



**TEHNIKA I INFORMATIKA U OBRAZOVANJU**

4. Internacionalna Konferencija, Tehnički fakultet Čačak, 1–3. jun 2012.

**TECHNICS AND INFORMATICS IN EDUCATION**

4<sup>th</sup> International Conference, Technical Faculty Čačak, 1–3rd June 2012.

UDK: 377.4

Stručni rad

## PERMANENTNO OBRAZOVANJE NUŽNOST SAVREMENOG DOBA

Vladimir Radovanović<sup>1</sup>, Ljiljana Savić<sup>2</sup>, Stefan Marković<sup>3</sup>

**Rezime:** Čovek sa svojim znanjima, sposobnostima, navikama, veštinama i voljom najbitniji je faktor celokupnog ljudskog stvaralaštva i nosilac celokupnog privrednog razvoja danas u svetu. Ljudski resursi su glavni konkurentni faktor na svetskom tržištu roba i usluga. Zahvaljujući razvoju ljudskih znanja, savremeni svet se našao u naučno-tehnološkoj revoluciji koju karakteriše adekvatan koncept proizvodnje, razmene i potrošnje. To pokazuje da su savremeni uslovi privredjivanja u interakciji sa novim oblicima organizovanja i menadžmenta na svim nivoima od preduzeća, granske, nacionalne do svetske privrede, gde presudnu ulogu imaju kvalitetni ljudski resursi. Vreme u kome živimo je, dakle, vreme znanja, kreativnosti i informacija. To su resursi moderne ekonomije od kojih se očekuje da mogu proširiti granice saznanja, ali i produktivnosti i poslovnih rezultata. Bez novih ideja i znanja nije moguće restrukturiranje velikih sistema, rešavanje viškova zaposlenih, opstanka malih i srednjih preduzeća. Kreativnost i ideje su najvredniji darovi koje pojedinac može posedovati, najveće društveno bogatstvo. Stoga se današnji ekonomski razvoj fokusira na ljudsku stranu organizacije gde ljudski kapital zauzima centralno mesto u strateškom poslovanju. Sva dešavanja na svetskoj sceni i u globalnoj ekonomiji kao i sva dešavanja u nacionalnim ekonomijama i svim privrednim sistemima zavise prvenstveno od znanja i sposobnosti ljudskog faktora. Danas se u svetu od osnovnih faktora proizvodnje najviše ulaže u ljudske resurse u njihovo obrazovanje-razvoj koji mora biti permanentan, pošto uslovi privredjivanja u svetskoj ekonomiji sve više su zahtevniji i traže sve veća znanja, inovacije i motive za rad. Svaki deo razvoja privrednog sistema direktno zavisi od razvoja zaposlenih, jer je to jedina strategija dostizanja poslovnih ciljeva i ličnih interesa svakog pojedinca.

**Ključne reči:** čovek, obrazovanje, razvoj, znanje, ekonomija.

## PERMANENT EDUCATION NECESSITY OF MODERN AGE

**Summary:** Man with his knowledge, skills, habits, skills and the will is the most important factor of human creativity and the holder of the overall economic development in the world today. Human resources are a major competitive factor in the global market for goods and

<sup>1</sup> Dr Vladimir Radovanović, docent, Tehnički fakultet Čačak, [mrvladimirradovanovic@yahoo.com](mailto:mrvladimirradovanovic@yahoo.com)

<sup>2</sup> Dr Ljiljana Savić, docent, Fakultet tehničkih nauka Kosovska Mitrovica

<sup>3</sup> Stefan Marković, master inženjer, Fakultet organizacionih nauka, Beograd

*services. Owing to development of human knowledge, the contemporary world is found in scientific and technological revolution which is characterized by an adequate concept of production, exchange and consumption. This shows that modern economic conditions interact with new forms of organization and management at all levels of the enterprise, sectoral, national and world economy, where quality human resources play a main role. The time in which we live is, therefore, the time of knowledge, creativity and information. These are the resources of a modern economy which are expected to be able to expand the boundaries of knowledge, but also the productivity and business results. Without new ideas and knowledge the restructuring of large systems, resolving redundancies, the survival of small and medium enterprises is not possible. Creativity and ideas are the most valuable gifts that an individual can own, the largest social wealth. Therefore, the current economic development focuses on the human side of organizations where human capital is a central place in strategic business. All events on the world stage in the global economy as well as any developments in the national economy and all economic systems depend primarily on the knowledge and skills of the human factor. Today, the most investments are in human resource in their education-development that must be permanent, as economic conditions in the global economy are increasingly demanding and require an increasing knowledge, innovation and motivation to work. Each part of the development of the economic system depends directly on the development of employees, as this is the only strategy to achieve business goals and personal interests of each individual.*

