
INTELLECTUAL CAPITAL AS STRATEGIC PERFORMANCE OF THE ORGANIZATION

Svetlana TrajkovićCollege of Applied Professional Studies, Vranje, Serbia, svetalanacecatr@yahoo.com

Abstract: The ability to manage knowledge becomes an increasingly important strategic activity in today's so-called knowledge economy. To prioritize the preservation and improvement of intellectual capital, creating and disseminating knowledge within a modern organization, is becoming an increasingly decisive factor in achieving and maintaining its competitive advantage. The only viable advantage of a modern organization comes from what the company knows and how effectively it is used what it knows and how quickly it acquires and uses new knowledge. There is a positive relationship between the intellectual capital and the performance of an organization. Intellectual capital is in correlation with the organization's future performance, and the growth rate of intellectual capital is in a positive relationship with the organization's performance, while the contribution of intellectual capital to improving the organization's performance varies, and is the result of strategic management of the organization itself. In this context, only the learning organization, which is constantly looking for new, innovated and / or enhanced knowledge in the field of activity, has the conditions, chances and opportunities to move forward in the real world. In the modern world, the world of a knowledge-based economy, a competitive advantage that is sustainable on the narrow paths, can only be achieved if the organization takes a lasting commitment to learn, invest in people and their intellectual potential, to support the need of people to continuously explore, learn and accept new, more complete and applicable knowledge. Regarding this, investing in the intellectual capital in the short term may be a significant cost to the organization, but in the long run, any investment in the development of intellectual capital - new knowledge - both scientific, general theoretical, and practically applicable will have a multiplier positive effect on the future business of the organization. The experience of organizations from the world of work has unambiguously confirmed this. Namely, companies that base their business on exactly human cognitive and scientific potentials have the advantage, that is, the world's leading companies are in terms of profit. First of all, these are companies in the field of low-tech technologies, and they are not quite necessary because they are notorious. But, from the experience of such organizations, they can and / or have to learn all the organizations they intend to succeed in a modern, very turbulent business environment. This is especially important for those organizations that intend to be leaders in an area or branch of business. Today, leadership is not realized solely on the basis of the number of pieces produced by a product or on the basis of the number of transactions with the environment, on the contrary, the leader is the organization of work that is imposed as an organization where the intellectual, and parallel with it, also the human capital prevails. Because, it is known, also in practice, that only when people feel in a certain organization friendly, only then do they give their maximum contribution. Only in conditions of complete freedom, some seemingly lucid ideas become "full of hits" in realizing and meeting the needs of the market and people who market it.

Keywords: Intellectual capital, management of knowledge, management of organization performance.

INTELEKTUALNI KAPITAL KAO STRATEŠKA PERFORMANSA ORGANIZACIJE**Svetlana Trajković**Visoka škola primenjenih strukovnih studija, E-mail: svetalanacecatr@yahoo.com

*„Osnovni resursi u ekonomiji nisu više kapital,
prirodni resursi ni radna snaga, to jeste i biće znanje.“*

Peter Drucker

Rezime: Mogućnost upravljanja znanjem postaje sve značajnija strateška aktivnost u današnjoj tzv. ekonomiji znanja (knowledge economy). Dati prioritet očuvanju i unapređenju intelektualnog kapitala, kreiranju i širenju znanja unutar savremene organizacije, postaje sve više odlučujući faktor u postizanju i održavanju njene konkurentske prednosti. Jedina održiva prednost savremene organizacije proizilazi iz onoga šta firma zna, koliko efikasno koristi ono što zna i koliko brzo stiže i koristi novo znanje. Postoji pozitivan odnos između intelektualnog kapitala i performansi organizacije. Intelektualni kapital je u korelaciji s budućim performansama organizacije, a stopa rasta intelektualnog kapitala je u pozitivnom odnosu s performansama organizacije, dok se doprinos

