

AKCIONARSTVO

-časopis za menadzment-

Vol. 24, No. 1, 2018. godine

Izdavač

Centar za ekonomska i finansijska istraživanja

Lomina br. 2, 11000 Beograd

Tel: 011/361-09-06

www.ipn.org.rs/akcionarstvo

e-mail: cefibeograd@gmail.com

Suizdavači

Fakultet za menadžment

Institut primenjenih nauka Beograd

Glavni i odgovorni urednik

prof. dr Milorad Zekić

ISSN 0354-6403

Redakcijski odbor

prof. dr Sanja Đukić

prof. dr Milorad Zekić

prof. dr Dragan Anđelić

doc. dr Ljubiša Todorović

prof. dr Cvijetin Stojanović

prof. dr Radoja Janjetović

prof. dr Petko Stanojević

doc. dr Andrej Mićović

Lektor i kolektor

Valentina Jovanović

Tehnički urednik

Slobodan Vukoje

Štampa:

Family print Niš

Časopis izlazi jednom godišnje – The magazine is published one times a year

SADRŽAJ

Milan Mihajlović

Petko Stanojević

Arsen Tešić

MENADŽMENT ZNANJA KAO FAKTOR POVEĆANJA EFIKASNOSTI ORGANIZACIJE5

Miloš Stanković

Nikola Milenković

OBUČAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH PUTEM ELEKTRONSKOG UČENJA 15

Irena Milojević

Cvijetin Stojanović

Ljubiša Todorović

INVESTICIONI PROBLEM SIROMAŠTVA SA OSVRTOM NA REPUBLIKU SRBIJU 31

UPUTSTVO AUTORIMA ZA PRIPREMU RUKOPISA 51

Milan Mihajlović¹

Petko Stanojević²

Arsen Tešić³

MENADŽMENT ZNANJA KAO FAKTOR POVEĆANJA EFIKASNOSTI ORGANIZACIJE

Pregledni rad

UDK: 005.94

005.336.1:334.7

Rezime

Znanje danas predstavlja najvažniji resurs koji obezbeđuje konkurentsku prednost svake organizacije. Zato je neophodno adekvatno upravljanje ovim resursom. Organizacije se u uslovima savremenog poslovanja okreću znanju koje poseduju, da bi unapredile svoje poslovanje, donosile što efikasnije odluke i postigle što veću efikasnost i kvalitet poslovanja. Koncept menadzmenta znanja usmeren je direktno na poboljšanje efektivnosti i efikasnosti organizacije, kako bi uspešno predvidele i kreirale svoju poslovnu budućnost. To je jedini način da se izazovi i opasnosti nepredvidljivog poslovnog okruženja, pretvore u šansu uspešnog poslovanja organizacije i na taj način da se ostvari konkurentska prednost.

Ključne reči: Znanje, menadzment znanja, ljudi i tehnologija, konkurentsko okruženje.

¹ Vojna akademija, Pavla Jurišića Šturma 33, Beograd, milan.mih@gmail.com

² Visoka škola za menadzment i ekonomiju, Karađorđeva 52, Kragujevac, c.stanojevic.vsem@gmail.com

³ Visoka škola Epoha, Mileševska 40a, Beograd, a.tesic.epoha@gmail.com

Uvod

Menadžment znanja je poslovni koncept koji za cilj ima organizaciono znanje. Prisutan je u mnogim disciplinama poput biznisa, ekonomije, psihologije i menadžmenta informacionih sistema. Menadžment znanja povezuje u jednu celinu ljude, tehnologiju i organizacione procese. Neke koristi od menadžmenta znanja su uočljive na prvi pogled, dok su neke veoma teške za definisanje. Da bi kompanija dobila što više koristi od menadžmenta znanja, znanje se mora učiniti dostupno svima i međusobna podela znanja mora biti osnova za saradnju.

Menadžment znanja podrazumeva usvajanje i korišćenje kolektivnog iskustva organizacije u čitavom poslovnom procesu i to: u dokumentima, u bazama podataka ili kao prećutno znanje zaposlenih. Mnoga istraživanja su pokazala da čak oko 95% informacija postoji kao tzv. prećutno znanje. To je upravo pokretačaka snaga za inovacije, odnosno konkurentska prednost koja održava kompaniju u nepredvidivom poslovnom okruženju.

Osnovni cilj svake savremene organizacije je da se svi poslovni procesi posmatraju kao procesi znanja. To podrazumeva stvaranje znanja, njegovo širenje, nadgradnju i primenu u celoj organizaciji. Menadžment svake organizacije treba da teži stvaranju što više eksplicitnog znanja, koje je po svojoj prirodi kolektivno.

Menadžment znanja je danas u centru interesovanja. Kompanije se bore da sačuvaju dostignuti nivo razvoja i da ga unaprede prateći svaku promenu globalnog društva. Potreba prilagođavanja u skladu sa brzim promenama je glavni motiv za opstanak u društvu. Suočene sa novim načinom rada organizacije se okreću što više i brže novom znanju i njenoj akumulaciji kao jedinoj garanciji budućnosti.

1. Upravljanje znanjem u organizaciji

Promene u konkurentskom okruženju i potreba da se održi konkurentska prednost, uslovljava preduzeće da se okreće onome po čemu se razlikuje od drugih organizacija, a to je znanje koje poseduje. Upravljanje znanjem jedne organizacije podrazumeva pretvaranje individualnog znanja zaposlenih u organizaciji u kolektivno, organizaciono znanje, koje bi bilo dostupno u pravom trenutku i na pravi način svim članovima organizacije na svim njenim nivoima. Preduslov za uspešno upravljanje znanjem u jednoj organizaciji, nije samo čuvanje znanja koje će biti dostupno svim zaposlenima, već stvaranje znanja kojim se uvećava vrednost organizacije.

Dva su faktora koji bitno utiču na proces upravljanja znanjem u jednoj organizaciji. Prvo, poslovanje u dinamičkom i promenljivom okruženju znanja, gde su proizvodi, usluge i procesi, uslovljeni postojanjem i iskorišćavanjem znanja, zahteva menadžere koji će stremiti napred i usmeravati svoju organizaciju na pravi put. Drugi se sastoji u tome što se sada znanje posmatra kao osnovno sredstvo za proizvodnju ili nevidljiva imovina preduzeća, što zahteva specifične strategije, politike i sredstva kojima bi se ovom imovinom upravljalo.

Izazovi dinamičkog konkurentskog okruženja uslovljavaju organizaciju, ne samo da primenjuje tehnologiju, već i da razvija sposobnost upravljanja znanjem. Novo i nepredvidivo poslovno okruženje stavlja naglasak na inovacije i kreativnost daleko više nego ikada pre.

Glavne oblasti na koje treba obratiti pažnju prilikom uvođenja sistema menadžmenta znanja u jednoj organizaciji su (Award, Ghaziri, 2004):

- *Kultura.* Promena organizacione kulture nije proces koji se može sprovesti preko noći. Izazov broj jedan je navesti ljude da svoje znanje dele umesto da ga drže za sebe. Da bi se ovo postiglo potrebno je promeniti stavove ljudi i njihovo ponašanje. Kompanija koja razvije pravu kombinaciju podstreka za zaposlene da sarađuju i dele svoje znanje, na najboljem je putu da uvede uspešan sistem menadžmenta znanja. Tradicionalno, zaposleni čuvaju svoje znanje jer, sa razlogom, veruju da će, dajući znanje, izgubiti prednost i položaj u organizaciji. Po njihovom shvatanju znanje je moć, a niko ne želi da je izgubi. Sistem menadžmenta znanja treba da deljenje znanja učini dovoljno atraktivnim da bi potrajalo, i to atraktivnim ne samo za kompaniju, nego i za pojedinca.

- *Procena znanja.* Procena vrednosti informacija je krucijalan korak ukoliko organizacija želi da preispita svoj metod ili da kreira sistem nagrađivanja za zaposlene koji stvaraju "najbolje" znanje.

- *Obrada znanja.* Mnoge organizacije ne shvataju veliku ulogu ljudskog elementa u sistemu menadžmenta znanja. Efektivan sistem menadžmenta znanja mora dozvoliti organizaciji ne samo da prikuplja i prima informacije, već i da dokumentuje proces donošenja odluka. Tehnika obrade informacija treba da bude takva da omogući prikupljanje, čuvanje, obradu i distribuciju i takve vrste znanja koja ne može biti lako svrstana u redove i kolone.

Implementacija znanja. Kada dođe do ustanovljavanja sistema menadžmenta znanja organizacija mora da pristane na promene, učenje i inoviranje, ukoliko želi da zauzme vodeće mesto na tržištu. Tehnologija je već učinila mogućom ostvarenje saradnje u oblasti znanja bez obzira na mesto i vreme. Jedan od važnih zadataka menadžmenta znanja je izvlačenje značenja iz informacije koje će imati uticaj na rešavanje određenog problema. Lekcije naučene u

prošlosti se čuvaju imajući u vidu mogućnost nastanka istih problema u budućnosti.

2. Ekonomija znanja

Ekonomija znanja se zasniva na znanju i kontinuiranom učenju svih elemenata jedne organizacije. Glavna karakteristika koja čini jedan proizvod vrednim za korisnika je upravo znanje koje je ugrađeno u taj proizvod ili uslugu. Pošto znanje čini primarni izvor vrednosti, sledi da novom ekonomijom treba da rukovode oni koji na efektivan i efikasan način upravljaju znanjem, odnosno koji osvajaju, stvaraju, čuvaju, dele i na novi način kombinuju znanje u organizaciji i ugrađuju ga u proizvode i usluge, ali brže nego što to čine njihovi konkurenti.

Peter Drucker u svom delu *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society* (Drucker, 1992) naglašava da postoje sile koje menjaju ekonomiju sadašnjosti i kreiraju društvo budućnosti. Pored razvoja tehnologije, globalizacije i stvaranja svetske ekonomije, kao osnovno obeležje nove ekonomije on naglašava znanje i potrebu da se u centar nove ekonomije stavi znanje i obrazovanje, kao i njihov utcaj na rad, liderstvo i društvo u celini.

Ekonomiju znanja karakterišu: globalizacija koja se odlikuje otvorenom ekonomijom, konkurencijom u globalnim okvirima; znanje kao ključni strateški faktor sticanja konkurentne prednosti; razvoj tehnologije. Ekonomski razvoj i promene na tržištu više nisu spore i predvidljive, već su brze i nepredvidljive. Životni vek proizvoda i tehnologija je kratak. Najvažniji faktor uspeha više nije kapital, sada su to: znanje, ljudi i sposobnost. Da bi organizacija u uslovima ekonomije znanja ostvarila konkurentsku prednost, neophodno je da znanjem koje poseduje stalno uvećava svoju vrednost.

3. Konceptije menadžmenta znanja

Znanje i informacije su postale sredina u kojoj poslovni problemi nastaju. Kao rezultat toga, menadžment znanja postaje prostor za postizanje ušteda i značajnih napredaka u radnom učinku i konkurentskoj prednosti savremene organizacije.