**Key words:** *man, education, development, knowledge, economy.*

## 1. UVOD

Upravljanje dinamikom promena se smatra jednom od osnovnih funkcija savremenog menadžmenta, kako bi se identifikovali pravci razvoja privrednih subjekata kojima se na optimalan način uspostavlja relacija sa promenama u okruženju. Promene su sve češće i intenzivnije u svim oblastima života i rada. Poslovni subjekti su sve više izloženi novim izazovima kao što su: globalna konkurencija, ubrzan tehnološki razvoj, demografske promene, kao i mnogi drugi. Čovek je srž svakog posla i najvažniji faktor i kreator novih promena i nove dodate vrednosti. On sa svojim znanjem i sa svojim sposobnostima je ključ održivih konkurentskih prednosti i stvaralac sveukupnog bogastva. Naučna i tehnička znanja postala su jedan od ključnih činioca privrednog, socijalnog, političkog i kulturnog napretka. Nužan preduslov za brzi napredak u svim društvenim sferama je odgovarajući nivo i napredak obrazovanja koje je istovremeno i najvažniji proces kroz koji se vrši difuzija svih znanja, uključujući tu i stvaranje potpuno novih. Znanje podleže neizbežnom zastarevanju, da bi se to izbeglo treba ga stalno inovirati i permanentno sticati. Jednom stečena znanja čine samo osnovu za nastavak obrazovanja i daljeg razvoja. Neprekidan razvoj zaposlenih je ključ uspeha svakog oblika stvaralaštva kao i svakog pojedinca u tom procesu.

## 2. OBRAZOVANJE STRATEŠKI FAKTOR RAZVOJA

Današnja brzina i stepen razvoja nauke i tehnologije kao promenljivi uslovi na tržištu i promene u okruženju uopšte, nameću sve veću potrebu permanentnog usvajanja novih znanja i time permanentni razvoj ljudskih resursa. S obzirom da znanja zaposlenih, kao ključni resurs, zastarevaju velikom brzinom, a da bi se opstalo u globalnom ekonomskom

sistemu neophodno je permanentno raditi na inoviranju znanja, veština i sposobnosti i usvajanju istom brzinom sasvim novih znanja i to u toku čitavog radnog veka pa i dalje. Da bi se u ovome uspelo neophodno je čitav obrazovni i naučni sistem okrenuti prema proizvodnji i difuziji intenzivnih potrebnih znanja kao i fleksibilnom raspolaganju i korišćenju tih znanja. Današnji poslovni sistemi kao osnovni subjekti privredjivanja u modernoj ekonomiji razvijaju se i deluju na principu nove poslovne filozofije koja je uslovljena radikalnom promenom uloge i značaja ljudskog faktora i njihovog znanja u njima. Danas se konstituišu sasvim novi organizacioni oblici, koji u u uslovima globalne privrede, na principima preduzetništva obezbeđuju intenziviranje svih poslovnih resursa a naročito ljudskog resursa, kao i efikasnije upravljanje i korišćenje istih radi boljih poslovnih rezultata.