intelektualnog kapitala poboljšanju performansi organizacije razlikuje, i rezultat je strateškog upravljanja same organizacije. U tom kontekstu, samo organizacija koja uči, koja je u stalnoj potrazi za novim, inoviranim i/ili unapređenim znanjem iz oblasti delatnosti, u realnom svetu ima uslova, šanse i mogućnosti da ide napred, da napreduje. U savremenom svetu, svetu ekonomije zasnovane na znanju, konkurentska prednost održiva na uže staze, može biti ostvarena samo u uslovima kada organizacija zauzme trajno opredeljenje da uči, da ulaže u ljude i njihov intelektualni potencijal, da potpomaže potrebu ljudi da stalno istražuju, saznaju i prihvataju nova, potpunija i primenljiva znanja. S tim u vezi, ulaganje u intelektualni kapital, u kratkom roku, za organizaciju može biti značajan trošak, ali, u dugom roku svako ulaganje u razvoj intelektualnog kapitala – novih saznanja – kako naučnih, opšte teorijskih, tako i praktično primenljivih imaće višestruko pozitivni efekat na buduće poslovanje organizacije. Iskustvo organizacija iz sveta rada nam to nedvosmisleno potvrđuje. Naime, kompanije koje svoju delatnost zasnivaju upravo na ljudskim saznavnim i naučnim potencijalima imaju preimućstvo, odnosno, vodeće su svetske kompanije po ostvarenom profitu. U prvom redu to su kompanije iz oblasti visokih tehnologija, a nabrajati ih sasvim je nepotrebno, jer se radi o notornoj činjenici. Ali, iz iskustva takvih organizacija mogu i/ili moraju da uče sve organizacije koje nameravaju da uspeju na savremenim, vrlo turbulentnim uslovima poslovanja. To je pogotovo važno za one organizacije koje nameravaju da budu lideri u nekoj oblasti ili grani delatnosti. Danas se liderstvo ne ostvaruje samo na osnovu broja proizvedenih komada nekog proizvoda ili na osnovu broja izvršenih transakcija sa okruženjem, naprotiv, lider je ona organizacija koja se nametne kao organizacija gde prevladava intelektualni, i paralelno sa tim i humani kapital. Jer, poznato je, ali i u praksi potvrđeno da tek kada se ljudi osećaju da su u nekoj organizaciji prijateljski raspoloženi, tek tada i samo tada daju svoj maksimalni doprinos. Tek u uslovima potpune slobode, neke naizgled lucidne ideje postaju “pun pogodak” u realizaciji i zadovoljavanju potreba tržišta i ljudi koji to tržište.

Ključne reči: Intelektualni kapital, menadžment znanjem, upravljanje performansama organizacije

1. UVOD

Svet je, gotovo neprimetno, skliznuo iz industrijskog doba u doba znanja, u kojem se biznis mora posmatrati iz potpuno nove perspektive, perspektive znanja. Savremena ekonomija se sve manje orjentiše ka prirodnim resursima, a sve više ka znanju koje sama poseduje, ka intelektualnom kapitalu. Savremeni uslovi poslovanja zahtevaju od organizacija, tržišnu konkurentnost, koja je bazirana na znanju. Terminima ekonomske teorije rečeno, potrebno je izgraditi strategiju koja će proizvesti super profit, tj. strategiju koja će efikasnim iskorišćavanjem znanja omogućiti firmi da osvoji konkurentsku prednost¹¹⁵.

Ušli smo u epohu, koja se zasniva na nematerijalnom, intelektualnom stvaranju vrednosti. Postoji velika razlika između stvaranja dodate vrednosti na bazi znanja i fizički dodate vrednosti. U periodu industrijske ere, masovna proizvodnja je bila dominantan način stvaranja dodate vrednosti, a kapital ključni faktor, koji je uz pomoć velikog broja radnika stvarao vrednost. Veličina novostvorene vrednosti je tada zavisila od kvantiteta, odnosno od količine proizvedenih proizvoda. Danas je situacija potpuno drugačija, a kvalitet i uspeh ekonomije poslovanja direktno zavise od znanja ugrađenog u proizvode ili usluge. Vrednost se u ekonomiji znanja ne stvara kvantitetom proizvedenih proizvoda, već kvalitetom koji stvaraju radnici znanja. Sve ove promene su dramatično promenile prirodu stvaranja vrednosti. Savremena organizacija u eri znanja je ona koja uči, pamti i deluje na osnovu informacija i znanja dostupnog na najbolji mogući način.