Proizvodi i usluge koje su jednom preduzeću obezbeđivale uspeh u prošlosti, sve manje to čine u periodu koji sledi. Mnogobrojne promene ne ostavljaju mesta neuspešnoj proizvodnji. Dinamika promenljivog okruženja uslovljava činjenicu da je vreme za stvaranje novih proizvoda sve kraće. Kvalitet, vrednost, inovacije i brzina za poslovni uspeh su osnovne determinante koje kompanije postavljaju sebi. Kompanije će se međusobno razlikovati sve više po onome šta znaju.

Primena i razvoj menadžmenta znanja uslovljava postojanje dve perspektive razvoja i to: perspektivu orjentisanu na informatičku i perspektivu orjentisanu na ljudsku komponentu menadžmenta znanja. Prva podrazumeva informacione tehnologije kao odgovor i rešenja svih problema menadžmenta znanja. Iako informacione tehnologije pružaju moćnu snagu i tehniku koja igra važnu ulogu u strategiji menadžmenta znanja, često se dešava da negiranje strategijskog vođenja i ljudskog faktora dovodi do propadanja projekta.

Drugi pogled zasnovan na tome da je ljudski faktor ključni u razvoju menadžmenta znanja podrazumeva da su ključni elementi menadžmenta znanja ljudski intelekt, ljudska organizacija i sposobnosti menadžmenta. Ovde je osnovni cilj širenje transfera znanja kako unutar same organizacije, tako i sa spoljnim korisnicima i partnerima. Ovakav pogled takodje može da dovede do propasti projekta, pošto se često rešenja zasnovana na informacionim tehnologijama odbacuju.

Uzimajući u obzir ova dva pogleda, perspektiva menadžmenta znanja se može definisati samo uz pomoć tri komponente: procesa, ljudi i informacionih tehnologija. Zato je osnovni cilj da se napravi sistem u kome će koristiti i ljudi i mašine na komplementaran način. To znači da se perspektiva menadžmenta znanja nalazi u eliminisanju razlika između ova dva shvatanja.

Menadžment znanja je dospelo do kritičnih pitanja adaptacije organizacije, opstanka i konkurencije s obzirom na rastući diskontinuitet promena u okruženju. U osnovi, menadžment znanja zahteva nalaženje jedinstva informatičke tehnologije s jedne, i kreativnih i inovativnih kapaciteta ljudskog bića, s druge strane (Malhotra, 2001) menadžeri treba da imaju veći osećaj za nevidljivu i neopipljivu imovinu ljudi, sadržanu u umovima i iskustvima zaposlenih. Bez ove imovine, kompanije nemaju viziju i sposobnost da predvide budućnost. Perspektive razvoja koncepta menadžmenta su velike. Savremeno doba nameće nepredvidljivo i kompleksno okruženje u kome opstanak i uspeh organizacije zavisi isključivo od njene sposobnosti da se prilagodi takvoj dinamici poslovanja. Koncept menadžmenta znanja je jedan od osnovnih načina na koji će se izazovi i opasnosti savremenog i nepredvidljivog okruženja, pretvoriti u šansu uspešnog poslovanja i na osnovu toga graditi konkurentsku prednost.

Zaključak

Vreme znanja ne počinje, već se dogodilo. Menadžment znanja se još uvek nalazi u prelasku iz faze osnivanja u fazu razvoja, ali to nije prepreka za njegovu uspešnu primenu u svakodnevnom poslovanju preduzeća.

Menadžment znanja u kompanijama dovodi do unapređenja komunikacije i poboljšanja saradnje između ljudi. Svest o potrebi

znanja sve više uučuje na veće poverenje i poštovanje između ljudi koji su upućeni jedni na druge u radnom procesu. Sve se to odražava na unapređenje veština radnika, nivo zadataka, funkcija i sveukupne organizacije. Kao rezultat toga je podizanje produktivnosti i boljeg donošenja odluka. Sve to se postiže znanjem koje radnici i menadzment preduzeća poseduju.

Nepredvidljivo i kompleksno konkurentsko okruženje nameću potrebu da opstanak i uspeh organizacije zavise pre svega od sposobnosti da se prilagode takvoj vrsti poslovanja. Poslovni subjekti se među sobom diferenciraju po onome šta znaju. Zato i proističe važnost menadzmenta znanja kao koncepta kolektivnog znanja, čiji je cilj što efikasnija primena znanja da bi se donele najkvalitetnije odluke. U svemu tome centralnu ulogu imaju ljudi.

Literatura

1. Award, E.M., Ghaziri, H.M. (2004) Knowledge management, Pearson Education International, Prentice Hall.
2. Drucker, P. (1992) The age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing.
3. Malhotra, Y., (2001) Knowledge Management for the New Business World, BRINT Institute, dostupno na <http://www.kmnetwork.com/whatis.htm> Yogesh. Malhotra Brint.com.
4. http://hr.wikipedia.org/wiki/Upravljanje_znanjem.
5. Barth, S., (2002) Defining knowledge management, dostupno na <http://www.destinationcrm.com/Articles/ReadArticle.aspx?ArticleID=46355>.

Datum prijema: 12.11.2017.

Datum prihvatanja: 03.10.2018.

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A FACTOR FOR INCREASING ORGANIZATION EFFICIENCY

Review article

UDC: 005.94

005.336.1: 334.7

Summary

Knowledge today is the most important resource that ensures the competitive advantage of every organization. Therefore, adequate management of this resource is necessary. In the modern business environment, organizations turn to the knowledge they possess to improve their business, make as efficient decisions as possible and achieve the highest efficiency and quality of business. The concept of knowledge management is aimed directly at improving the effectiveness and efficiency of the organization in order to successfully anticipate and create their business future. It is the only way to turn the challenges and dangers of an unpredictable business environment into an opportunity for a successful business organization and thus gain a competitive advantage.

Keywords: Knowledge, knowledge management, people and technology, competitive environment.

Miloš Stanković¹

Nikola Milenković²

OBUČAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH PUTEM ELEKTRONSKOG UČENJA

Pregledni rad

UDK:

005.963.1:004.738.5

37.018.43-057.16

Rezime

U stalnoj potrazi za povećanjem efikasnosti i efektivnosti korporacije, kao i malih i srednjih preduzeća (MSP) traže način za sticanje i održavanje konkurentske prednosti na tržištu. Elektronsko učenje je proces poznavanja elektronskih informacionih sistema i mogućnosti njihove primene u obrazovne svrhe.

Sveobuhvatnost menadžerskog informacionog sistema u obrazovanju podrazumeva poznavanje mogućnosti primene elektronskog učenja u ovom procesu, što je i predmet ovog rada.

Ključne reči: Obuka, kontinualno usavršavanje, elektronsko učenje.

Uvod

Zaposleni danas treba da obrade više informacija u kraćem vremenu i nauče više nego ikada ranije. Nova znanja pojavljuju se kontinualno, jednom stečeno znanje zastareva i mora se obnavljati i dopunjavati novim. Promene vezane za proizvodne, tržišne ili

¹ Visoka škola za menadžment i ekonomiju, Karađorđeva 52, Kragujevac, milos.stanko@yahoo.com

² Univerzitet Alfa BK, Palmira Toljatija 3, Novi Beograd, n.milenkovic989@gmail.com

tehnološke strategije korporacija relativno su česte, i zahtevaju odgovarajuće promene u obučenosti radne snage jer informacije i obuke brzo zastarevaju. Danas kada znanje radnika ima netradicionalnu orijentaciju u vremenu i prostoru, veruje se da sve dok se posao odvija na vreme, nije bitno gde i kako je urađen. Po istoj logici, zaposleni žele mogućnost da izdvoje vreme potrebno za učenje. Savremene metode obuka treba da odražavaju te promene u načinu života. Permanentni razvoj ljudskih resursa je nešto na šta su korporacije, isto kao i MSP, jednostavno primorane. Njihova sposobnost da obrazuju i obučavaju zaposlene dok ih održavaju na poslu je veoma dragocena. Identifikovanjem ključnih veština potrebnih za poslovanje i podsticanjem njihovog razvoja kod zaposlenih korporacije mogu da osiguraju svoj opstanak.

Pitanja koja se nameću su sledeća: Koje je odgovarajuće rešenje koje će omogućiti da zaposleni drže "korak" sa ubrzanim promenama u korporativnom svetu? Da li elektronsko učenje predstavlja jedan od načina koji omogućava da zaposleni steknu i obnavljaju znanje neophodno za obavljanje njihovih radnih zadataka. Pre nego što se odgovori na ova pitanja pojasniće se termin elektronskog učenja.

1. Elektronsko učenje

Pod elektronskim učenjem u ovom radu podrazumeva se učenje zasnovano na primeni informacionih tehnologija tj. na isporuku nastavnih sadržaja putem svih elektronskih medija, uključujući i Internet, intranet, ekstranet, satelitske emisije, audio i video kasete, interaktivni TV i CD-ROM. Termin elektronsko učenje pokriva širok skup aplikacija i procesa, uključujući i računarske sisteme zasnovane na učenju, Web-based learning i virtuelne učionice. E-trening tj. obuka zaposlenih u korporacijama i MSP putem

elektronskog učenja postala je najčešće primenjivani postupak za obuku u današnjem svetu jer omogućava obučavanje zaposlenih iz različitih odeljenja u okviru različitih lokacija širom zemlje. Poslodavci trenutno koriste elektronsko učenje za uvođenje i zadržavanje zaposlenih, za ubrzavanje vremena koje je potrebno za obuku i procenu osoblja za nove procedure ili proizvode, za povezivanje sa svojim lancima za nabavku i distribuciju, za distribuiranje radne snage i za zatvaranje praznine u obuci između različitih firmi i delatnosti. Sa tehnologijom koja evoluira u sadašnjem tempu, granice elektronskog učenja su praktično neograničene. Dobro organizovano elektronsko učenja može da bude rešenje i odgovor koji podržava ukupni poslovni cilj. Korporacija i pojedinci prihvataju povećanje uloga koje nudi elektronsko učenje. Veće interesovanje za njim je proizvod njegove fleksibilnosti i snage u povezivanju ljudi i informacija. Elektronsko učenje podržava globalizaciju poslovanja i omogućava virtuelne timove. "Za mlade ljude, koji žive i napreduju u digitalnom okruženju, tehnologija je prirodni deo učenja, rešavanje problema, umrežavanje i podrške u obučavanju [1]." Ključni pokretači za elektronskim učenjem uključuju sposobnost da se proširi i omogući učešće bilo gde u bilo kom trenutku, smanje troškovi, uštedi vreme, da se prilagođava, povećava doslednost i olakšava prepoznavanje postojećih setova veština u poslovanju. Identifikovan je kao ekonomičan način koji obezbeđuje konzistentnu, fleksibilnu i interaktivnu obuku. Istovremeno može da obezbedi doslednost u obuci u preduzeću. Njegov potencijal se takođe vidi u podsticanju deljenja veština, više angažovanja, a manje pretnji nego u tradicionalnom obučavanju u učionici. Elektronsko učenje je način obrazovanja koji uključuje samomotivaciju, komunikaciju, efikasnost i tehnologije. Različite vrste

elektronskog učenja se zasnivaju na: sredstvima komunikacije, rasporedu, strukturi časa, i tehnologiji koja se koristiti.

