

KVALITET OBRAZOVANJA KAO TEMELJ EKONOMSKOG RASTA I RAZVOJA

Milena Cvjetković

Univerzitet Union - Nikola Tesla, Fakultet za inženjerski menadžment

Beograd, Srbija

cvjetkovicm@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9677-7089

Bojana Vignjević

Nacionalni centar za sertifikaciju dodatnih kvalifikacija Beograd

Beograd, Srbija

sertifikuj.se@gmail.com

Amela Muratović

Univerzitet u Novom Pazaru

Novi Pazar, Srbija

amela.muratovic@uninp.edu.rs, ORCID: 0000-0002-3044-5575

Apstrakt

Pokretač ekonomskog rasta i razvoja jedne zemlje leži u ljudskom kapitalu. Unapređenjem obrazovnog sistema stvaraju se uslovi za sticanje visokokvalitetne radne snage, kao značajnog resursa društveno-ekonomskog razvoja. U radu je istaknut značaj humanog razvoja na ekonomski rast. Uticaj obrazovanja na ekonomski rast ogleda se kroz povećanje produktivnosti, inovativnosti i transfera znanja. Prateći stručni profil sa mogućnostima i potrebama na tržištu rada je jedan od zadataka i obaveza celokupnog obrazovnog sistema. Da bi se ostvario ekonomski rast i razvoj, pored unapređenja kvaliteta obrazovnog sistema, neophodno je i razvijati kompetencije zaposlenih, kroz sprovođenje obuka i prihvatanje koncepta doživotnog učenja. Razvojem veština kod zaposlenih otvara se mogućnost za nova radna mesta i porast zaposlenosti. Kvalitetan obrazovni sistem predstavlja jedan od ciljeva kome Srbija treba da teži na putu svog ekonomskog rasta i razvoja.

Ključne reči: obrazovni sistem, humani razvoj, kompetencije, ekonomski rast.

THE QUALITY OF EDUCATION AS A FOUNDATION FOR ECONOMIC GROWTH AND DEVELOPMENT

Abstract

The key driver of a country's economic growth and development lies in its human capital. By improving the education system, conditions are created for developing a highly qualified workforce, which is a crucial resource for socio-economic progress. This paper emphasizes the significance of human development in fostering economic growth. The influence of education is reflected in enhanced productivity, innovation, and the transfer of knowledge. Aligning professional profiles with labor market opportunities and demands is one of the core responsibilities of the entire education system. To achieve sustainable economic growth and development, it is essential not only to improve the quality of the education system but also to strengthen employee competencies through training programs and the adoption of lifelong learning. Developing employees' skills creates opportunities for new jobs and higher employment rates. A high-quality education system is one of the strategic goals Serbia should pursue on its path toward economic growth and development.

Keywords: education system, human development, competencies, economic growth

UVOD

Pokretač privrednog rasta jedne zemlje predstavlja humani kapital. Država ima ključnu ulogu u obrazovanju svog stanovništva. Generator razvoja jedne zemlje je obrazovanje. Ulaganjem u obrazovanje stvaraju se povoljni uslovi za povećanje privrednog rasta. Pобољшanje životnog standarda omogućava se dugoročnim ekonomskim rastom, što se direktno odražava na humani razvoj. Adekvatan i kvalitetan obrazovni sistem je preduslov sticanja željenog humanog kapitala. Samim tim, državna strategija mora biti fokusirana na ulaganje u obrazovanje, gde se investiranjem očekuju mnogostruki rezultati u budućnosti. Osiguranje jednakog pristupa adekvatnom i efikasnom procesu obrazovanja kao proširivanje stručnog kadra koji poseduju iskustvo, veštine i kompetencije za zapošljavanje su ciljevi održivog razvoja. Svrha obrazovnog sistema leži u njegovoj ključnoj ulozi koja se odnosi na razvoj ekonomije i društva u celini kroz kvalitetno obrazovanje (Pavković, 2020, str. 46). Kada je u pitanju oblast obezbeđenja kvaliteta u obrazovanju, čini se da je regulatorni pojam kvaliteta ugrađen u racionalnost institucija i pojedinaca u obrazovanju, gde se naglašava potreba za saradnjom na različitim nivoima (Kos, 2021, str. 161).