Moderna ekonomija globalnog sveta danas svoj razvoj i prosperitet zasniva na ljudskim resursima, znanjima, informacijama, kvalitetu, brzini i standardima. Znanje je postalo temeljni kapital, osnova razvoja i kreator nove ekonomije. Proizvod u kome je ugrađeno više znanja konkurentniji je na svetskom tržištu i donosi veći profit. Funkcionisanje i opstanak poslovnih sistema u poslovnom svetu koji se stalno menja, postiže se čvršćim oslanjanjem na učenje i razvoj, na progres a ne na prošlost. Uspešno vodjen razvojni proces je od jednake važnosti i za pojedinca i za poslovni sistem. Svi procesi i promene u internacionalnom ekonomskom svetu mogu se osvajati i istraživati samo u permanentnom procesu učenja i razvoja. Pitanje ljudskih resursa postaje fundamentalno za razvijanje svakog društva bez obzira na karakter društveno-ekonomskih odnosa i njihovog uredjenja. Da bi čovek kao stvaralac i nosilac čitavog društvenog prosperiteta to stalno i bio, mora da se permanentno ulaže u njegovo obrazovanje i razvoj ma gde i u kojoj delatnosti on bio pa čak i kada je izvan rada. Razvoj ljudskih resursa predstavlja skup aktivnosti i mera u poslovnom sistemu usmerenih na kvalitativne promene pojedinca, koji se manifestuje ne samo mehaničkim promenama u znanjima i veštinama već i u stavovima, motivaciji, vrednostima, interesovanjima i načinu ponašanja. Samo "učee organizacije" su sposobne da se prilagode promenama u svom okruženju ali istovremeno iniciraju promene putem kojih ostvaruju konkurentnu prednost.

### 3. PERMANENTNO OBRAZOVANJE

Obrazovanje je društveni proces koji se tiče sticanja znanja i jedan je od uslova za sticanje prava na rad i ličnih cilljeva pojedinca. Ono je temeljna komponenta razvoja čoveka i bitna odrednica čovekove delatnosti, materijalne i duhovne prirode.. Obrazovanje je proces sticanja, kako teorijskih, tako i praktičnih znanja koja su faktor ukupnog društvenog razvoja. Ono je najvažnija komponenta proizvodnih snaga, proizvodnih odnosa i poslovanja uopšte. Znanje suštinski određuje društveni i ljudski razvoj. Sticanje znanja je proces koji se odvija tokom celog radnog veka, odnosno života.

Današnje razvijene zemlje i sve one koje se bore da to postanu, obrazovanje stavljaju u vrh razvojnih faktora, ističući kako se prestiž u svetu i ekonomskom napretku ogleda baš u obrazovanju, odnosno u znanju kao njegovom rezultatu.. Obrazovanje se danas sve više premešta iz obrazovnih institucija u privredne subjekte i ono je sve više prisutno putem različitih razvojnih programa zaposlenih u njima, gde zaposleni inoviraju znanja potrebna za efikasno obavljanje posla kao i za obezbeđenje kompetentnosti za buduće zadatke.

Znanje je usvojena informacija koja menja nešto, ili nekoga čini sposobnim za drugačije ili

produktivnije delovanje. To su danas shvatili uspešni poslodavci razvijenih zemalja Japana i Amerike u kojima oni uz pomoć i podršku vlade ulažu istu količinu novca u obrazovanju svojih zaposlenih, kao i sve škole i fakulteti zajedno.

Bitan preduslov da se zaposleni oseća sigurno na svom radnom zadatku, da svoje ponašanje uskladjuje poslovnom sistemu, jeste dobra osposobljenost za svoj posao. Otuda je neophodan permanentni razvoj zaposlenih, gde razvoj uvek podrazumeva rast znanja, iskustva, sposobnosti i veština, kako na organizacionom nivou, tako i na nivou pojedinca. Obrazovanje je postalo deo poslovne i razvojne politike poslovnog sistema i čini njegov strateški deo.

Politika obrazovanja i usavršavanja u poslovnom sistemu treba da se zasniva na tri glavna načela:

1. Različitim oblicima obrazovanja treba obuhvatiti sve zaposlene u poslovnom sistemu, u skladu sa potrebama organizacije i njenog razvoja.
2. Inoviranje znanja treba tretirati kao funkciju daljeg unapredjenja tehnologije, obrazovanja, međuljudskih odnosa, ali i kao činioca tog napredka koji utiču na povećanje produktivnosti rada i poslovne uspešnosti organizacije.
3. Politika obrazovanja i usavršavanja zaposlenih, uključujući i menadžere organizacije svih nivoa, treba da bude integralni deo poslovne politike organizacije.

U praksi se prepoznaju tri oblika sticanja znanja i to: formalno (sistemska) obrazovanje, neformalno obrazovanje i informalno obrazovanje.