Promenjen je i pogled na sam proizvod, i sada se on više ne posmatra kroz fizičku vrednost, nego proizvodi i usluge gube vrednost, zastarevanjem znanja koje je u njih ugrađeno. Danas, kupci kupuju novi proizvod, ne zato što prethodni više ne ispunjava svoju funkciju, već zato što novi proizvod sadrži više znanja. Zbog toga, ne zastareva fizička komponenta proizvoda, već njegova nematerijalna komponenta – znanje.

2. INTELEKTUALNI KAPITAL

Termin intelektualni kapital datira od davnih dana, međutim u kontekstu u kom se pominje u današnjem vremenu prvi put ga koristi John Kenneth Galbreith 1969. godine u svom pismu Michaelu Kalecki. Galbreith je verovao da ova forma kapitala ne predstavlja samo statičnu imovinu, već da ima dinamične komponente koje stvaraju vrednost u poslovnoj praksi¹¹⁶. Širu upotrebu termina intelektualni kapital, nalazimo posle članka koji je objavio Stewart, juna 1991. godine, u magazinu Fortune pod naslovom „Moć mozga – Kako intelektualni kapital postaje najveća vrednost Amerike“, nakon koga se kao termin usvaja u svetu menadžmenta.

¹¹⁵ Davenport, T., Prusak, L. (2000) Working Knowledge, How Organizations Manage What They Know, Harvard Business School Press, str. 14

¹¹⁶ Sveiby K (objavljeno 09.04.1998, dopunjeno aprila 2001), Intellectual capital and knowledge management, dostupno na www.sveiby.com.

„Sve brže i neizvesnije promene u poslovnom okruženju preduzeća naterale su preduzeća da razmisle na čemu će zasnivati svoju konkurentsku prednost i kako će se odupreti konkurenciji. Ubrzo se shvatilo da prednost njihovog preduzeća zavisi od toga šta ono zna, kako upotrebljava to što zna i koliko brzo može naučiti nešto novo. Sposobnost prilagođavanja i učenja preduzeća, neki su autori povezali s novom ekonomskom kategorijom – intelektualnim kapitalom.”¹¹⁷

Intelektualni kapital se može definisati i kao organizaciona sposobnost neke nacije, vlade, korporacije, ili u praksi i nekog društvenog organizma - da stiče i koristi informacije, da proveri okruženje, identifikuje nove pretnje i izazove, kao i da na kreativan način odgovori na nove izazove¹¹⁸. Pri tome je važno istaći da je sposobnost organizacije da akumulira i memoriše informacije obično mnogo veća od njene sposobnosti da te iste informacije analizira i ocenjuje.

Za razliku od materijalne, opipljive, imovine („Tangible asset“ - zemlja, zgrade, pogoni, oprema i novac) intelektualni kapital predstavlja nematerijalnu, neopipljivu imovinu („Intangible asset“). Izraz "intelektualni kapital" u stvari najslikovitije i najpotpunije predstavlja neopipljive resurse, kao što su know-how, kompetencija, inovativnost, korporativna kultura, timski rad, imidž, lojalnost potrošača. Intelektualni kapital čine:

- svi zaposleni
- njihova organizacija
- sposobnost stvaranja vrednosti koju valorizuje tržište.

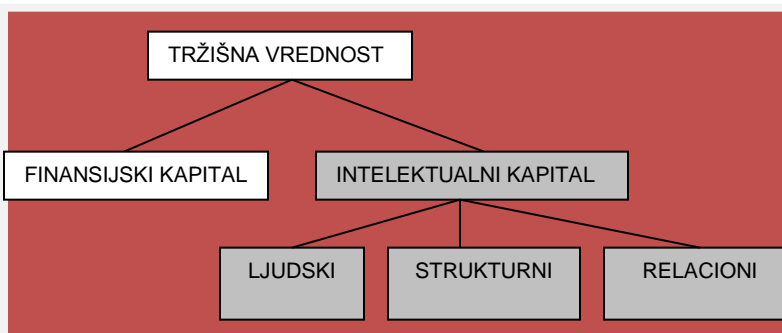
Karakteristike intelektualnog kapitala su od presudnog značaja pri stvaranju, pri funkcionisanju, pri održavanju, kao i pri ostvarivanju poslovne profitabilnosti, i diktiraju rast i razvoj organizacije.