Prednosti e-learninga

Elektronsko učenje može biti veoma korisno za obrazovanje svih vrsta polaznika u korporacijama. Glavna prednost je fleksibilnost, čas može da se pohađa bilo kad i bilo gde. Raznovrsna tehnologija, koja služi kao osnova za podučavanje, omogućava više prostora za individualne razlike i različite stilove učenja. Takođe omogućava visok nivo simulacija koje se mogu prilagoditi nivou znanja polaznikapolaznika. Nastavni sadržaj dostupan je dvadeset i četiri sata /sedam dana u nedelji, polaznici mogu da ga proučavaju koliko god puta je to potrebno i da uče sopstvenim tempom. Materijal mogu da prilagode svojim potrebama, tako da imaju više kontrole nad svojim procesom učenja. Sadržaj se isporučuje u manjim jedinicama, pod nazivom "delovi", i doprinosi dugotrajnijem efektu učenja. Pristupačan je, štedi vreme i daje merljive rezultate. Za razliku od tradicionalnog učenja isplativiji je, jer se manje vremena i novca troši na putovanje [2].

Nedostaci elektronsko učenje

Nedostatak e-učenja je dapolaznicitreba da imaju pristup računaru, kao i Internetu. Takođe, neophodno je da poseduju određene veštine u radu na računarima kao što su: rad sa datotekama, obrada teksta, pretraživanje Interneta, korišćenje e-maila, instaliranje programa i dr. Ova ograničenja mogu prilično uticati na uspeha polaznikapolaznika u elektronskom učenju. Tehnički problemi kao što su spora internet veza ili spor pristup materijalu jer mu pristupa više računara može prouzrokovati frustraciju i

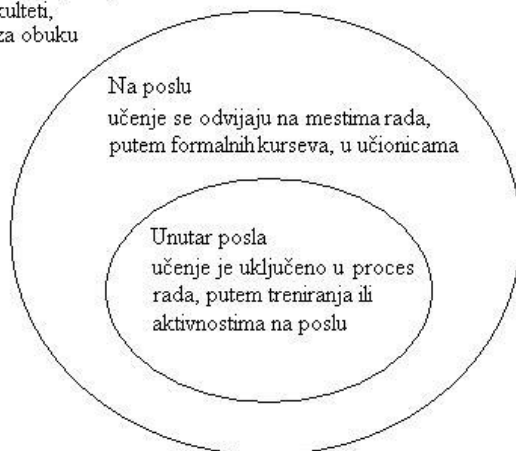
odustajanje polaznik od učenja. elektronsko učenje takođe zahteva isto toliko vremena za pohađanje kursa i kompletiranje zadataka kao i u bilo kojoj tradicionalnoj učionici. Usled smanjene socijalne interakcija od polaznikpolaznika se zahteva da sami održavaju motivaciju. To znači da moraju da budu visoko motivisani i odgovorni jer sve rade oni sami. Polaznik sa niskom motivacijom ili lošim obrazovnim navikama može zaostati u učenju. Takođe oni se mogu osećati izolovanim od instruktora. Uputstva nisu uvek na raspolaganju da pomogu polazniku tako da oni treba da imaju disciplinu da rade samostalno, bez pomoći nastavnika. Korisnici elektronskog učenja takođe treba da imaju dobre veštine pisanja i komunikacije [2].

2. Obučavanje i usavršavanje zaposlenih

Globalizacija tržišta, nove informacione i komunikacione tehnologije ubrzavaju tokove trgovine, zahtevi kupaca postaju složeniji i individualizovani. Novi proizvodi i usluge javljaju se velikom brzinom [1].” Novi izazovi zahtevaju od preduzeća da se brže prilagode novim zahtevima i pitanjima klijenata. Dok u isto vreme proizvodni i životni ciklus proizvoda nastavlja da se skraćuje, informacije i obuke zaposlenih zastarevaju. Razvoj intelektualnog kapitala postao je ključ za sticanje i održavanje konkurentne prednosti na tržištu, odnosno znati šta, kako i zašto i shvatati važnost tog znanja. korporacijama, a samim tim i zaposlenima nameću se novi izazovi koji pokreću potrebu za učenjem i obučavanjem. Neki od njih su: nedostatak kvalifikovane radne snage; od radnika se zahteva da poseduje odgovarajuće znanje koje omogućava veću fleksibilnost na radnom mestu; a globalizacija poslovanja rezultira višestrukim izazovima. Od menadžera se očekuje da dostave znanja i veštine brže i efikasnije

kad god i gde god je to potrebno. U vremenu just-in-time proizvodnje, samo just-in-time trening postaje ključni element organizacionih uspeha. Menadžeri su shvatili da kompanije koje nude obrazovanje i obuke “u toku” imaju višu stopu zaposlenih i zadržavaju prednosti bolje kvalifikovane radne snage. Njihova sposobnost da obrazuju i obučavaju zaposlene dok ih održavaju na poslu je veoma dragocena. Mogućnost obučavanja je značajna za privlačenje novih radnika i efikasan način da se poveća zadržavanje trenutne radne snage. Povećanje sposobnosti postojećeg kadra “u kući” je rešenje za problem nedostataka sposobnosti i povećava zadovoljstva zaposlenih. Povećanje produktivnosti, profitabilnosti i konkurentnosti na tržištu je identifikovano kao pokretačka snaga za povećanje obuke. Obuka ili trening zaposlenih podrazumieva promene u specifičnim znanjima, sposobnostima, veštinama, stavovima ili ponašanju zaposlenih sa ciljem da se pripreme za kvalitetnije obavljanje sadašnjeg posla. Obukom se može: povećati znanje o inostranim tržištima, usvojiti nove tehnologije, povećati kvalitet timskog rada, povećati inovativnost, podržati sigurnost zaposlenja i međusobno prihvaćanje i uspešnija saradnja. Radno orjentisano učenje - je učenje relevantno za posao koje se odvija unutar i na poslu, kao i van radnog mesta . Termini u vezi sa radno orjentisanim učenjem se koriste da bi označili sve oblike aktivnosti učenja koje se odvijaju u kontekstu rad (vidi sliku 1).

Van rada
učenje koje se odnosi na posao, ali se odvija
na mestu daleko od posla,
kao što su fakulteti,
ili u centrima za obuku



Slika 1. Radno orijentisano učenje

Mnoga istraživanja vezana za radno orijentisano učenje pojavljuju se u kontekstu velikih organizacija. One razvijaju infrastrukturu za razvoj ljudskih resursa da bi omogućile internu obuku i razvoj mogućnosti i na taj način obezbede pristup formalnim oblicima učenja. Na primer, učenje i obuku na radu u anketi (DfEE, 2000) pokazuje da se procenat poslodavaca koji obezbeđuju obuku van radnog mesta povećava sa veličinom radne snage poslodavca. Nedavna istraživanja koji finansira Evropska unija, takođe ukazuju da postoje novi pristupi evidentni u velikim organizacijama koje takođe naglašavaju promenu prema učenju, i više neformalnih oblika učenja - pre nego obuka [3]. Takav pomak može prerasti u ono što Votkins definiše kao infrastrukturu učenja. Međutim, sve veći pritisak kako bi se poboljšalo učenje da bi se postigla konkurentna prednost korporacija, i dok retko imaju bilo kakvo infrastrukturu formalnog učenje, često se naglašavaju neformalni oblici učenja ili učenja na radu. Džonson (2002) primećuje da je

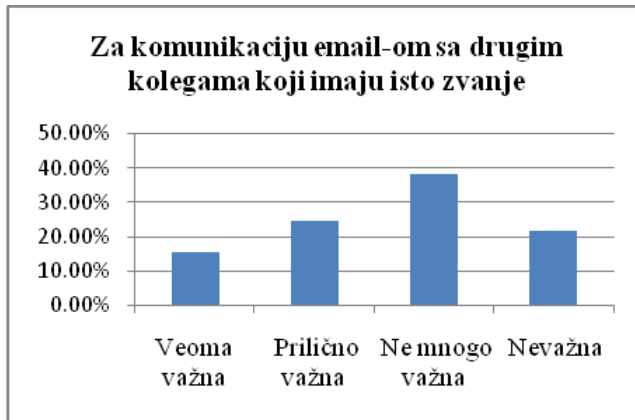
učenje u SMP, nastoji da bude neformalno, na poslu i odnosi se na kratkoročne poslovne ciljeve ili probleme [3].

3. Istraživanje i diskusija

Cilj istraživanja je da se istraže postojeće i potencijalne uloge elektronskog učenja u malim i srednjim organizacijama kao sredstva za razvoj veština zaposlenih primenu IKT u te svrhe u ispitanim organizacijama. S obzirom da je znanje i kompetencije zaposlenih važan faktor koji direktno utiče na efektivnost i efikasnost organizacija, obuka i razvoj zaposlenih treba da su im jedan od primarnih ciljeva. Cilj ovog istraživanja jeste da ispita različite faktore koji pozitivno i/ili negativno utiču na obučavanje zaposlenih, kao i utvrđivanje u kojoj meri koriste IKT u te svrhe. Značaj istraživanja ogleda se u tome što će prikazani rezultati istraživanja ukazati na trenutno stanje u ispitanim organizacijama, na faktore vezane za obuku zaposlenih i uloge elektronskog učenja u malim i srednjim organizacijama i dati predloge kako menadžeri preventivno da deluju da bi povećali pozitivne i smanjili negativne faktore. Na taj način obuka zaposlenih biće efikasnija, oni će posedovati više znanja i sposobnosti, što direktno doprinosi povećanju kvaliteta obavljenog posla, a samim tim utiče i na efikasnost i efektivnost organizacije. U istraživačkom delu koristimo metodu anketiranja putem tehnike upitnika. Za istraživanje je korišćen upitnik koji istražuje pripremu, obuku i razvoj zaposlenih i primenu IKT u te svrhe u organizacijama. Istraživanje je sprovedeno na slučajnom uzorku radnih organizacija sa ciljem da se ispituju različiti faktori koji pozitivno i/ili negativno utiču na učenje zaposlenih, kao i utvrđivanje u kojoj meri koriste IKT u te svrhe tj. Koliko je elektronsko učenje zastupljeno. Instrument je koncipiran za