OBRAZOVANJE KAO FAKTOR EKONOMSKOG RAZVOJA

Za društveno-ekonomski razvoj jedne zemlje, značajnu ulogu igra obrazovanje. Obrazovanje utiče na povećanje nivoa zaposlenosti, podstiče inovacije, istraživanje i razvoj. Samim tim, kvalitet radne snage na tržištu u velikoj meri zavisi od kvaliteta obrazovanja. Na osnovu korelacione analize potvrđeno je da je kvalitetno obrazovanje značajno povezano sa stepenom ekonomskog razvoja zemlje (Marković, 2022, str. 22). Između ostalog možemo se složiti da efikasno obrazovanje može biti važan element društvenog i ekonomskog razvoja. Između ostalog, visoko obrazovanje može biti ključni faktor ekonomskog razvoja zemalja u razvoju i poboljšanju životnog standarda, ali se svakako ne sme zanemariti ni njegova uloga kao faktora konkurentnosti (Stanišić & Kostić, 2018, str. 429).

Predmet istraživanja bili su različiti organizacioni faktori i njihov uticaj na kvalitet ishoda u obrazovanju. Prema istraživanju zabeležen je značajan uticaj faktora poput menadžerskih veština direktora, nastavnih resursa i nastavnih planova i programa (Wahyono, 2015, str. 50). Na kvalitet ishoda učenja u obrazovnim procesima potvrđen je uticaj prethodnog znanja i motivacije učenika (Won et al., 2020, str. 1017) i kvaliteta nastavnog procesa (Asfani et al., 2016, str. 419). Rezultati istraživanja (Epifanić et al., 2020, str. 14) ukazali su da su faktori kvalitet nastavnog procesa i nastavne kompetencije povezani i veoma važni za kvalitetan ishod učenja. Važan faktor su i ljudski resursi, odnosno oni kao živi organizacioni resurs koji zajedno sa ostalim organizacionim resursima, dobrim uslovima rada i zakonskom regulativom imaju direktan i značajan uticaj na kvalitet ishoda u obrazovanju.

Umesto dosadašnjeg modela vođenog efikasnošću, model rasta kome Srbija treba da teži je model vođen inovacijama. Usmeravajući se ka ovom modelu razvoja, neophodno je da se sagleda pozicija Srbije sa sledećih stubova konkurentnosti: visoko

obrazovanje, obuka i efikasnost tržišta rada. Kada je u pitanju visoko obrazovanje poseban akcenat treba da se stavi na parametar „Konstantno usavršavanje nastavnog kadra”, i parametar „Kvalitet obrazovnog sistema”. Da bi se unapredila efikasnost tržišta rada, od suštinskog značaja je da se izgradi inovacioni kapacitet privrede Srbije putem privlačenja i zadržavanja talenata (Mihajlović, 2018, str. 138)

Jaz između potreba tržišta i karakteristika raspoložive radne snage iz godine u godinu sve više raste, na šta ukazuje analiza tržišta rada koja je utvrdila razliku između znanja i veština zaposlenih i zahteva za novim radnim mestima (Čepar et al., 2022, str. 107).

REFORME OBRAZOVANJA U REPUBLICI SRBIJI

Ako želimo istraživati neophodne promene u procesu obrazovanja, faktori i uslovi koji su važni da se ispune su proširivanje stručnog-obrazovnog kadra, kao i da se usklade kvalifikacije, i profil upošljenika sa potrebama tržišta na radu. Osnovni postupci i obaveze u obrazovnom sistemu su adekvatno opremljene učionice, raspoloživi resursi potrebni za planiranje i implementaciju u obrazovnom sistemu, proširivanje i usavršavanje programa koji se baziraju na aspekte programiranja i računarstva, kada je u pitanju oblast visokog obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta. Digitalizacija srednjeg i visokog obrazovanja omogućava unapređenje digitalnih kompetencija učesnika ovih procesa, što se odražava na njihovu bržu integraciju u svet rada i što predstavlja jedan od faktora unapređivanja konkurentnosti privrednih subjekata koji posluju na teritoriji Republike Srbije (Vlada Republike Srbije, 2022).

Prema Strategiji razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine vizija razvoja obrazovanja odnosi se na postizanje punog potencijala svakog deteta, ali i mlade i odrasle osobe u Republici Srbiji. Misija obrazovanja je usmerena na obezbeđivanje visokog kvaliteta obrazovanja koje služi razvoju društva u celini. Za postizanje definisane misije i vizije neopohodno je da se razvija koncept doživotnog učenja, da obrazovanje bude usklađeno sa dostignućima nauke i uspostavljanje intersektorskog pristupa, prevashodno da se uspostavi jača veza između obrazovanja i potreba privrede (Strategiji razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030, 2021).