Faktori ekonomskog razvoja u savremenom dobu su informacije, prostor i vreme, i u skladu s tim, intelektualni kapital se odnosi, interdisciplinarna, multidisciplinarna, pluridisciplinarna i transdisciplinarna znanja, sposobnosti, umeća, iskustva, kroz informacije koje stvaraju razliku jednih u odnosu na druge, i stvaraju promene, novine.

To dovodi do toga da intelektualni kapital pojedinca, preduzeća, regije, nacije –predstavlja znanje koje se na tržištu pretvara u vrednost. Ukoliko znanje ne proizvodi novu vrednost, ono ne predstavlja intelektualni kapital. Postoje tri tipa intelektualnog kapitala¹¹⁹:

1. Ljudski kapital ili humani kapital (uključuje iskustvo, veštine i sposobnostin ljudi),
2. Strukturni ili interni kapital (uključuje patente, tržišne marke i zaštićena prava, čuvanje znanja u bazama podataka i listama potrošača i dizajn i sposobnosti informacionih sistema)
3. Relacioni, tržišno orijentisan ili eksterni kapital - uključuje profitabilnost i lojalnost potrošača, kao i snagu marke, licenci i franšiza.

Intelektualna imovina može da dostigne 80% do 90% vrednosti akcije, ali njihova vrednost (uzimajući u obzir razliku između tržišne i računovodstvene vrednosti) ostaje pokrivena nevidljivim bilansom stanja. Najrazvijenije ekonomije sveta, više od polovine bruto domaćega proizvoda zasnivaju na znanju. Industrije poput telekomunikacija, računara, softvera, tj. industrije visoke tehnologije, gotovo su udvostručile svoj udeo u outputu u poslednjih dvadesetak godina, dok usluge zasnovane na znanju rastu i brže.



Slika 1.: Tržišna vrednost poslovnog subjekta i intelektualni kapital

U sadašnjem vremenu globalizacije, znanje ima stratešku ulogu napretka i razvoja. U znanje ulažu i male firme, i velike korporacije, pa i država. U najrazvijenijim zemljama, više od ½ BDP počiva na znanju.

¹¹⁷ Pulčić, A. – Sundać, D. Intelektualni kapital, I. B. C. C, Rijeka, 1998., str. 88.

¹¹⁸ Inić B., Kukrika M., „Kako biti konkurentan na globalnom tržištu“, Menadžment znanjem i intelektualnim kapitalom, (U časopisu: Kvalitet, Poslovna politika, br. 9-10, Beograd, 2003., str.99.

¹¹⁹ Pržulj Ž.: Menadžment ljudskih resursa, “Institut za razvoj malih i srednjih preduzeća”, Beograd, 2002

Povećanje ulaganja u stvaranje novog znanja u svim naučnim područjima i pretvaranje tog znanja u sveukupni razvoj nužno je ne samo za stvaranje društva temeljenog na znanju već i za poboljšanje nacionalne konkurentnosti, kvaliteta života pojedinca i društva, smanjivanja nesklada na tržištu rada, stvaranja socijalne pravde i povezivanja svih društvenih segmenata. U današnjem globalnom privrednom okruženju moguć je napredak samo onog privrednog sistema koji vrednuje znanje i inovacije te ulaže odgovarajuća sredstva u inovativnost, istraživanja i razvoj. Globalizacijski trendovi povezuju svet informacijski, privredno, tehnološki, tržišno i medijski u celine, u kojima se primjenjuju jednaka merila i vrednosni sistemi. Razlike u znanju i njegovoj tehnološkoj primeni postaju glavni činioci koji dele razvijene zemlje od nerazvijenih, bogate od siromašnih, visoki životni standard od niskog. Kada se govori o društvu znanja koje se odražava permanentnim učenjem, misli se na informacijsko društvo u kojem se svaki napredak ostvaruje oplemenjivanjem te širenjem znanja i informacija. Permanentno, naučno-tehnička revolucija i evolucijsko menjanje društva zahtevju da se sve podredi povećanju i produblivanju čovekovog znanja. Stoga, ono je danas ključni i najvažniji činilac sveukupnog života i delovanja¹²⁰.