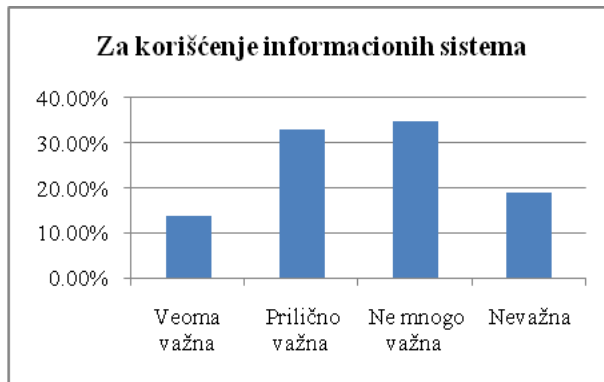
potrebe ovog istraživanja. Upitnik sadrži 45 pitanja koja su grupisana u dve kategorije: 1. pripremu, obuku i razvoj zaposlenih, 2. primenu IKT u organizacijama za obučavanje. Upitnik se sastoji od pitanja: kod kojih je odgovor dat kao Likertova skala, gde ispitanik zaokruživanjem jedne od ponuđenih alternativa iznosi stepen prihvatanja, odnosno neslaganja sa sadržaj pitanja i njegovim uticajem na izazivanje stresa. Naznačeni odgovori imaju sledeće značenje: 1-apsolutno se slažem, 2- slažem se, 3-ne znam, 4- ne slažem se, 5- apsolutno se ne slažem; zatim pitanjima sa da/ne odgovorima, i otvorenim pitanjima kod kojih se od ispitanika očekuje da upiše odgovor. Uzorak istraživanja obuhvata 32 radne organizacije. Ukupno 226 ispitanika od kojih su 54 osobe muškog pola, i 170 ženskog. Po stručnoj spremi raspodela ispitanika je sledeća (stručna sprema-broj ispitanika): III-1, IV-13, VI-21, VII/1-184, VII/2-7. Po starosnoj strukturi raspodela ispitanika je sledeća (starosna struktura-broj ispitanika): od 20-30 god.-30, od 31-40 god.-72, od 41-50 god.-48, preko 51-48, i 35 ispitanika nije odgovorilo na ovo pitanje. Po ukupnom radnom stažu (broj godina radnog staža-broj ispitanika): do 5 godina -45, od 6 do 10 godina - 50, od 11 do 15 godina -73, od 16 do 20 godina -28, od 21 do 25 godina -23, od 26 do 30 godina -20, preko 30 godina -21, nedostaju podaci za dva ispitanika. Iz istraživanja izdvajamo ona pitanja i odgovore za koje mislimo da su interesantni. Pripremljenost zaposlenih pre stupanja na radno mesto na kome se trenutno nalaze i stvarna obučenosť za njega je veoma zadovoljavajuća. Samo 6% ispitanika pre stupanja na radno mesto je smatralo da nije dovoljno pripremljeno i obučeno za njega, a 8% je to stvarno i bilo. Ispitanici su zadovoljni ukupnom obukom i podrškom koju su imali prilikom stupanja na novo radno mesto i to: 20% smatra da je ona bila odlična, 72% dobra i 8% dovoljna. Odgovori ispitanika na pitanje »Koji od navedenih razloga, ako postoji, Vas sprečava da se

obučavate i usavršavate iz vaše oblasti» su sledeći. Na prvom mestu po broju ispitanika koji su potvrdili postojanja barijere za obučavanje je nedostatak novca za usavršavanje sa 45% ispitanika, na drugom mestu nejasnoća koje informacije i/ili mogućnosti su dostupne ispitanicima, sa 31,86% ispitanika. Treće mestu tj. treći razlog zbog kojeg ispitanici su sprečeni da se obučavaju je što obuke koje oni žele da pohađaju im nisu dostupne- 19,46% ispitanika. Nakon toga sledi 11,50% ispitanika koji se slažu da nemaju dovoljno vremena da pohađju kurseve i da troše vreme na usavršavanje. 6,64% ispitanika smatra da im obuka i razvoj trenutno nisu prioritetni, a 3,10% ispitanika nema potrebu da se usavršava (to su u većini slučajeva ispitanici koji uskoro idu u penziju). Glavni izvor inspiracija i ideja koju traže za svoj posao i usavršavanje ispitanici pronalaze u knjigama, novinama i drugim publikacijama (obrazovne, biznis, vladine) čak 78,32%, zatim u razgovoru sa kolegama 69,91%, sledi internet, intranet, forumi i sl. sa 59,29% i konferencije i seminari sa 50%. Na prethodna dva pitanja ispitanici su mogli da čekiraju više odgovora. Što se tiče obučenosti za primenu informacionih i komunikacionih tehnologija na poslu, 15% smatra da je odlično obučeno, a 52% smatra da je dovoljno obučeno, a 30% ispitanika smatra da nije dovoljno obučeno. Stavovi ispitanika prema primeni ITK za učenje i podučavanje zaposlenih u korporacijama prikazani su na sledećim slikama. Ispitanici IKT primenjuju najčešće za komunikaciju putem mejla sa kolegama, 15.38% veoma često, 24.43% često, 38.46% nebaš često i 21,72% nikako (vidi sliku 2).



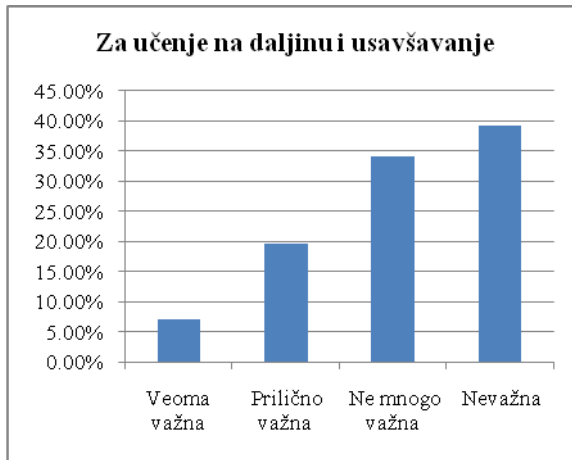
Slika 2. Korišćenje ITK za komunikaciju sa kolegama

Zatim sledi korišćenje informacionih sistema 13.62% veoma često, 32.86% često, 34.74% nebaš često i 18.78% nikako. (vidi sliku 3).



Slika 3. Korišćenje informacionih sistema

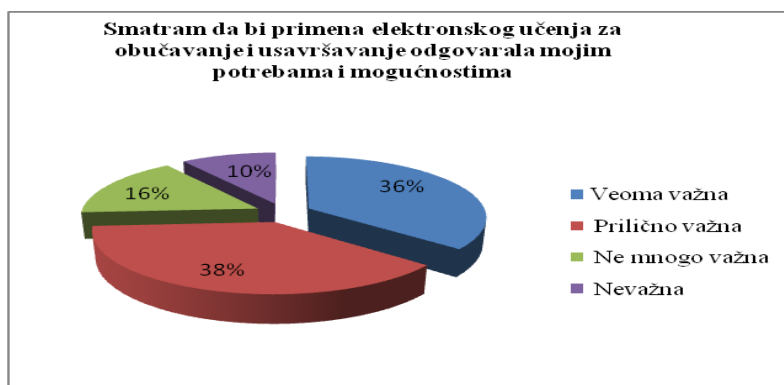
IKT za učenje na daljinu i usavršavanje ispitanici koriste: 7.01% veoma često, 19.63% često, 34.11% nebaš često i 39.25% nikako. (vidi sliku 4).



Slika 4. Korišćenje ITK za učenje na daljinu i usavršavanje

Na osnovu dobijenih rezultata možemo da tvrdimo da primena nije zadovoljavajuća i da je potrebno ispitanike obučiti, motivisati i ohrabriti da je češće koriste (slika 5). Od ukupnog broja ispitanika samo 39% je u protekle tri godine učestvovalo u aktivnostima vezanim za profesionalni razvoj i od tog broja 54% je koristilo mentorstvo kolega sa istim zvanjem, 27% obuke na visoko školskim ustanovama, i 19% mentorstvo kolega sa većim zvanjem. Broj ispitanika koji se u prethodnom periodu usavršavao i obučavao je mali i nezadovoljavaćiji s obzirom da se radi o periodu od tri godine. E-learning obuke od strane organizacija nisu korišćene, što smatramo da je njihov veliki propust. Barijere koje se javljaju i sprečavaju ispitanike da se obučavaju i usavršavaju su sledeće: na prvom mestu nedostatak novca za usavršavanje, na drugom mestu nejasnoća koje informacije i/ili mogućnosti su dostupne ispitanicima, na trećem mestu je nedostupnost obuka koje oni žele da pohađaju, i četvrtom nedostatak vremena za pohađanje kurseva i trošenje vremena na usavršavanje. S obzirom da je "glavna" barijera nedostatak novčanih sredstava za obučavanje i usavršavanje, bilo bi poželjno da organizacije za tu

svrhu izdvajaju više sredstva ukoliko su u mogućnosti. Ta sredstva neće biti bačena već investirana i neposredno uvećana. Glavni izvor inspiracija i ideja koju traže za svoj posao i usavršavanje ispitanici pronalaze u knjigama, novinama i drugim publikacijama (obrazovne, biznis, vladine) čak 78,32%, zatim u razgovoru sa kolegama 69,91%, sledi internet, intranet, forumi i sl. sa 59,29% i konferencije i seminari sa 50%. Analizom dobijenih rezultata uočavamo da više od 70% ispitanika smatra da bi e-učenje odgovaralo njihovim potrebama, sposobnostima i mogućnostima za usavršavanje i obučavanje (34.56% se u velikoj meri slaže sa tim, 36.70% delimično), dok se 12.40% nikako ne slaže sa tim, a 9.62% je neodlučno.



Slika 5. Stavovi ispitanika prema

Na osnovu navedenog smatramo da su stavovi ispitanika prema e-učenju pozitivni i povoljni za njegovo integrisanje u proces obučavanja i podučavanja zaposlenih.

Zaključak

Da bi se ostvario profit, koji predstavlja konačan cilj u poslovnom svetu, neophodno je da korporacija ili MSP ima stratešku prednost

u odnosu na konkurenciju. identifikuje ključnih veštine koje su potrebne za poslovanje i podsticanje njihovog razvoja kod svih zaposlenih predstavlja novu strategiju korporacije u cilju sticanja konkurentske prednosti. Socijalni, tehnoloških i ekonomskih pokretači su transformisali obrazovanja širom sveta. Kao što je globalizacija obuhvatila lokalne ekonomije kao nikada pre, razvoj kvalifikacije radne snage postaje istinski međunarodni problem. I kako ljudski kapital postaje glavni izvor ekonomske vrednosti, obrazovanje i obuka postaju doživotno nastojanje za većinu radnika. E-learning je potreban bilo kojoj uspešnoj korporaciji ili MSP, i nudi im neograničene mogućnosti ukoliko ga pametno koristite. On im omogućava izuzetno smanje troškove, uz povećanje zadovoljstva na radnom mestu i podizanje motivacije zaposlenih.

