо ти елементи омогућавају предузећима да одрже конкурентску предност у динамичном и неизвесном пословном окружењу (OECD, 2021).

Утицај на продуктивност и ефикасност – Квалитетан људски капитал директно утиче на продуктивност запослених. Запослени који поседују релевантна знања и вештине ефикасније обављају своје задатке, доносе боље одлуке и смањују број пословних грешака (Barney & Wright, 1998). На пример, у производним активностима, добро обучени радници могу повећати брзину и квалитет производње, док у сектору услуга, запослени са развијеним комуникацијским и аналитичким вештинама побољшавају искуство купаца (Ployhart et al., 2014).

Подстицање иновација и технолошког напретка – Људски капитал је носилац иновација. Запослени који поседују креативност и способности критичког мишљења често су извор нових идеја, побољшања процеса и технолошког напретка (Florida, 2002). Институционална улагања у развој запослених – кроз обуке, семинаре, размену знања и подстицање тимског рада – резултирају већом спремношћу предузећа да одговоре на промене у тржишном окружењу (OECD, 2021).

Јачање организационе културе и лојалности – Развој људског капитала доприноси изградњи позитивне организационе културе. Предузећа која препознају значај запослених као кључних партнера у развоју не само да постижу боље пословне резултате већ и граде јачу унутрашњу кохезију, лојалност и посвећеност организационим циљевима (Saks, 2006; Vohall & Macky, 2009). Ово је посебно важно у временима флуидног тржишта рада и честих прелазака између послодаваца.

Утицај на конкурентност предузећа – На глобалном тржишту, конкурентност се све мање заснива искључиво на цени, а све више на квалитету услуга, иновацијама и брзини адаптације. Људски капитал је предуслов за све три димензије (Grant, 1996). Предузећа која систематски улажу у образовање и развој запослених постижу боље резултате, лакше се прилагођавају новим трендовима и граде репутацију иновативних и одговорних пословних субјеката (Barney, 1991). Практичан пример – многе успешне компаније попут *Microsoft-a*, *Google-a* или *Infostud-a* у Србији посвећене су континуираном развоју запослених и препознају их као кључне стратешке ресурсе (LinkedIn, 2020). Улажу у интерне

академије, програме менторства, подршку личном развоју и обуку меких вештина, што резултира високом продуктивношћу, иновативностима и стабилношћу тима (Bersin, 2013).

Узимајући у обзир све горе наведене аспекте, јасно је да улагање у људски капитал не треба посматрати као трошак, већ као стратешку инвестицију са дугорочним приносом. Истраживања показују да организације које континуирано развијају компетенције својих запослених бележе не само боље финансијске резултате, већ и већи степен иновационе активности, задовољства купаца и отпорности у кризним периодима (Светска банка, 2018). Штавише, развој људског капитала има шири друштвени значај јер доприноси повећању укупне запослености, смањењу неједнакости и побољшању друштвене мобилности. Савремени концепти управљања људским ресурсима све се више ослањају на податке и аналитичке алате како би идентификовали потенцијал запослених, предвидели будуће потребе и измерили ефекте развојних програма. У том контексту, улога менаџмента постаје кључна – не само у креирању развојних политика већ и у изградњи повољног радног окружења које подстиче учење, креативност и отворену комуникацију. Такви приступи показују да је људски капитал неодвојив од стратешког управљања и одрживог раста предузећа. Генерално, значај људског капитала у савременој економији превазилази традиционалне оквире. Он представља покретачку снагу иза иновација, продуктивности, конкурентности и организационе отпорности. Стога је од суштинске важности да и државе и предузећа систематски развијају политике које препознају вредност знања, вештина и ангажовања запослених као главну полугу дугорочног успеха. Такви приступи показују да је људски капитал неодвојив од стратешког управљања и одрживог раста предузећа. Улагање у људски капитал није само побољшање индивидуалног учинка, већ и неговање културе континуираног учења и прилагодљивости унутар организација. Ово омогућава предузећима да остану агилна упркос брзим технолошким променама и сталним захтевима тржишта. Штавише, неговање људског капитала доприноси друштвеној кохезији и економској стабилности стварањем праведнијих могућности за све чланове друштва.