3. STRATEŠKO UPRAVLJANJE ORGANIZACIJOM I POSLOVNE PERFORMANSE

Da bi organizacija mogla nesmetano da funkcioniše neophodno je da ima postavljene adekvatne ciljeve, strategiju, organizacionu strukturu i performanse. Pošto su resursi prilično ograničeni, a potrebe neograničene, prisutno je neprekidno traganje za najboljim oblikom organizacije. Performanse doprinose opstanku i razvoju organizacije, svojom kvantitativnom i kvalitativnom težinom.

Performanse se, najčešće, označavaju kao stanje u kome se preduzeće nalazi i stanje koje ono želi da dostigne. To su ostvarenja ili učinci koje preduzeće postiže u različitim oblastima i aspektima poslovanja, u određenom vremenskom periodu. Pored rezultata procesa, autputa, performanse preduzeća se odnose i na osobenost ulaganja tj. inpute neophodne da bi se autputi ostvarili, kao i na osobenost procesa konverzije inputa u autpute¹²¹.

Što se tiče kadrova ili ljudskih potencijala uopšte – njihove performanse bi se ogledale u stepenu obrazovanja, kvalifikacijama i stručnosti, veštinama, talentu, vaspitanju, iskustvu u praksi. Sa aspekta ekonomije, performanse zaposlenih bi se ogledale u produktivnosti. Intelektualne performanse preduzeća u najvećoj meri sadržane su u dimenziji učenja zaposlenih i njihovog razvoja. U ovoj dimenziji su, naime, sadržane performanse humanog kapitala (veštine, praktična znanja, formalna edukacija, dodatna obuka, isl.) ali takođe i informacionog kapitala (sistemi i baze podataka), kao i ostalog strukturnog intelektualnog kapitala, koji se naziva organizacioni kapital (kultura, liderstvo, timski rad i sl.)¹²². Intelektualne performanse preduzeća mogu se identifikovati i delom kroz dimenzije potrošača, a delom i iz dimenzije internih poslovnih procesa. Drugim rečima, intelektualne performanse se mogu identifikovati ukoliko se kroz dimenziju internih poslovnih procesa reflektuju dobavljači i zajednica, odnosno odnosi sa ovim stejkholderima.

Prema Krstiću i Sekulićevoj, kao performansa intelektualnih resursa mogu se uzeti, broj prijavljenih patenata ili tehnološka aktuelnost patenata u portfoliju, ali kao performanse upotrebe ovih resursa mogu se uzeti efekti u prihodu od datih licenci za korišćenje patentom zaštićenih tehnologija (izuma)¹²³. U skladu sa životnim ciklusom organizacije i bitnim makroekonomskim efektima, utvrđuju se performanse organizacije kao paralela, srodnim konkurentskim organizacijama, u odgovarajućim periodima poslovanja.

Merenje intelektualnih performansi značajno je i zbog usklađivanja resursa preduzeća sa strategijom koja se sprovodi, kao i zbog poboljšanja efikasnosti poslovnih procesa i aktivnosti¹²⁴. Savremeni upravljački koncepti, zato pored finansijske perspektive performansi ističu i perspektive potrošača, perspektiva intelektualnih poslovnih procesa, perspektiva učenja i razvoja zaposlenih (perspektiva sposobnosti). U novim uslovima poslovanja, promena u strukturi resursa savremenog preduzeća je osnovni razlog zbog kojeg je potrebno da preduzeća mere performanse upotrebe intelektualnih resursa i svoj intelektualni kapital i izveštavaju o njegovim performansama.

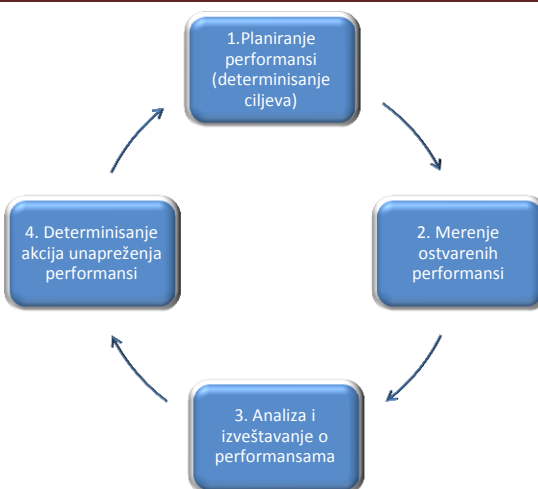
¹²⁰ Biljan-August, M., Jakovac, P., (2009.): The importance of ICT in Croatia – overview on IT literacy, Proceedings of the 32nd International convention on information and communication technology, electronics and microelectronics: MIRO 2009; Vol. IV: Computers in Education: CE/, str. 297-302

¹²¹ Pešalj, B. (2006). Merenje uspešnosti preduzeća - tradicionalni i savremeni koncepti. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, str.8.