Literatura

1. Keith bachman, "corporate e-learning: exploring a new frontier"
2. Jokic S., Pardanjac M., Bradonjic D., Business and e-learning, SISY 2010, Subotica, n 113. str. 591.
3. Ileana Hamburg, "Lifelong Learning, E-Learning And Business Development In Small And Medium Enterprises", EDEN 2005 Annual Conference, Helsinki
4. Derouin R.E., Fritzsche B. A. and Salas E., "E-Learning in Organizations", Journal of Management December 2005 vol. 31 no. 6 920-940
5. Tynjälä P. and Häkkinen P., "E-learning at work: theoretical underpinnings and pedagogical challenges", Journal of Workplace Learning, Vol. 17 Iss: 5/6, pp.318 – 336, 2005.
6. Gates, B., Hemingway, C. (2001) Poslovanje brzinom misli, Prometej, Novi Sad

7. Insights from KPMG's European Knowledge Management Survey 2002/2003, www.kpmg.nl/kas
8. Knowledge Management Research Report 2000, www.kpmg.nl
9. Krsmanović, S., "Informaciona suština menadžmenta znanja, 2007
10. Capuano, Matteo Gaeta, Pierluigi Ritrovato and Saverio Salerno "I how to integrate technology-enhanced learning with business" I process management Nicola, Journal of Knowledge Management, Volume 12 Issue 6, 2008
11. Gates, B., Hemingway, C. (2001) Poslovanje brzinom misli, Prometej, Novi Sad
12. Insights from KPMG's European Knowledge Management Survey 2002/2003, www.kpmg.nl/kas

Datum prijema: 03.06.2017.

Datum prihvatanja: 12.09.2018.

TRAINING AND TRAINING OF EMPLOYEES THROUGH ELECTRONIC LEARNING

Review article

UDC: 005.963.1: 004.738.5

37.018.43-057.16

Summary

In the ongoing quest to increase the efficiency and effectiveness of the corporation as well as small and medium-sized enterprises (SMEs), they are looking for a way to gain and maintain a competitive edge in the market. E-learning is the process of

knowing electronic information systems and the possibilities of their application for educational purposes.

The comprehensiveness of the managerial information system in education implies knowledge of the possibilities of applying e-learning in this process, which is the subject of this paper.

Keywords: Training, continuous improvement, e-learning.

Irena Milojević³
Cvijetin Stojanović⁴
Ljubiša Todorović⁵

INVESTICIONI PROBLEM SIROMAŠTVA SA OSVRTOM NA REPUBLIKU SRBIJU

Izvorni naučni rad

UDK: 338.1(497.11)
316.344.2:330.322

Rezime

Siromaštvo predstavlja jednu od osnovnih pretpostavki Programa održivog razvoja, a u svetu je sa trendom permanentnog rasta. Nemoguće je postaviti uslov globalnog rasta i razvoja kao osnove egzistencijalne politike ukoliko se makro i mikro ekonomskim merama ne utiče na najznačajniji deo svetske populacije u smanjenju siromaštva.

Značaj siromaštva kao globalnog problema čovečanstva istakao se od kako se za ovu pojavu iznašao instrument merenja, praćenja i uticanja na njega.

Ključne reči: populacija, čovečanstvo, tranzicija, održivi razvoj.

³ Univerzitet za poslovne studije, Jovana Dučića 23a, Banja Luka, i.miloje.bg@gmail.com

⁴ Visoka škola za menadžment i ekonomiju, Karađorđeva 52, Kragujevac, valentina.jovanovic@vsem.edu.rs

⁵ Visoka škola za menadžment i ekonomiju, Karađorđeva 52, Kragujevac, valentina.jovanovic@vsem.edu.rs

Uvod

Smanjenje siromaštva predstavlja jedan od osnovnih milenijumskih ciljeva razvoja na kojem se treba neprestano raditi.

Kako jedna korejska poslovice kaže „u siromašnoj kući i bog je gladan“, ljudi još iz prošlosti nose ovaj problem koji je baš krajem dvadesetog i početkom dvadesetprvog veka naše ere došao na jedan visok nivo. Najznačajnije je početi rešavanje ovog problema. Neke zemlje koje su pretrpane drugim problemima nisu u stanju samostalno da se nose sa ovim problemom, dok su druge podmakle u njegovom rešavanju.

Svakog dana kao posledica siromaštva na svetskom nivou umre više od dvadeset hiljada ljudi. Posmatrano kao svetski problem siromaštvo se mora iskorenjivati samo optimalnom preraspodelom na globalnom nivou. Pomoć razvijenih onim manje razvijenim je neminovna ukoliko se želi umanjiti a na kraju i iskoreniti krajnje siromaštvo.

Postupnost u iskorenjivanju siromaštva je neophodna. Ona se ogleda u tome da pomoć zemljama u razvoju ne treba početi razvojem finansijskih tržišta već pomoći u vezi hrane odeće i obuće kao elementarnih čovekovih potreba.

Koristeći iskustva zemalja u tranziciji takođe se ne mogu primeniti isti planovi na globalnom nivou za smanjenje siromaštva, kao što je to pokušano po pitanju tranzicije, siromaštvo se mora iskorenjivati posebnim programima za različite regione.

Ekonomski rast je jedino ispravan put za smanjenje siromaštva jer samo tako učestvuju svi segmenti jednog društva na njegovom suzbijanju.

Siromaštvo počinje tamo gde nestaje srednje klase u društvu, odnosno gde nema one veze između bogatih i siromašnih preko koje će se vršiti preraspodela dohotka u društvu.

1. Siromaštvo u Srbiji

Siromaštvo u Republici Srbiji je 2002. godine po prvi put definisano korišćenjem potrošnje domaćinstva kao osnovnog agregata za merenje siromaštva dok je do tada siromaštvo definisano na osnovu dohotka domaćinstva. Definisanje siromaštva odvijalo se u dve faze i to kroz definisanje linije siromaštva hrane i linije apsolutnog siromaštva. Određivanje siromaštva hrane izvršeno je na osnovu minimalnog prosečnog dnevnog iznosa kalorija u skladu sa zahtevima FAO (Međunarodna organizacija za poljoprivredu i hranu) koja u proseku iznosi 2.288 kalorija. Minimalna potrošačka korpa za standardno četvoročlano domaćinstvo (dva odrasla člana, jedno dete do sedam godina starosti i jedno dete od sedam do osamnaest godina) iznosila je 7.605 dinara mesečno. Definisanjem ukupne linije siromaštva obuhvatilo se pored potrošnje hrane i potrošnja drugih izdataka (sredstva za odevanje, prevoz, higijenu, obrazovanje, itd). Na ovaj način definisana je linija siromaštva od 4.489 dinara po potrošačkoj jedinici. Definisanje ovih pokazatelja doprinelo je da se na jedinstven način prikazuju i tumače sve veličine koje su u vezi sa siromaštvom (Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, 2003).

Pored ovih pokazatelja siromaštva mogu se koristiti i ostali među kojima su broj siromašnih (određen je brojem pojedinaca čiji je dohodak manji od linije siromaštva), koeficijent siromaštva (određen je brojem siromašnih prema ukupnom broju siromašnih), koeficijent jaza siromaštva (mera prosečnog odstupanja dohodka od linije siromaštva, dobija se kada prosečan dohodak ili potrošnju, koji je potreban da se svi siromašni dovedu do linije siromaštva podelimo sa prosečnim dohodkom ili potrošnjom u društvu), koeficijent dohodnog jaza (koji prosečan deficit dohodka, ukupan

deficit podeljen brojem stanovnika, izrжава kao deo linije siromaštva) (Jovanović-Gavrilović, Rikalović, Devetaković, 2005).

Posmatrano za 2002. godinu u Republici Srbiji koncentracija stanovništva oko linije siromaštva je bila velika. To ukazuje na činjenicu da bi malo pomeranje linije siromaštva nagore značajno povećalo broj siromašnih.

Anketom o životnom standardu stanovništva koja je sprovedena sredinom 2002. godine u Republici Srbiji bez Kosova i Metohije utvrđeno je da 800 hiljada stanovnika pripada grupi siromašnih dok je oko 1,6 miliona stanovnika nedovoljno materijalno obezbeđeno (Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, 2003).

Posmatrajući tendencije siromaštva može se uvideti da siromaštvo u ruralnim sredinama predstavlja veći problem od urbanih sredina što jasno ukazuje na činjenicu da je rast realnih zarada zaposlenih i penzija koje čine dominantan izvor prihoda stanovništva u urbanim sredinama relativno veći u odnosu na rast prihoda u ruralnim sredinama.

Kada posmatramo siromaštvo po regionima u Republici Srbiji možemo uočiti da je najvećim udelom siromaštvo raspostranjeno u Jugoistočnoj Srbiji. Siromaštvo u ovom regionu je najdublje i najoštrije iza čega dolazi Zapadna Srbija koji zajedno čine oko 14% stanovništva i oko četvrtinu od ukupnog broja siromašnih.

Kada posmatramo stanovništvo po kategorijama možemo zaključiti da su u Republici Srbiji najviše izloženi riziku od siromaštva sledeće grupe stanovnika: neobrazovano stanovništvo, nezaposlena i izdržavana lica, lica starija od 65 godina, domaćinstva sa više od pet članova, staračka domaćinstva, zemljoradnički penzioneri, stanovnici ruralnih područja, interno raseljena lica, izbeglice i osobe sa invalidetom.

Kada posmatramo vezu između obrazovanja i siromaštva moramo poći od kategorija kao što je radna snaga i tržište rada. Govoreći o

formalnom tržištu rada vidimo da su lica formalno zaposlena najveća pretnja siromaštvu. Što pokazuje i činjenica da je rizik od siromaštva ove grupe stanovnika oko 60% veći u odnosu na populaciju.

Poseban akcenat siromaštvu treba staviti na ruralno stanovništvo zaposleno u urbanim sredinama.

Ovu kategoriju stanovnika možemo podeliti na dve kategorije, prvu predstavljaju oni stanovnici koji ne poseduju veću nepokretnu imovinu u vidu poseda dok u drugu grupu spadaju stanovnici koji poseduju veću imovinu u vidu poseda. Karakteristično je da prva grupa predstavlja veliku latentnu opasnost siromaštvu dok ova druga grupa u ovom pogledu ne predstavlja veliku opasnost.

Postoje dve vrste ključnih reformi koje su ovir za stvaranje uslova za smanjenje siromaštva a to su: reformske ekonomske politike kojima će se pospešivati razvoj tržišne privrede, podsticati ekonomska efikasnost upotrebe resursa i privlačiti nove privatne investicije i institucionalna reforma koja treba da doprinese stvaranju čvrstih institucija sistema koje su osnov za stabilan rast i razvoj (Jovanović-Gavrilović, 1989).

Sveobuhvatnom reformom stvara se poslovno okruženje koje će biti podsticaj za ulaganje privatnog kapitala a naročito stranih direktnih investicija.

Privatizacijom i restrukturiranjem realnog sektora u Republici Srbiji povećaće se efikasnost i privlačenje novih investicija. Model privatizacije koji se primenjuje je povoljan sa stanovišta uspostavljanja dobrog poslovnog rukovođenja. Punom privatizacijom uspostavlja se koncentrisano privatno vlasništvo koje pored svih dobrih strana povlači sa sobom i otpuštanje zaposlenih koji predstavljaju prepreku ekonomskoj efikasnosti usled tehnologije koju novi vlasnici sa sobom nose (Jovanović-Gavrilović, Rikalović, Devetaković, 2005).