**Formalno obrazovanje** ono koje se pojavljuje u redovnom obrazovnom sistemu i njegovim institucijama. Ono je uređeno propisima i posebnim zakonskim aktima. Ovo obrazovanje je u nadležnosti državnog ministarstva koje odobrava i propisuje program i daje saglasnost ustanovama koje će ga sprovoditi.

**Neformalno obrazovanje** obuhvata širi izbor različitih programa inoviranja znanja. Ovo obrazovanje orijentisano je prema vanškolskim potrebama i to poslovnih sistema i uglavnom odraslih osobama.

**Informalno obrazovanje** se izražava kroz različite oblike informisanja o aktuelnim temama i događajima. Razvijene informacione tehnologije napravile su novi pristup obrazovanja svim građanskim strukturama podjednako, preko medija, štampe, interneta i drugih komunikacionih tehnologija. Ovakav oblik obrazovanja ima sve karakteristike samoobrazovanja i slobode stvaralaštva i inoviranja znanja. Svi navedeni oblici obrazovanja i njihove kombinacije neophodne su u obrazovnoj politici modernog društva i modernog poslovnog sistema.

Zadatak obrazovne aktivnosti je trajno održavanje kvaliteta znanja, veština i sposobnosti kod zaposlenih. Obrazovanje za rad, uz rad i radom, kao i načelo doživotnog obrazovanja i usavršavanja imaju sve veći značaj. Fizički rad i manje kvalifikovan rad ubrzano odstupa u korist duhovnog rada, novog znanja, veština, tj. intelektualnog kapitala u svim domenima društva.

Permanentno obrazovanje se već smo naglasili poistovećuje sa doživotnim ili kontinuiranim obrazovanjem i sa tzv. dopunskim obrazovanjem koje se najčešće vezuje za

funkcionalno usavršavanje zaposlenih u poslovnim sistemima. Sve brži napredak tehnike, nauke i raznih drugih dostignuća koja bi čoveku trebala olakšati svakodnevni život i rad, iziskuju od njega da se permanentno obrazuje-razvija, odnosno da spoznaje ta nova dostignuća kako bi mogao savladati svakodnevne zadatke koji se pred njega postavljaju. Čovek, da bi bio spreman da savlada zadatke koji predstoje, treba kontinuirano da uči i da se obrazuje. Permanentno obrazovanje je okrenuto i sadašnjosti i budućnosti, odnosno osposobljavanju ljudskih resursa za savremene promene i poduhvate kao i za promene koje će se desiti u budućnosti. Ono je realan društveni proces i strategija društvenog i privrednog razvoja u budućnosti. Pod permanentnim obrazovanjem u određenom smislu treba shvatiti sve one organizacione aktivnosti, koje su usmerene na unapređenje znanja, prekvalifikaciju, usavršavanje raznih vidova i sličnih posle stečenog pozivnog obrazovanja, ma na kom nivou ono bilo.

Permanentno obrazovanje u užem smislu je svako obrazovanje koje sledi posle obrazovanja za prvii poziv i traje tokom čitavog života. To je organizovan oblik neformalnog, vansistemskog obrazovanja i samoobrazovanja. O funkcijama permanentnog obrazovanja i treninga se ne može govoriti nezavisno od utvrđenih ciljeva obrazovanja i razvoja poslovnog sistema. Opšti cilj permanentnog obrazovanja je zadovoljavanje potreba za obrazovanjem kako društva u celini, tako i samih subjekata koji čine društvo. Imajući generalno određenje, moguće je odrediti osnovne funkcije permanentnog razvoja:

- Održavanje i obnavljanje ranije stečenih društveno-funkcionalnih znanja i veština;
- Dopunjavanje ranije stečenih društveno-funkcionalnih znanja i veština novim činjenicama i komponentama koje su nastale docnije, razvojem;
- Zamenu ranije stečenih društveno-nepoželjnih i disfunkcionalnih znanja i veština, drugim potrebnim funkcionalnim znanjima i veštinama;
- Omogućavanje sticanja potpuno novih društveno-poželjnih i funkcionalnih znanja i veština.