¹²² Čabrilo, S; „Istraživanje indikatora za merenje intelektualnog kapitala u organizacijama“ (Doktorska disertacija), Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, 2008.

¹²³ Krstić, B; Sekulić, V. (2013): „Upravljanje performansama preduzeća“, Ekonomski fakultet Univerziteta u Nišu, str. 8

¹²⁴ Gimbert, X; Bisle, J; Mendoza, X; „The Role of Performance Measurement Systems in Strategy Formulation Processes“, Long Range Plannig, Vol. 43, issue, 4, 2010, pp 477-497



Slika 2: Faze procesa upravljanja performansama

Proces upravljanja performansama preduzeća i obuhvata sledeće faze:

- planiranje performansi - definisanje njihovih ciljnih nivoa,
- merenje ostvarenih performansi,
- analizu i izveštavanje o performansama,
- determinisanje mera za unapređenje performansi .

4. UPRAVLJANJE INTELEKTUALNIM KAPITALOM

Upravljanje znanjem predstavlja identifikaciju, optimizaciju i aktivno upravljanje intelektualnim sposobnostima, bilo u obliku eksplicitnog znanja sadržanog u veštačkim izvorima ili u obliku implicitnog znanja sadržanog u samim pojedincima ili zajednicama. Eksplicitno znanje nastaje iz različitih izvora i lako se može kodifikovati u dokumente, procese ili praksu (uključuje sve sazajne nivoe koji se mogu pretvoriti u vizuelnu prezentaciju, reči ili brojeve). Sa druge strane, implicitno znanje je ugrađeno u ljudsko iskustvo i rad. Ono se teško može registrovati i dokumentovati i odnosi se na lična znanja ugrađena u iskustvo u obliku pravila, vrednosti i intuicije. Optimizacija eksplicitnog znanja postiže se konsolidovanjem njegovih veštačkih izvora i obezbeđivanjem uslova za nesmetano korišćenje, dok se optimizacija implicitnog znanja postiže formiranjem zajednica za razmenu i povećanje njegovog kvantuma. To znači, da organizacija koja maksimalno želi da iskoristi znanje koje poseduje, mora upravljati pomenutim komponentama i njihovom međusobnom interakcijom, čiji je cilj pokretanje inovacija u organizaciji¹²⁵. Intelektualni kapital je najvažniji izvor konkurentske prednosti, što diktira menadžmentu intenzivno strategijsko upravljanje istim. Neki od dominantnih razloga upravljanja intelektualnim kapitalom su:

- procenjivanje vrednosti preduzeća,
- povećanje nivoa organizacionog znanja,
- kontrola efikasnosti organizacije za ostvarivanje svojih ciljeva,
- aktivnosti istraživanja i razvoja,
- prikupljanje bitnih informacija za aktivnosti poslovne transformacije preduzeća
- usmeravanje pažnje na programe inovacije znanja(educacije, obuke).

Proces upravljanja intelektualnim kapitalom ima sledeće faze:

FAZA 1. Razviti svest o važnosti tog resursa.

FAZA 2. Vizualizovati i kategorizovati intelektualni kapital preduzeća.

FAZA 3. Odrediti način upravljanja ključnim faktorima.

FAZA 4. Uspostaviti merni sistem za performansu intelektualnog kapitala.

FAZA 5. Uvesti novi sistem izveštavanja.