Primenom tenderskog modela pred investitore je postavljen relativno veliki zahtev socijalnog programa, koji pored zbrinjavanja potrebnih zaposlenih obuhvata i višak radnika. Određeni broj velikih preduzeća koja su u nizu godina beležila gubitke moraju se pre privatizacije restrukturirati i time stvoriti neophodan preduslov dobroj privatizaciji. Ovakvim restrukturiranjem će se stvoriti veća nezaposlenost, odnosno latentna nezaposlenost će promeniti oblik i preći u stvarnu.

Stvaranje okvira za smanjenje siromaštva mora se realizovati i u finansijskom sektoru, a pre svega reformom i razvojem finansijskog tržišta i tržišta kapitala. Razvojem finansijskog tržišta podstiče se smanjenje razlika u raspodeli dohotka. Uspostavljanjem efikasnog tržišta kapitala stvaraju se uslovi za trgovinu hartijama od vrednosti i efikasan promet svojinskim pravima nad kapitalom, što je polazna osnova za zaštitu privatnog vlasništva kao ključne stavke u alokaciji kapitala kao proizvodnog faktora.

Poslovno okruženje mora da predstavlja sigurnost za potencijalne investitore što se postiže uspostavljanjem nacionalnog zakonodavstva sa međunarodnim.

Reforma javnog sektora direktno utiče na smanjenje siromaštva poboljšanjem efikasnosti preraspodele dohotka čime se efikasnije realizuju transferi siromašnima. U Republici Srbiji je uveden porez na dodatu vrednost i izvršeno je usklađivanje ostalih poreskih zakona sa međunarodnim standardima kako bi se poboljšao sistem preraspodele.

Izgradnja efikasnih javnih institucija preko javne uprave, sistema pravosuđa, decentralizacije na lokalne vlasti ovlašćenja predstavljaju osnovne elemente preko kojih se u Republici Srbiji pokušavaju izgraditi povoljni uslovi za smanjenje siromaštva. Pristupanjem evropskim i svetskim integracijama i institucijama stvara se povoljna klima za poboljšanje uslova za ulaganja i domaću

štednju kao bitnog preduslova za ekonomski razvoj, koji predstavlja osnovni uslov smanjenja siromaštva.

2. Globalni trendovi

Sve države moraju nešto da učine za siromašne i ugrožene. Programi državne ili socijalne pomoći su oni koji obezbeđuju novac ili robu široke potrošnje siromašnima, a načini na koje se ona sprovodi vremenom se menjao u zavisnosti od mnogobrojnih faktora.

Da bi se programi smanjenja siromaštva mogli u potpunosti sprovoditi u nacionalnim državama pa i u Republici Srbiji oni moraju biti saglasni globalnom trendu u svetu.

Polazeći od osnovnih pokazatelja koji će karakterisati međunarodne tokove do 2025. godine rasčlanićemo in na:

1. Stanovništvo;
2. Prirodni resursi i okolina;
3. Nauka i tehnologija;
4. Globalna ekonomija i globalizacija;
5. Nacionalno i međunarodno upravljanje;
6. Priroda sukoba;
7. Uloga najmoćnijih država.

Svet do 2025. god. naseljavaće oko 7,2 milijardi ljudi. Sve veća životna očekivanja i opadanje stope nataliteta doprineće preokretu prema starenju stanovništva u razvijenim državama s visokim prihodima. Neke države u Africi s visokom stopom obolelih od side osetiće smanjen porast broja stanovnika ili čak opadanje broja stanovnika uprkos visokoj stopi nataliteta. Rusija i mnoge postkomunističke države istočne Evrope doživeće opadanje broja stanovnika. U Japanu i zapadno-evropskim zemljama broj

stanovnika će takođe biti u padu. Severna Amerika, Australija i Novi Zeland i dalje će imati najviše stope porasta broja stanovnika.

U razvijenim zemljama i zemljama u razvoju opadajuća stopa radnog stanovništva koji postaju penzioneri predstavljaju teškoće za socijalne službe, penzije i zdravstvene sisteme. Vlade će težiti tome da ublaže problem kroz takve mere kao što su dotacije, penzije, oslanjanjem na imigrante itd. Dva glavna trenda u mobilnosti radne snage biće:

1. Urbanizacija i
2. Prekogranične migracije.

Razlika urbanih i ruralnih stanovnika se lagano povećava. Do 2025. godine više od polovine stanovnika biće urbana. Urbanizacija će mnogim državama dati priliku da iskoriste informtičku revoluciju i druge tehnološke prednosti. Divergentni demografski trendovi, globalizacija i tržište rada, politička nestabilnost i sukobi podstaknuće dramatično povećanje globalne pokretljivosti ljudi do 2025. god. Tokom sledećih petnaest godina migranti će se uglavnom kretati:

- U Severnu Ameriku iz Latinske Amerike, Istočne i Južne Azije.
- U Evropu iz Severne Afrike i Srednjeg istoka, Južne Azije i postkomunističkih država.
- Iz ostatka sveta u najrazvijenije države Azije, Latinske Amerike, Srednjeg Istoka

Za države sa visokim prihodima, migracije će umanjiti nedostatke radnika i tako osigurati stalnu ekonomsku vitalnost. Za države sa niskim prihodima masovne migracije predstavljaju prepreku lokalnoj infrastrukturi, narušiću etničku ravnotežu i podstaknuti etničke konflikte.

Dispariteti u zdravstvenom statusu između razvijenih zemalja i zemalja u razvoju, opstajće i biće sve veći. Nezarazne bolesti predstavljajće veći zdravstveni izazov nego što će to činiti zarazne bolesti. Zemlje u razvoju najverovatnije će osetiti porast i zaraznih i nezaraznih bolesti pa će imati nedovoljne kapacitete i proračune zdravstvene zaštite.

Podstaknuta prednostima poljoprivredne tehnologije svetska proizvodnja žitarica i njihovi udeli u 2025. godine biće dovoljni da zadovolje potrebe rastućeg broja svetske populacije. Potencijali za glad će i dalje postojati u područjima u kojima će postojati kombinacija represivne vlade ili unutrašnjeg sukoba i trajnih prirodnih katastrofa koja će da spreči ili uspori napore za oporavak. Do 2025. godine polovina svetskog stanovništva će živeti u državama koje oskudevaju vodom. U zemljama u razvoju 80% potrošnje vode ići će na poljoprivredu, a takva proporcija nije održiva. Oskudice vode koje će se pojaviti u kombinaciji sa drugim izvorima tenzija zadavaće najviše briga.

Globalna ekonomija će i dalje postajati energetska delotvornija do 2025. godine. Tradicionalne industrije kao i transport postajće sve racionalnije u korišćenju energije. Trajan ekonomski rast zajedno sa povećanjem stanovnika dovešće do gotovo povećanja zahteva za energijom. Azija će biti predvodnica u povećanju zahteva za energijom, zamenjujući Severnu Ameriku kao vodeću svetsku regiju u potrošnji energije. Do 2025 samo jedna desetina nafte iz Persijskog zaliva biće usmeravana na Zapadno tržište: dve trećine biće usmerene na Aziju. Fosilna goriva će postati dominantan izvor energije uprkos sve većoj zabrinutosti za globalno zagrevanje. Udovoljavanje postojećih zahteva za energijom neće dovesti niti do velikog izazova u resursima niti do trajnog povećanja cena u stvarnim odnosima. Prema poslednjim procenama oko 80% dostupne nafte u svetu još uvek se nalazi ispod zemlje kao i 95%

svetskih zaliha prirodnog gasa. Sa povećanjem iskorišćenosti zemlje značajno će se smanjivati veličina obradivih površina i prašuma. Pitanje zaštite životne sredine postaće prioritet u brojnim državama, a posebno u razvijenim. Razvijene države će i dalje nastojati da reše probleme životne sredine. Države u razvoju suočiće se sa intenzivnijim problemima zaštite životne sredine koji će biti rezultat porasta broja stanovnika, ekonomskog razvoja i ubrzane urbanizacije. Rusija i Ukrajina suočiće se sa problemima koji će nastati zbog decenije zanemarivanja životne sredine i njenog narušavanja. Države srednje i istočne Evrope suočiće se sa sličnim problemima kao rezultata nasleđa zanemarivanja životne sredine. Neki već postojeći sporazumi neće moći do 2025. godine popraviti štetu u životnoj sredini. Globalno zagrevanje biće izazov za međunarodnu zajednicu kako se budu pojavljivali znakovi pogoršanja klimatskih uslova. Veliki broj međunarodnih firmi preduzeće korake za smanjivanje ispuštanja gasova koji uzrokuju efekat staklene bašte.

Satelitski sistemi i usluge razvijaće se na način da se povećavaju mogućnosti i istovremeno smanjuju troškovi. Do 2025. godine informaciona tehnologija će postići najviši napredak u ruralnim kao i u urbanim područjima. Neke države i narodi neće imati puno koristi od informacione revolucije. Društva koja poseduju unapređenu tehnologiju biće zabrinuta zbog pretnji individualnoj privatnosti.

Do 2025 biotehnoška revolucija će biti u punom zamahu velikih dostignuća u borbi protiv zaraznih bolesti, povećanju proizvodnje hrane, smanjivanju zagađenja i unapređivanju kvaliteta života.

Proboji u tehnologiji materijala dovešće do široko dostupnih proizvoda koji će ujedno biti pametni, multifunkcionalni, ekološki prihvatljivii trajniji. Otkrića u nanotehnologiji dovešće do rekordnog razumevanja i kontrole nad osnovnim temeljima svih

fizičkih stvari. Razvoj u ovoj tek nastajućoj oblasti će najverovatnije izmeniti načine na koje su sve stvari dizajnirane i proizvedene.

3. Nerazvijenosti tržišta

Najvažnije za države čije su privrede u razvoju je to što one moraju stvoriti institucije sistema i osposobiti ih. Drugo što se državama preporučuje je uvećanje ekonomskih kapaciteta kako bi razrešile finansijsku krizu.

Kod privreda sa nastajućim tržištima pojavljuju se problemi da svaki kreditor vodi računa samo o svojim interesima, da kreditori nisu spremni na rizik, već čekaju da krene oporavak privrede. Jednostavno, kreditori čekaju jedan drugog ne bi li neko prvi uložio i time navukao najveći rizik. Kod privreda sa nastajućim tržištima, najvažnija determinanta rasta i ravoja je ekonomska stabilnost na kratak rok, jer ono ubrzava akumulaciju fizičkog i ljudskog kapitala. Stabilnost tih privreda upravo se ogleda u mimoilaženju visokih i fluktuirajućih stopa inflacije kao i izbegavanja finansijskih kriza. Finansijske krize nastaju kada država ne može finansirati javni dug, banke ne ispunjavaju obaveze prema deponentima i kada centralna banka nije u mogućnosti da održava vrednost nacionalne valute.