ЗАКЉУЧАК

Људски капитал представља кључни и незаменљиви ресурс без којег је немогуће постићи дугорочни и одрживи развој било ког модерног предузећа. У данашњој ери дигитализације, глобализације и брзих промена на тржишту, вредност компаније мање зависи од физичких и финансијских ресурса, а све више се ослања на нематеријалне факторе као што су знање, креативност, прилагодљивост и сарадња запослених. Важно је нагласити да људски капитал није фиксна или статична категорија – он је динамичан и континуирано се развија под утицајем организационе културе, интерних политика и радног окружења. Компаније које систематски и стратешки приступају развоју људских ресурса кроз континуирано образовање, побољшање услова рада, праведну надокнаду и подстицање иновација стварају повољно окружење у којем запослени могу дати свој максимум. Овај приступ не само да побољшава продуктивност и квалитет рада, већ и јача имиџ компаније као пожељног и одговорног послодавца на тржишту рада. Такви приступи показују да је људски капитал неодвојив од стратешког управљања и одрживог раста предузећа. Генерално, значај људског капитала у савременој економији превазилази традиционалне оквире. Он представља покретачку снагу иза иновација, продуктивности, конкурентности и организационе отпорности. Стога је од суштинске важности да и државе и предузећа систематски развијају политике које препознају вредност знања, вештина и ангажовања запослених као главну полугу дугорочног успеха. Улагање у људски капитал није само побољшање индивидуалног учинка, већ и неговање културе континуираног учења и прилагодљивости унутар организација. Ово омогућава предузећима да остану агилна упркос брзим технолошким променама и сталним захтевима тржишта. Штавише, неговање људског капитала доприноси друштвеној кохезији и економској стабилности стварањем праведнијих могућности за све чланове друштва.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамовић, З. (2013). *Образовање у токовима друштва знања*. Завод за уџбенике и наставна средства, Београд.
2. Бечић, Е. (2018). *Људски ресурси и развој организације*. Економски факултет, Универзитет у Београду.
3. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), p. 99–120.
4. Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), p. 31–46.
5. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
6. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
7. Bersin, J. (2013). *The corporate learning factbook 2013: Benchmarks, trends, and analysis of the U.S. training market*. Bersin by Deloitte.
8. Black, S. E., & Lynch, L. M. (2001). How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity. *Review of Economics and Statistics*, 83(3), p. 434–445.
9. Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high-performance work systems: Progressing the high-involvement stream. *Human Resource Management Journal*, 19(1), p. 3–23.
10. Davenport, T. H. (2001). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
11. Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(4), p. 397–421.
12. European Training Foundation (ETF), (2020). (Retrieved from <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/key-indicators-education-skills-and-employment-2020> 31.05.3035)
13. EUROSTAT (2022). *Employment rates by educational attainment level*. (Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/> 31.05.2025).
14. Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. Basic Books.

15. Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), p. 109–122.
16. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth? Cognitive skills, economic outcomes, and causation. *Journal of Economic Growth*, 17(4), p. 267–321.
17. LinkedIn. (2020). *2020 Workplace Learning Report: The Rise of the Learning Experience*. (Retrieved from <https://learning.linkedin.com> 5.05.2025).
18. OECD (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD Publishing. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2020_69096873-en.html.
19. OECD (2022). *Human Capital Investment and Economic Growth*. OECD Publishing. Available at: www.oecd.org
20. OECD. (2021). *Skills for a 21st Century Workforce*. OECD Publishing.
21. Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2014). Human capital is dead; long live human capital resources!. *Journal of Management*, 40(2), p.371–398.
22. Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: A further update. *Education Economics*, 12(2), p. 111–134.
23. Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), p. 600–619.
24. Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), p. 1–17.
25. Sveiby, K. E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*. Berrett-Koehler Publishers.
26. World Bank (2018). *World Development Report: Learning to Realize Education's Promise*. World Bank Group. (Available at: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018>).
27. Републички завод за статистику (РЗС). (2023). *Тржиште рада у Републици Србији – анкетни подаци*. Београд. (Доступно на: www.stat.gov.rs).
28. Ћоћих, Ј. (2020). Утицај људског капитала на пословне перформансе предузећа. *Економика предузећа*, 68(5–6), стр. 291–302.

Рад је примљен: 14. септембра 2025. године
Рад је прихваћен за објављивање: 27. септембра 2025. године