Da bi se definisale Nacionalne referentne tačke za kvalitet stručnog obrazovanja i obuke u Srbiji, koje funkcionišu na nivou EU i u okviru EQAVET mreže, neophodno je bazirati se na Evropski referentni okvir za osiguranje kvaliteta u stručnom obrazovanju i osposobljavanju (Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS & Centar za obrazovne politike, 2021). Indikatori u okviru Torino procesa imaju za cilj pregled stanja stručnog obrazovanja u zemlji u odnosu na širi društveni kontekst. Na osnovu ovih analiza ukazuje se na ključne izazove vezane za prakse i politike na obrazovnom polju kao i edukacije u pravcu progresivnog razvoja i kvalitetne društveno ljudske upotrebe. Ovaj proces obezbeđuje da na osnovu kvalitetne i kontinuirane podrške i komunikacije različitih ustanova, službi, organizacija na direktan ili indirektan način učestvuju u stručno i profesionalno usavršavanje prikupljajući informacije iz različitih izvora. Deo izveštaja koji proističe iz Torino procesa odnosi se na situaciju na tržištu rada, i to prevashodno na nedostatak

određenih veština, digitalnu transformaciju zemlje, stručno obrazovanje i njegovu ulogu u merama podrške zapošljavanju, identifikovanje potrebnih veština, razvoju preduzetništva, politike i strateških pravaca u oblasti razvoja i korišćenja ljudskog kapitala i drugo.

Kvalitet obrazovanja u Srbiji analizira se na osnovu podataka iz međunarodne procene i na osnovu nacionalnog vrednovanja. Pokazatelji međunarodnih procena ukazuje da obrazovni sistem u Srbiji ima slab učinak i da mladim generacijama ne pruža odgovarajuće kompetencije koje su im neophodne za profesionalni život i učešće u zajednici, u odnosu na zemlje EU i OECD-a (Pavlović Babić, 2022, str. 120). Na osnovu međunarodnih studija ukazano je da je uspeh u školama u Srbiji razočaravajuće nizak i prema statističkim podacima ispod međunarodnog proseka, sa visokim procentom učenika ispod nivoa funkcionalne pismenosti i malim procentom onih sa najvišim nivoom znanja. Rezultati merenja dostignuća u školi u Srbiji se sprovode skoro dve decenije, gde ove studije ukazuju da se nivo uspeha u školi nije menjao, odnosno mere koje sprovodi obrazovni sistem nemaju pozitivan uticaj na uspeh učenika u školi. Takođe, ukazuje se na ogroman jaz u kvalitetu obrazovanja kada je u pitanju prvi ciklus obrazovanja i naredni ciklusi preduniverzitetskog obrazovanja. Zavod za vrednovanje kvaliteta obrazovanja i vaspitanja je na osnovu godišnjeg vrednovanja i ocenjivanja 30 oblasti i 158 pokazatelja ukazao da standarde u oblasti nastave i učenja ne dostiže polovina, pa čak i više škola.

UTICAJ HDI INDEKSA NA EKONOMSKI RAST

Ekonomski rast jedne zemlje određen je povećanjem proizvodnje merenim izračunavanjem bruto domaćeg proizvoda (BDP) po glavi stanovnika. Napredak društvene i ekonomske tehnologije ogleda se kao pokazatelj kvaliteta života koji određuje ekonomija ljudi. Humani razvoj predstavlja koncept u čijem fokusu se nalazi ljudska individua, dok je cilj razvoja kreiranje okruženja koje bi obezbedilo dug i kvalitetan životni vek. Značaj humanog razvoja sve više zaokupira pažnju što potvrđuje i sve veća uloga ljudskog kapitala u ekonomijama zasnovanim na znanju (Đorđević et al., 2021, str. 108).

Tabela 1.

Indeks humanog razvoja i njegove komponente za 2021. godinu

HDI rang	Zemlja	Vrednost HDI indeksa	Očekivani životni vek	Očekivano trajanje školovanja	Prosečno trajanje školovanja	BDP po glavi stanovnika u mil
23	Slovenija	0,918	80,7	17,7	12,8	39.746
40	Hrvatska	0,858	77,6	15,1	12,2	30.132
46	Mađarska	0,846	74,5	15,0	12,2	32.789
49	Crna Gora	0,832	76,3	15,1	12,2	20.839
53	Rumunija	0,821	74,2	14,2	11,3	30.027
63	Srbija	0,802	74,2	14,4	11,4	19.123
67	Albanija	0,796	76,5	14,4	11,3	14.131