Ekonomska uloga obrazovanja, čini da se permanentnom obrazovanju prilazi sa bitno povećanim interesovanjem, kao jednom od najznačajnijih činilaca privrednog razvoja i ekonomskog napretka. Permanentno obrazovanje se izražava kao posrednik između izvora saznanja i njihovog tehnološkog primenjivanja u poslovnom sistemu. Ono je nerazdvojivo sa nastankom i razvojem moderne tehnologije i uopšte savremene civilizacije. Permanentno obrazovanje se u modernom ekonomskom svetu javlja, kao preduslov, ali i kao posledica, pre svega ekonomskog razvoja tog sveta, izazvano i uslovljeno snažnim napretkom nauke i tehnike, složenošću društvenih odnosa o društvene organizacije. Ono sve više postaje jedan od kapitalnih faktora reprodukcije i činilac društvenog i privrednog razvoja.

#### **4. OBRAZOVANJE I RAD**

Osnovne karakteristike moderne ekonomije su promenljivost, "ekonomija zasnovana na znanju", kao i drugi nazivi koji su u upotrebi poslednjih godina i koji opisuju ekonomiju zemalja, koje čine najrazvijeniji deo današnjeg sveta. Znanje, kompetencije, inovativnost i kreativnost postaju sve značajniji za uspešnost u modernoj ekonomiji. Kako intelektualni kapital zauzima centralno mesto u procesu stvaranja vrednosti, materijalne i nematerijalne, poslovni sistemi sve više svoju konkurentnu prednost na tržištu stiču i zadržavaju fokusirajući se isključivo na ljudske resure i na njihov razvoj. Zato mnoge razvijene zemlje

sveta sve više napuštaju klasični model obrazovanja i razvoja i okreću se potpuno novom načinu obrazovanja, kao ključnom sredstvu za razvijanje sposobnosti, veština i znanja svojih zaposlenih. Taj novi model obrazovanja je dualističko obrazovanje, koje pored školskog uključuje alternativne načine sticanja znanja i veština zaposlenih u poslovnim sistemima i na svojim radnim mestima. Model alternativnog obrazovanja i rada zasniva se na koncepciji, da se radni čovek uči dok je živ, jer jedino takvim obrazovanjem pojedinac u svetu rada može odgovoriti svom radnom mestu i uspešnom obavljanju posla koji na njemu obavlja. Permanentno obrazovanje zaposlenih je uslov strategije razvoja poslovnog sistema. Danas se opšte i profesionalno obrazovanje sve više integrišu i dopunjavaju i skoro da medju njima i nema granice. Važnost trening procesa, kao jednog od oblika permanentnog obrazovanja zaposlenih, postaje sve značajnija i ključna stavka razvoja zaposlenih ma u kojoj delatnosti oni bili. Poslovni sistemi sve više zahtevaju od obrazovanja što kvalitetnija znanja i veštine, koja se odmah mogu ugraditi u proizvod. Zato se danas sa punim pravom može zaključiti da je neosnovanost postojanja dve različite sfere: "sfera rada" i sfera obrazovanja", već ju pitanju nova zakonitost "društvo koje uči" mora biti i "društvo koje radi" i obrnuto. Poslovni sistemi u savremenoj ekonomiji kao entiteti rada i obrazovanja treba da postanu "organizacije koje uče".

## 5. ORGANIZACIJA KOJA UČI

Permanentne promene u okruženju, promene tehnoloških i radnih procesa, organizacione i tehničke promene, kao i sve brži proces zastarevanja stečenih znanja, zahtevaju, kako od zaposlenog pojedinca, tako i od organizacije kao poslovnog sistema, stalno učenje, menjanje i prilagodjavanje novonastalim uslovima. Danas se od svakog poslovnog sistema očekuje da kreira znanje i da bude mesto gde ljudi konstantno stiču i šire svoj potencijal kako bi ostvarili rezultate koje stvarno žele. U organizaciji koja uči svi zaposleni rešavaju postavljene probleme i stalno stiču nova znanja i naučeno odmah primenjuju u cilju poboljšanja organizacione prakse i kvaliteta rezultata rada.