¹²⁵ ICDQM.(2008). Zbornik radova- Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću. Čačak: Izdavački centar DQM

Sposobnost kompanija da na pravi način iskoriste svoje nematerijalne resurse, postala je mnogo značajnija u odnosu na investiranje i upravljanje fizičkom imovinom. Upravljanje znanjem utiče na poboljšanje performansi zaposlenih, što predstavlja izuzetno važan faktor u ostvarivanju konkurentne prednosti organizacije, te je stoga znanje koje doprinosi ostvarivanju osnovnih ciljeva preduzeća neophodno posmatrati kao nezamenljiv strateški resurs preduzeća. Izgradnja ekonomski održivog sistema kroz konkurentnost je važnija nego ikada u današnjem nestabilnom okruženju. Globalni indeks konkurentnosti (Global competitiveness index- GCI 4.0 - 2018 Edition), kao pokazatelj nivoa konkurentnosti privrede definiše veći broj indikatora, a u okviru parametara stuba 6- Veštine, obuhvata i segmente obrazovnog procesa, kao važne indikator konkurentnosti jedne privrede¹²⁶. Srbija je u izdanju 2017. godine bila rangirana na 70-tom mestu, od ukupno 135 rangiranih država, a po podacima iz izdanja u 2018-toj godini na 65-tom mestu od ukupno rangiranih 140 država sveta. Stub 6 obuhvata sledeće indikatore (merila od 0-100- najbolje):

- Prosečne godine školovanja i obim obuke zaposlenih
- Kvalitet stručnog usavršavanja uz veštine diplomaca
- Digitalne veštine među stanovništvom
- Jednostavnost pronalazjenja kvalifikovanih radnika
- Očekivani vek trajanja školskih godina
- Kritičko razmišljanje u nastavi, i odnos učenika i nastavnika u osnovnom obrazovanju

Izveštaj o globalnom indeksu konkurentnosti, u 2018. godini posmatra indikatore 140 država sveta, a u narednoj tabeli će biti prikazani indeksi konkurentnosti za neke zemlje iz okruženja, kao i rangiranje stuba 6, kao pokazatelj vrednosti parametara obrazovanja.

Tabela 1: Globalni indeks konkurentnosti 2018. g

Država	Rangiranje po indeksu ukupne konkurentnosti 2018. 1/140	Rangiranje po indeksu ukupne konkurentnosti 2017. 1/135	Rangiranje indikatora 6- Veštine 2018.
Albanija	76	80	47
Bosna i Hercegovina	91	90	87
Bugarska	51	51	60
Crna Gora	71	73	52
Grčka	57	53	39
Hrvatska	68	68	65
Makedonija	84	-	81
Slovenija	35	35	29
Srbija	65	70	56
Turska	61	58	77

U novoj globalnoj informacionoj ekonomiji znanje dobija ulogu veću, nego ikada pre. Ono postaje presudan strateški faktor razvitka. Pojedinci, preduzeća i države koje u njega intenzivno ulažu, koji se njime koriste i na odgovarajući način vrednuju, postaju globalni dobitnici. I obratno, svi oni koji ga marginalizuju, zaostaju i gube „veliku trku“. Najrazvijenije ekonomije sveta, više od polovine bruto domaćeg proizvoda zasnivaju na znanju

5. ZAKLJUČAK

Upravljanje performansama organizacije preduzeća povezuje ljude sa performansama i profitom. Ono započinje razumevanjem šta se podrazumeva pod ekonomskim uspehom preduzeća, a zatim obezbeđuje da svako u preduzeću efikasno radi kako bi se ostvario uspeh. Upravljanje performansama obuhvata sve one aspekte upravljanja koji su dizajnirani da poboljšaju efikasnost i efektivnost pojedinaca i organizacije. Otuda, osnovna svrha upravlja performansama je razvoj potencijala zaposlenih, kako bi poboljšali svoje performanse i, kroz povezivanje individualnih ciljeva sa poslovnim strategijama, unapredili performanse organizacije preduzeća. Ekonomski sistem se može definisati kao skup metoda i standarda usvojenih od strane kompanija koja će joj omogućiti da odluči organizovati distribuciju ograničenih ekonomskih resursa da zadovolje neograničeno ljudske potrebe. Alternativno, "ekonomski" sistem "odnosi se na organizacionu strukturu i proces kroz koje društvo čini svoj proizvod i procesne

¹²⁶The Global Competitiveness Report , World Economic Forum-2018 Edition

odluke. Kreiranje i promena njihov ekonomski sistem, svako društvo bira između alternativnih ciljeva i alternativne odluke.¹²⁷