Problem postaje utoliko veći jer se automatski gubi poverenje u ceo bankarski sistem, ako i jedna banka upadne u krizu. Da bi se ublažili efekti bankarske krize koriste se mere za njihovo suzbijanje. Prva mera je kreditor u poslednjoj instanci, gde se vrši kreditiranje u vreme krize i nepoverenja, uz visoke kamate i osiguranjem kredita hipotekom. Druga mera, ali ne manje bitna, je da određena institucija garantuje u celini ili samo njenom delu, isplatu depozita emitentima. Tu može doći i do pojave zloupotrebe, gubi se smisao kontrole deponenata i menadžera, jer su im ulozi osigurani i postoji mogućnost ulaska u bankarski sistem ljudi koji

se kockaju tuđim novcem. Zbog pojave zloupotreba, pribegava se trećoj meri ublažavanja bankarske krize, a to je kontrola i nadzor nad bankama.

Upravo zato veliki poverioci uvlače Međunarodni monetarni fond, ne bi li ta međunarodna institucija pokrenula privredu i time smanjila rizik ulaganja u privredu.

4.Upravljanje smanjenjem siromaštva

Smanjenje siromaštva u Republici Srbiji mora se zasnivati na ostvarivanju dovoljno visokog privrednog rasta. Postizanje ekonomske i socijalne stabilnosti predstavljaju osnovni preduslov za smanjenje siromaštva. Osnovni elementi koji utiču na smanjenje siromaštva mogu se posmatrati kroz povećanu mogućnost zapošljavanja, efikasniju socijalnu zaštitu, bolju zdravstvenu zaštitu i položaj starih osoba, funkcionalno i adekvatno obrazovanje, povoljan regionalni razmeštaj stanovnika i što očuvaniji stepen zaštite životne sredine.

Osnovni cilj za smanjenje siromaštva putem povećane mogućnosti zapošljavanja jeste stvaranje moderne, izvozno orijentisane tržišne privrede koja se oslanja na privatni sektor i koja je u stanju da stvori nova radna mesta (Card, Krueger, 1996). Direktne strane investicije će povećati učešće privatnog vlasništva u privredi preko 80 % u 2007. godini. Kao rezultat ovog procesa značajno će se povećati broj radnika zaposlenih u privatnom sektoru. Povećanjem domaće i inostrane tražnje, povećanjem investicija u privatizovane kompanije dovešće do povećanja kupovne moći. Nivo stranih direktnih investicija u Republici Srbiji je skroman u poređenju sa drugim zemljama regiona i iznosi 1,5 milijardi dolara. Najznačajnije investicije predstavljaju tzv. grin field investicije. U Republici Srbiji je početkom 2003. godine usvojena strategija razvoja malih i

srednjih preduzeća i preduzetništva za period od 2003. do 2008. godine čiji je osnovni cilj da pruži okvir za stvaranje konkurentnog sektora malih i srednjih preduzeća na međunarodnom tržištu. Donošenjem Zakona o budžetskoj reviziji 2006. godine pokušano je smanjenje nelegalnih tokova unutar budžetskog sistema. U Republici Srbiji regulisane su mogućnosti zapošljavanja u oblasti poljoprivrede, a odnose se na povećanje profitabilnosti poljoprivredne i prehrambene industrije, ostvarivanje statusa zemlje sa zdravom hranom, povećanje efikasnosti investicija u proizvodnji i preradi putem privatizacije, agrokombinata i prerađivačke industrije, zaštita obradivog zemljišta i stvaranje uslova za kreditnu podršku poljoprivredi.

Tržište rada predstavlja osnovni instrument preko koga privredni rast utiče na siromaštvo jer dohodak od rada predstavlja osnovnu determinantu životnog standarda. U Republici Srbiji procenjuje se da učešće najmlađe starosne grupe od 15 do 25 godina iznosi oko 40 % u ukupnoj nezaposlenosti. Značajno je naglasiti da je visoko učešće grupe nisko obrazovnog profila u ukupnoj zaposlenosti. Stepen siromaštva je veći u sivoj ekonomiji nego u regularnoj što se može ilustrovati podatkom da je u 2002. godini procenat siromašnih u regularnoj ekonomiji iznosio 7,3 %, dok u sivoj ekonomiji iznosio 12 %.

Programi socijalne pomoći usresređuju se na jedan aspekt raspodele nacionalnog dohotka na lica koja se nalaze na samom dnu. Socijalna pomoć zasnovana je na utvrđivanju ukupnog dohotka kojim raspolažu pojedinac i porodica i dopunjavanje tog dohotka uz određene kriterijume. Istraživanjima se došlo do zaključka da je socijalnu pomoć najbolje davati u novčanom obliku zbog nižih administrativnih troškova i veće personalne privatnosti pojedinca.

Sa stanovišta socijalne, finansijske podrške u Republici Srbiji postoje dva osnovna programa socijalne zaštite koji se realizuju kroz socijalnu pomoć i program dečijih dodataka. Visina socijalne pomoći je skromna i 2002. godine je iznosila u proseku po pojedincu 17 evra. Dečiji dodatak je u proseku 2002. godine iznosio 16 evra. Socijalna zaštita se nalazi između sve većih potreba pružanja podrške i pomoći ugroženim pojedincima i grupama i ograničenih materijalnih i finansijskih resursa. Programi socijalne zaštite unutar Strategije za smanjenje siromaštva u RS svakako ne mogu iskoreniti siromaštvo ali moraju biti oslonac za najugroženije da bi obezbedili elementarne uslove za život. Socijalna politika se mora pridržavati osnovnih načela koja se mogu prikazati kroz: proširenje suverenosti pojedinaca, pomoć onima koji pate i koji su nemoćni, veća uloga lokalnih zajednica, zdravo finansiranje. Osnovni elementi socijalne zaštite predstavljaju: linija siromaštva, kao osnova za definisanje prava na određeni transfer; sredstva domaćinstva kojim se određuje stepen ugroženosti; troškovi održavanja višečlanih domaćinstava; terenski rad itd.

Osnovni pokazatelji zdravstvenog stanja u Republici Srbiji mogu se izraziti kroz trajanje života od 68 godina za osobe muškog pola i 74 za osobe ženskog pola. Broj obolelih od side, tuberkuloze, šećerne bolesti, hroničnih obolenja je u poslednjoj deceniji porastao. Broj penzionera je u 2002. godini iznosio 1,5 milion što znači da je svaki peti stanovnik Republike Srbije penzioner. Broj vojnih penzionera je 2002. godine iznosio 53.000. Svi ovi pokazatelji jasno ukazuju na potrebu povećanja životnog standarda ovih grupa ljudi u skladu sa rastom standarda ostalih građana, smanjenje siromaštva među penzionerima i drugim starim licima i jačanje vaninstitucionalne i uslužne zaštite posebno ugroženih starih lica.

Obrazovanje predstavlja veoma značajan faktor za smanjenje siromaštva. Nizak i neadekvatan nivo obrazovanja u Republici

Srbiji je identifikovan kao jedan od glavih uzroka siromaštva. Najveći broj siromašnih se nalazi u grupi lica sa osnovnom i nezavršenom osnovnom školom, dok se veoma mali broj siromašnih nalazi među licima sa visokim obrazovanjem.

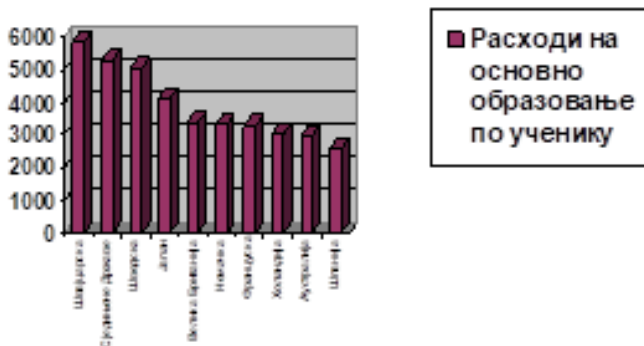
Obrazovanje je dugo bilo predmet političkih i intelektualnih rasprava. Postoje različiti stavovi u vezi s osnovnim uticajem obrazovanja na učesnike, o tome ko bi trebalo da ga finansira i obezbeđuje.

Postoje nesuglasice u vezi sa tim zašto i u kojoj meri više zarade kvalifikovanih radnika odražavaju povećanje njihove produktivnosti koja je rezultat obrazovanja.

Ljudi se kroz obrazovanje uče kako da se ponašaju na radnom mestu, kako da izvršavaju naloge, kako da slede uputstva i rade u timovima. Ako je uspešna, socijalizacija čini ljude tačnim i pouzdanim. Prema ovom mišljenju oni što duže pohađaju školu, stiču više ovih „društvenih“ kvalifikacija ili, u svakom slučaju, pokazuju veću sposobnost, ili spremnost da se usklade sa zahtevima školskog sistema. Zbog ovakvih socijalnih karakteristika oni su više cenjeni na radnom mestu.

Značaj obrazovanja u smanjenju siromaštva najjasnije se uočava na osnovu neslaganja u vezi s tim da li se s povećanjem rashoda postižu bolji rezultati. Na primeru Sjedinjenih Američkih Država vršeno je istraživanje na kome je utvrđeno da Sjedinjene Američke Države po učeniku troše više od skoro svih ostalih zemalja. Rashodi po učeniku su značajno porasli u proteklih dvadesetak godina ali se to veoma slabo odrazilo na rezultate prilikom testiranja.

Grafikon 1. Rashodi na obrazovanje po određenim zemljama izraženi u američkim dolarima.



Izvor: Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, Education at a Glance, Education Indicators, 2001.

Deo stručnjaka tvrdi da škole relativno slabo utiču na kasnije zarade i stepen siromaštva, pa veruju da je u tom pogledu presudno porodično poreklo. Iz ovoga proizilazi nekoliko pitanja: koliko treba ulagati u obdarene učenike, koliko u prosečne, a koliko u najslabije?

Tehnološko vođstvo zemlje zavisi od toga da li će imati najbolje naučnike na svetu, što ide u prilog ulaganju u naučne talente, dok se sa druge strane nameće pitanje u pogledu lošijih koji će zaostajati u pogledu prihoda, što će značajno uticati na stepen siromaštva ećanjem nejednakosti verovatno će podstaći povećanje društvenih problema.

Povećanje efikasnosti obrazovanja u smanjenju siromaštva može se najbolje uočiti na predlozima koji su postavljeni od strane Sjedinjenih Američkih Država a to su: program vaučera; reforme u pravcu decentralizacije; program povlašćenih škola koje bi obezbedile više prostora za inovacije; Ugovori sa osobama sa strane koji bi obezbedili konkurenciju u upravljanju školama, a za

razliku od vaučera ne bi doveli do raslojavanja društva; uvođenje nacionalnih standarda sa jasnijim ciljevima i vrednovanjem uspeha, kako škola tako i nastavnog osoblja (Stiglitz, 2004).