Karakteristike organizacije koja uči:

- Povećanje kolektivne sposobnosti za rešavanje problema;
- Razumevanje i lično iskustvo za istraživanje ili eksperimente;
- Učenje alternativnih metoda, uključujući subjektivno i iracionalno;
- Uvažavanje razlike u stavovima i kritike teorijskih polazišta;
- Učenje kroz praksu, eksperiment, testiranje i dr.;
- Ništa se ne prepušta slučaju i ništa se ne uzima "zdravo za gotovo".

Ovde učenje postaje satavni deo posla i tako se savladavaju veštine novih poslova i lakše razume problematika organizacije kao celine. U ovakvim organizacijama učenje je stalno prenošenje znanja drugima i primanje znanja od drugih, tako su istovremeno svi učenici i učitelji. Ovde je ukinuta tradicionalna podela izmedju rada i učenja i poslovni sistem postaje istovremeno mesto proizvodnje i istraživanja. Organizacija koja uči podrazumeva slobodni protok znanja, odnosno ukidanje svih barijera za razvijanje znanja i novih ideja za sve svoje zaposlene i stalno se transformiše. Strategija doživotnog obrazovanja postala je nužnost, a ne samo poželjan koncept svake moderne ekonomski razvijene zemlje, usled sve većeg porasta nezaposlenosti i samog raskoraka izmeju obrazovnih i tpžišnih efekata. O tome svedoči podatak da su sve najznačajnije medjunarodne i finansijske organizacije, kao

što su: UNESCO, Savet Evrope, OECD, OEBS, Svetska banka i mnoge druge, kao prioritetan označile program “društvo koje uči”, uključujući i organizovanu investicionu podršku.

U novoj svetskoj ekonomiji pobeđuju pametni poslovni sistemi, sistemi koji uče, sistemi koji stvarno veruju u ideju da su ljudi i njihova znanja najvažnija imovina kojom raspolažu. “Inteligentnim sistemima” smatraju se one organizacije koje stalno prikupljaju informacije iz okruženja, pretvaraju ih u znanje, ugrađuju to znanje u svoju organizacionu strukturu i na kraju adekvatno reaguju na pretnje i mogućnosti koje dolaze iz okruženja. Organizacije koje uče su sposobne da se prilagode promenama u svom okruženju, ali i da istovremeno iniciraju promene putem kojih ostvaruju konkurentnu prednost. Tako je znanje zaposlenih postalo centar kompetentnosti organizacije i jedini odgovor izazovima okruženja. Znanje je jedina kategorija koja upotrebom raste, a i sama kategorija rasta znanja se ogleda u tome da osvojena znanja postaju temelj novim znanjima.

## 6. DOBA ZNANJA I EKONOMIJA ZNANJA

Savremena ekonomija je ekonomija znanja u kojoj je vrednost ukupno proizvedenih i realizovanih roba i usluga stvorena na bazi primenjenog znanja, što će reći da eksploatacija znanja igra dominantnu ulogu u stvaranju materijalnih dobara i društvenog bogatstva. Zato se i kaže da današnji svet usao u jedno novo doba – doba znanja. Osnovni infrastrukturni elementi za prosperitet u ekonomiji znanja su: znanje-kao izvor ekonomskog razvoja, inovacije-kao najvredniji izvor stvaranja nove vrednosti i saradnja-konkurentna. Doba znanja postavlja temelje novog ekonomskog poretka i šansu kreiranja nove budućnosti, koja se sve više oslanja na vrednost ljudskog potencijala. Novo ekonomsko doba definišu mnogi naučnici, jedan od njih je Peter Drucker koji ističe da u ekonomiji znanja prirodni resursi i rad nisu više osnovni ekonomski resursi, već je to intelektualni kapital koji definiše kao „znanje koje teče kroz tehnologiju i nalazi se u ljudima“. Iz navedenog proizilazi da je znanje prioritetni faktor konkurentnosti. U globalnom poslovanju u ekonomiji znanja konkurentnost postaje vezana za pojedinačne organizacije, a ne za nacionalne ekonomije. Globalizacija kao univerzalni proces ovog doba prožima sve aspekte društva, ona ruši granice i uspostavlja nove veze i odnose stvarajući uslove za bržu i efikasniju razmenu ljudi, kapitala, roba, usluga, novca, informacija i znanja. Ekonomiju znanja možemo razumeti kao rast, razvoj i razmenu znanja između različitih ekonomskih subjekata na globalnoj osnovi. U ekonomiji znanja, znanje poprima neke specifičnosti i postaje fokus interesovanja ekonomske nauke i prakse. Ono danas postaje organizacijsko znanje (na nivou poslovnog sistema) i sve više postaje suština i nosilac poslovnog razvoja i rasta, kao i struktura za stvaranje novih znanja. Poslovanje u ekonomiji znanja karakteriše se velikim i naglim promenama na svim nivoima i u svom sektorima i granama, preduzeća postaju veća (novi proizvodi, usluge, povećanje tržišta), poslovanje ima internacionalni karakter, niču novi oblici saradnje između poslovnih sistema, borba u konkurenciji postaje sofisticirana i poprima nove oblike, tržište postaje sve probirljivije, nastaju novi zahtevi konkurentnosti. Ekonomija znanja u celini predstavlja transformisanu industrijsku ekonomiju gde se zaposleni u industrijskoj ekonomiji tretiraju generatorom troška. U ekonomiji znanja oni se smatraju generatorom prihoda i bogatstva i čine najvredniji ekonomski kapital. Moć menadžmenta, u industrijskoj ekonomiji, zavisi od nivoa u organizacionoj hijerarhiji, u ekonomiji znanja moć menadžmenta zavisi od nivoa znanja sa kojim raspolaze.