Današnje poslovanje okarakterisano je ekonomskom neizvesnošću, izraženom fluktuacijom kvalifikovanih kadrova, globalnom konkurencijom i jedini postojani element u modernom privrednom okruženju je promena. U takvim uslovima, preduzeće ne može opstati na tržištu bez stručnog menadžmenta, veštih radnika i adekvatnih metoda za upravljanje znanjem svih zaposlenih, kao i za primenama najsavremenije tehnologije. Smatra se da je jedan od najznačajnijih razloga za to globalizacija ekonomije i proširenje konkurentskih tržišta rada, proizvoda i usluga. Izuzetna brzina tržišnih i tehnoloških promena nameće potrebu za što fleksibilnijim poslovanjem, pa je neophodno adekvatno upravljanje promenama, kako bi se na što bolji način poslovanje prilagodilo dinamičnom okruženju. Način na koji preduzeće upravlja svojim ljudskim resursima, u velikoj meri može pomoći kreiranju i održavanju konkurentске prednosti, jer zapravo oni predstavljaju intelektualni kapital koji kreiranjem inovacija i znanja omogućava diferencijaciju preduzeća u kompetitivnom tržišnom okruženju. Kako se tržišta šire, neizvesnost raste, tehnologije se razvijaju, konkurencija se povećava i jača, proizvodi i usluge brzo zastarevaju i nestaju sa tržišta, uspešne kompanije karakteriše njihova sposobnost da permanentno kreiraju nova znanja, da ih brzo rašire na sve nivoe organizacije i ugrade u nove tehnologije, procese, proizvode i usluge. U postindustrijskoj eri, uspeh korporacija skriven je u njihovim intelektualnim sistemima i na znanju zasnovanim aktivnostima razvoja novih proizvoda, usluga i procesa. Pored obezbeđivanja kvalitetnog intelektualnog kapitala, od izuzetnog značaja je i evaluacija

LITERATURA

- [1] Biljan-August, M., Jakovac, P., (2009.): The importance of ICT in Croatia – overview on IT literacy, Proceedings of the 32nd International convention on information and communication technology, electronics and microelectronics: MIRO 2009; Vol. IV: Computers in Education: CE/,2009.
- [2] Gimbert, X; Bisle, J; Mendoza, X; „The Role of Performance Measurement Systems in Strategy Formulation Processes“, Long Range Plannig, Vol, 43, issue, 4, 2010.
- [3] Davenport, T., Prusak, L., Working Knowledge, How Organizations Manage What They Know, Harvard Business School Press, 2000.
- [4] Inić B., Kukrika M., „Kako biti konkurentan na globalnom tržištu“, Menadžment znanjem i intelektualnim kapitalom, (U časopisu: Kvalitet, Poslovna politika, br. 9-10, Beograd, 2003.
- [5] ICDQM.(2008). Zbornik radova- Upravljanje kvalitetom i pouzdanošću. Čačak: Izdavački centar DQM
- [6] Krstić, B; Sekulić, V., „Upravljanje performansama preduzeća“, Ekonomski fakultet Univerziteta u Nišu, 2013
- [7] Pešalj, B., Merenje uspešnosti preduzeća - tradicionalni i savremeni koncepti. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, 2006.
- [8] Pržulj Ž.: Menadžment ljudskih resursa, “Institut za razvoj malih i srednjih preduzeća”, Beograd, 2002
- [9] Pulić, A. – Sundać, D. Intelektualni kapital, I. B. C. C, Rijeka, 1998.
- [10] Sveiby K (objavljeno 09.04.1998, dopunjeno aprila 2001), Intellectual capital and knowledge management, dostupno na www.sveiby.com.
- [11] Stošić-Mihajlović, Lj. [2015]. Conditionality economic policy and economic system. Journal of Process Management. New Technologies, International, 3(1), 76- 83.) and Vol. 5, No 4, 2017., pp. 13-29
- [12] The Global Competitiveness Report , World Economic Forum-2018 Edition
- [13] Čabrilo, S; „Istraživanje indikatora za merenje intelektualnog kapitala u organizacijama“ (Doktorska disertacija), Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad, 2008.

¹²⁷ Stošić-Mihajlović, Lj. [2015]. Conditionality economic policy and economic system. Journal of Process Management. New Technologies, International, 3(1), 76- 83.) and Vol. 5, No 4, 2017., pp. 13-29