U Republici Srbiji deca sa invaliditetom čine 7 – 10 % ukupne populacije učenika što dodatno utiče na povećanje siromaštva. Obrazovanje doprinosi smanjenju siromaštva putem povećane šanse za zapošljavanje usled veće obrazovanosti populacije i povećanje efikasnosti. Kada posmatramo regionalni aspekt siromaštva u Republici Srbiji opredeljujući uticaj na funkcionisanje privrede nerazvijenih područja imaju rezultati poslovanja malih i srednjih preduzeća koja učestvuju sa preko 90 % u broju aktivnih preduzeća i zapošljavaju preko 70 % od ukupno zaposlenih radnika. Nesklad privrednih kapaciteta i faktora razvoja u Republici Srbiji se može izraziti preko toga da na području 37 nerazvijenih opština posluje svega oko 4 % preduzeća dok je oko 3,5 % od ukupnog broja zaposlenih u Republici Srbiji. Osnovni ciljevi za smanjenje siromaštva su: stvaranje konkurentne privrede, ulaganje u ljudske resurse, poboljšanje infrastrukture i odgovarajuća institucionalna organizovanost. Osnovni strateški pravci za smanjenje siromaštva su: podsticanje razvoja regionalnih politika kroz međuopštinsku saradnju, partnerstvo, supsidijarnost, usklađenost aktivnosti na lokalnim i centralnim nivoima i finansiranje razvoja programa i projekata po principu sufinansiranja.

Zaključak

Siromaštvo u nerazvijenim zemljama i zemljama u razvoju je posledica nedovoljnog dohotka stanovništva za podmirivanje egzistencijalnih potreba. Nizak nivo nacionalnog dohotka po stanovniku uzrokuje i siromaštvo.

Da bi mogla da računa na otpis duga i kredite Svetske banke i MMF-a krajem 2003 godine, doneta je Strategija za smanjenje siromaštva u Republici Srbiji. Nacionalna linija siromaštva za 2002. godinu utvrđena je u iznosu od 2,4 američka dolara dnevno po potrošačkoj jedinici za prosečno četvoročlano domaćinstvo. Na osnovu ovog istraživanja, u Srbiji je bilo približno 800.000 siromašnih. Za Srbiju je karakteristično da je do 1990. godine ekonomija bila socijalizirana u relativno velikom stepenu. Nejednakosti u distribuciji sredstava za potrošnju prema visini dohodaka domaćinstava su bile mizerno male. U poslednjoj dekadi prošlog veka bruto domaći proizvod je smanjen za 70%. Blizu 70% stanovništva u Republici Srbiji je imalo na raspolaganju jedan i manje od jednog američkog dolara dnevno za potrošnju. Usled toga srednji sloj stanovništva je tokom 90-ih nestao.

Početkom 2001. godine Međunarodna zajednica je upućivala pomoć Republici Srbiji kroz donacije i kredite. Razna istraživanja tih godina su pokazala da je siromaštvo u Srbiji tesno povezano sa nivoom obrazovanja, nezaposlenošću i starošću. Nešto više od polovine siromašnih u 2003. godini čine novi siromašni – radnici koji su ostali bez posla u procesu restrukturiranja i privatizaciji preduzeća.

Građani sa nižim obrazovanjem su podložniji siromaštvu od onih sa višim obrazovanjem, stari i deca, domaćinstva sa više od pet članova, stanovnici ruralnih sredina predstavljaju najugroženije kategorije. Romi, žene, osobe sa invaliditetom i izbeglice i raseljena lica predstavljaju grupe ljudi na kojima država treba da posebno obrati pažnju premda oni čine preko trećine siromašnih u Republici Srbiji.

Suzbijanje siromaštva se mora sprovoditi na svim nivoima ne samo na centralnom i to u svim segmentima društva kao jedan integralan proces.

Literatura

1. Jovanović-Gavrilović B., *Kvalitet privrednog rasta*, Savremena administracija, Beograd, 1989. godine;
2. Jovanović-Gavrilović B., Rikalović G., Devetaković S., *Nacionalna ekonomija*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2005. godine;
3. Card D. Krueger A. *Labour Markets Effects of School Quality*, Vašington, 1996. godine;
4. Stiglitz J., *Economics of the Public Sestor*, prevod, Ekonomski fakultet, Beograd, 2004. godine;
5. *Izveštaj o humanom razvoju - Jugoslavija 1996.*, Ekonomski institut, Beograd, 1996. godine;
6. Vlada Republike Srbije: *Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji*, Beograd, 2003. godine;
7. www.media.worldbank.org
8. www.media.worldbank.org/secure

Datum prijema: 12.09.2017.

Datum prihvatanja: 05.04.2018.

INVESTMENT PROBLEM OF POVERTY WITH REVIEW OF THE REPUBLIC OF SERBIA

Original scientific paper

UDC: 338.1 (497.11)

316.344.2: 330.322

Summary

Poverty is one of the basic assumptions of the Sustainable Development Program, and it is in the world with a trend of

permanent growth. It is impossible to set the condition of global growth and development as the basis of existential policy unless macro and micro economic measures affect the most significant part of the world's population in poverty reduction. The importance of poverty as a global problem for humanity has been emphasized since the instrument of measuring, monitoring and influencing it was introduced for this phenomenon.

Keywords: population, humanity, transition, sustainable development.

UPUTSTVO AUTORIMA ZA PRIPREMU RUKOPISA

Dostavljeni naučni radovi, nakon uredničke procene, ulaze u proces recenziranja kompetentnih stručnjaka. Recenzentima nije poznat identitet autora, niti autori dobijaju podatke o recenzentima. Na osnovu recenzija redakcija donosi odluku o objavljivanju, korekciji ili odbijanju rada.

Časopis *Akcionarstvo* publikuje samo ranije neobjavljene naučne i stručne radove iz oblasti menadžmenta. Ukoliko članak predstavlja ranije dopunjen ili izmenjen rad, autori su dužni da dostave kopiju prvog rada.

Izuzetno se štampaju kritička izdanja istorijske, arhivske, leksikografske, bibliografske građe i sl. kao i nenaučna građa koja može biti od koristi istraživačima.

Časopis *Akcionarstvo* izlazi jednom godišnje, rukopisi se dostavljaju elektronskom poštom tokom cele godine na adresu uredništva cefibeograd@gmail.com.

Osnovne informacije o pismu i obimu rada

Pismo rukopisa je na srpskom jeziku. Radovi mogu biti objavljeni na engleskom, ili nekom drugom stranom jeziku.

Dužina i font rukopisa članka je do 30 000 slovnih mesta (sa belinama), ne računajući fus-note. Font je Cambria 12. Fusnote se unose veličinom slova Cambria 10 i ne služe za citiranje. Veličina stranice je C5 sa marginama 2 cm sa svih strana. Prored teksta je 1,2 . Naglašavanja u tekstu prenose se kurzivom.

Struktura članka

Podaci o autoru ili autorki stavljaju se na početku rada, pišu se fontom koji se koristi za glavni tekst rada, Cambria 12. Obuhvataju ime i prezime autora.

Nakon prezimena, u fus-noti se navodi afilijacija autora i podrazumeva ustanovu u kojoj je autor zaposlen kao i elektronska adresa autora. Ukoliko je rad nastao u okviru određenog projekta, potrebno je u fusnoti, navesti podatke o broju projekta, njegovom rukovodiocu i instituciji koja finansira projekat.

Naslov rada treba da što preciznije upućuje na sadržaj članka i da olakšava indeksiranje i pretraživanje teme. Naslov se piše centrirano, velikim slovima, bold.

Apstrakt (rezime) mora da sadrži uvodna razmatranja o istraživanju, ranija zapažanja o problemu, primenjene metode, jasne i koncizne rezultate i mišljenje o uticajima i implikacijama otkrića. U apstraktu se nalaze samo najvažniji detalji koji su potrebni za razumevanje značaja članka. Obim apstrakta je od 150 do 200 reči, piše se na jeziku rada, srpskom i engleskom jeziku kurizivom. Redakcija obezbeđuje prevođenje apstrakata stranih autora na srpski jezik.

Ključne reči ne treba da sadrže reči iz naslova rada već suštinske reči koje su izvučene iz sadržaja rada. Treba napisati do 10 ključnih reči. One se na početku rada navode uz apstrakt.

Na kraju članka dolazi Literatura (prilikom navođenja koristi se *APA (American Psychological Association)* stil.

Na kraju teksta, u donjem desnom uglu, redakcija hronološkim redom navodi datume prijema, odobrenja i eventualnih ispravki rada.

Rad može da sadrži **podnaslove**. Oni su centrirani i nisu pisani velikim slovima, već podebljani.

Tekstovi članaka imaju **pasuse**. Paragrafi ne mogu biti sastavljeni od jedne rečenice.

Numeraciju stranica, paragrafa ili podnaslova je potrebno vršiti.

Dodatni popratni materijali (fotografije, dokumenta, transkripti, tabele, grafikoni, crteži, sheme) poželjni su prilozi i objavljuju se uz prethodno dostavljene dozvole nadležnih institucija. Na primer: slika br. 1 i naziv, u zagradi se navodi izvor slike, tabela br. 3 i naziv, ispod tabele se navodi izvor.

Način citiranja

Prilikom navođenja koristi se **APA (American Psychological Association)** stil.

Citiranje se vrši unutar teksta sadrži prezime autora, godinu objavljivanja rada.

Lista referenci

Posebno se navode izvori i literatura.

Knjige i monografije:

- jednog autora

Culler, J. (2007). *The Literary in Theory*. Stanford: Stanford University Press.

- više autora

Ward, C., Burns K. (2007). *The War: An West History, 1941-1945*. New York: Knopf.

- knjiga objavljena u elektronskoj formi

Eckes, T. (2000). *The developmental social psychology of gender*.

Dostupno preko: <http://www.netlibrary.com>

Članak u časopisu ili dnevnim novinama

Referenca treba da sadrži prezime i ime autora, godinu izdanja, naslov članka, naziv časopisa (kurzivom), volumen, broj stranice.

Haraway, D. (2011). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14 (3), 575-599.

Zbornici radova sa naučnih skupova ili konferencija

Singh, K., & Best, G. (2004). Film induced tourism: motivations of visitors to the Hobbiton movie set as featured in *The Lord of the Rings*. In *Proceedings of the 1st International Tourism and Media Conference, Melbourne* (98-111). Melbourne: Tourism Research Unit. Monash University.

Dokument sa interneta:

http://www.newyorker.com/arts/critics/books/2014/05/19/140519crbo_books_wood

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

005

AKCIONARSTVO / glavni i odgovorni urednik Milorad Zekić. -
God. 1, br. 1 (1995)-god. 2, br. 7 (1996) ; vol. 21, no. 1 (2015)- . -
Београд : Centar za ekonomska i finansijska istraživanja, 1995-1996;
2015- (Niš : Family print). - 23 cm

Godišnje.

ISSN 0354-6403 = Akcionarstvo

COBISS.SR-ID 105960199