Osnovni oblik dobiti u industrijskoj ekonomiji bio je, „opipljiv“ – novac, u novoj ekonomiji

dobit postaje „neopipljiv“, „nevidljiv“- učenje, nove ideje, novi kvaliteti, novi kupci i klijenti. Uska grla bila su novac i veštine u modernoj ekonomiji to postaju vreme i znanje. Era znanja donosi potpuno nove poglede na svet ekonomije i potpuno novi menadžment, teoriju i novi oblik organizacionog menadžmenta.

## 7. ZAKLJUČAK

Savremena ekonomija-ekonomija znanja, inauguriše i afirmiše sasvim nove resurse nematerijalnog karaktera, kao što su: znanje, informacije, standardi, kvalitet, vreme i dr. Ovi resursi postaju dominantni nosioci sveukupnog stvaralštva. Otuda permanentni razvoj ljudskih resursa u poslovnom sistemu javlja se kao proces kojim bi zaposleni bili osposobljeni da vrše kreativnu destrukciju, tj. da budu inovativni i kreativni. Danas je takodje prisutan koncept TQM (totalno upravljanje kvalitetom). Prema ovom Demingovom konceptu razvoj ljudskih resursa je u funkciji trening procesa koji se permanentno projektuje i organizuje u poslovnim sistemima. Ciljevi poslovnih sistema uslovljeni su i u direktnoj vezi sa obrazovanjem-razvojem svojih zaposlenih. Samo adekvatno obrazovani-razvijeni ljudski resursi mogu biti realizatori projektovanih strategija, a da bi se u tome uspelo, mora se shvatiti suština, značaj i uloga svakog pojedinca u sistemu.

## 8. LITERATURA

- [1] Alibabić S.: Teorija organizacije obrazovanja odraslih“, Institut za pedagogiju i andragogiju, Beograd, 2002. god.
- [2] Bobicević, B.: Menadžment ljudskih resursa, Ekonomski fakultet, Beograd 2010.
- [3] Brekić J.: Permanentno obrazovanje rukovodećih kadrova neodvojiv zadatak privrede i društva, Organizacija i kadrovi, Beograd 1985. god.
- [4] Čamilović S.: Kadrovska politika preduzeća, Tekon, Beograd, 2000. god.
- [5] Kulić R., Despotović, M.: Uvod u andragogiju, Svet knjige, Beograd, 2001. god.
- [6] Milosavljević G.:Projektovanje obuke, Fakultet organizacionih nauka,Beograd 2002.
- [7] Radovanović V.: Organizaciono ponašanje, Tehnički fakultet Čačak, 2011. god.
- [8] Filipović D.: Razvoj i obrazovanje kadrova, Zenit, Beograd 1995. god.