68	Bugarska	0,795	71,8	13,9	11,4	23.079
74	BiH	0,780	75,3	13,8	10,5	15.242
78	Severna Makedonija	0,770	73,8	13,6	10,2	15.918

Izvor: Đorđević, V., Cvetković, M., Momčilović, A. (2021). Uticaj humanog kapitala na privredni razvoj. *Centar za ekonomska i finansijska istraživanja - Oditor*, 7(S01), str. 107-120

Indeks ljudskog napredovanja (HDI) predstavlja prosek dugog napretka na osnovi tri elementa razvoja društva: dužina čovekovog veka, nivo obrazovanja i doprinos na nivou pojedinca. Prema izveštaju Programa Ujedinjenih nacija za razvoj, prikazanog u tabeli 1, Srbija zauzima šezdeset i treće mesto, od ukupno blizu dve stotine zemalja sa ostvarenom vrednosti HDI indeksa 0,802 što našu zemlju svrstava u kategoriju veoma visoko razvijenih zemalja (Human Development Report, 202).

Studija koja je obuhvatila analizu BDP po svakom pojedincu, nekoliko zemalja je pokazala rezultate koji govore o prisustvu pozitivne korelacije između HDI i BDP po glavi stanovnika (Elistia & Syahzuni, 2018, str. 45). Istraživanje je pokazalo da nezaposlenost i siromaštvo negativno utiču na privredni rast i HDI (Priambodo, 2021, str. 34).

Ključni rezultati istraživanja (Appiah et al., 2019, str. 107) ukazali su na postojanje pozitivnog i značajnog uticaja ljudskog razvoja na ekonomski rast i razvoj u Africi. Studija je koristila Indeks humanog razvoja kao glavnu varijablu od interesa sa BDP-om koji se smatra zavisnom varijablom sa inflacijom, kapitalom, investicijama i radom kao kontrolnim varijablama.

Istraživanje koje je ispitivalo efekat HDI na ekonomski rast u Pakistanu dalo je rezultate koji ukazuju na jaku i značajnu korelaciju između HDI i BDP-a. Nivo HDI može uticati na BDP po glavi stanovnika tako što razvoj ljudskog kapitala otvara puteve za ekonomski razvoj i privredni rast (Wahyuningrum & Soesilowati, 2021, str. 1225).

Uticaj obrazovanja na ekonomski rast može se sagledati sa tri aspekta. Kao prvo, obrazovanjem se povećava produktivnost rada, što doprinosi ostvarivanju veće dodate vrednosti po zaposlenom. Zatim, obrazovanje doprinosi većem inovativnom kapacitetu, ali i olakšava transfer znanja i novih tehnologija iz razvijenih zemalja ka manje razvijenim zemljama. Istraživanje (Petrović et al., 2019, str. 31) je potvrdilo postojanje statistički značajne veze između srednjih godina školovanja i ekonomskog rasta, odnosno odnos između kvaliteta obrazovanja i ekonomskog rasta potvrđen je definisanim modelom ovog istraživanja.

Unapređenje kvalifikacija zaposlenih

Porast zaposlenosti i otvaranje novih radnih mesta jedan je od faktora privrednog rasta Srbije. Na osnovu otvorenih oko 60.000 radnih mesta, i dalje se Srbija svrstava među zemlje Zapadnog Balkana sa najnižom stopom zaposlenosti. Najveći broj radnih mesta otvoren je u formalnom privatnom sektoru, u okviru industrije i sektoru usluga, dok su poboljšanja na tržištu rada pogodovala i osetljivim grupama kao što su mladi, žene i stariji radnici. Ukoliko bi više građana ušlo u radnu snagu na produktivnim radnim mestima, privreda Srbije bi ostvarila brži rast. Međutim, u Srbiji jedna trećina stanovništva ne učestvuje u radnoj snazi, dok manje od 60% građana starosti od 15 do 64 godine ima posao, što je čak 10% manje od proseka u EU. Takođe, dostupna radna

snaga smanjuje se usled starenja stanovništva, niskog prirodnog priraštaja i migracija. Preduzeća bi otvorila više radnih mesta ukoliko bi našla radnike sa veštinama koje su im potrebne, jer je to pored radnog iskustva najčešći razlog navođen za otežano popunjavanje radnih mesta. Osim toga, unapređenje veština radnika i bolje usklađivanje zaposlenih sa potrebama firmi dovelo bi do povećanja broja novih radnih mesta. Ono što je činjenica da obrazovni sistem ne stvara radnike sa veštinama koje su neophodne preduzećima u fazi rasta. Potrebe poslodavaca se odnose na široku kombinaciju veština. Pored kognitivnih veština, kao što su rešavanje problema i kritičko razmišljanje, tehničkih veština potrebnih za obavljanje konkretnih zadataka na radnom mestu, poslodavci sve više naglašavaju potrebu za razvijenim socio-emotivnim veštinama, poput timskog rada, samokontrole, pouzdanosti, izdržljivosti i otpornosti na stress (Trivić, 2015, str. 107).

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, skoro polovina preduzeća (49,2%) sprovodi neki od oblika kontinuiranog stručnog usavršavanja za svoje zaposlene, dok 40,8% preduzeća učestvuje u KSUO - istraživanje o Kontinuiranom stručnom usavršavanju i obukama. U preduzećima koja sprovode kurseve, rezultati istraživanja su pokazali veće učešće žena (40%) u odnosu na muškarce (35%) (Republički zavod za statistiku, 2022).

Kompetencije se definišu kao kombinacija znanja, veština i stavova u skladu sa kontekstom. Predstavljaju dinamičke kategorije koje prate promene u obrazovnom sistemu, definišu ishode inicijalnog obrazovanja i određuju smer kontinuiranog profesionalnog razvoja. Sa druge strane, one moraju biti dovoljno univerzalne i fleksibilne kako bi se uvažile sve različitosti i specifičnosti uslova u kojima se radi (Trivić, 2015, str. 106).

Istraživači su imali za cilj da ukažu na značaj unapređenja kompetencija zaposlenih na performanse preduzeća. Došlo se do sledećih zaključaka. Potvrđen je pozitivan uticaj kompetencija zaposlenih na performanse organizacije (Owoeye & Muathe, 2018, str. 73). Na inovativnost preduzeća direktan uticaj ima stručno usavršavanje zaposlenih (Trush & Mohilevskyi, 2020, str. 689). (Yaroshenko et al., 2020, str. 689). Utvrđeno je da kompetencije imaju posredničku ulogu između prakse ljudskih resursa i organizacionog učinka (Otoo, 2019, str. 963), (Kaur & Kaur, 2022, str. 1116). Kompetencije zaposlenih predstavljaju značajan faktor za postizanje veće produktivnosti i organizacionog učinka (Atan & Mahmood, 2019, str. 2198), (Epifanić et al., 2020, str. 16), (Salman et al., 2020, 426). Osim toga, unapređenjem kompetencija poboljšava se i nivo zadovoljstva zaposlenih (Cik et al., 2021, str. 152), kao i njihov doprinos u ostvarivanju ciljeva organizacije i poboljšanja poslovnih performansi (Dudin et al., 2017, str. 139).

IDENTIFIKACIJA KOMPETENCIJA (NOVO)ZAPOSLENIH I POTREBA ZA SARADNJOM SA OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

Prikazano istraživanje u radu sprovedeno je od decembra 2023. do marta 2024. godine. Istraživanjem je obuhvaćen uzorak od 80 preduzeća koja posluju na teritoriji Republike Srbije. Prema vlasničkoj strukturi preduzeća, 31 (39%) anketiranih preduzeća se nalazi u državnoj svojini, dok je njih 49 (61%) navelo da su privatna preduzeća. Kada je u pitanju veličina preduzeća, prilično podjednak broj preduzeća različitih veličina je bio zastupljen. Istraživanje je obuhvatilo 19 (24%) mikro, 16 (20%) malih, 20 (25%) srednjih i 25 (31%) velikih preduzeća. Preduzeća su

analizirana i sa aspekta starosne strukture zaposlenih. Najveći broj preduzeća 53 (66%) je naveo da zaposleni imaju od 31 do 45 godina, od 46 do 60 godina njih 22 (28%), ispod 30 godina je navelo 4 (5%) preduzeća, dok je svega 1 (1%) preduzeće navelo preko 60 godina.

U cilju utvrđivanja potrebnih kompetencija zaposlenih u preduzećima u Srbiji, analizirani su razlozi promene broja zaposlenih, neophodni nivo obrazovanja zaposlenih, koje su to kompetencije zaposlenih koje su od ključne važnosti za preduzeće. Prema rezultatima prikazanim u tabeli 2, vidi da je najveća potreba za promenom broja zaposlenih, kod više od polovine analiziranih preduzeća, povećana poslovna aktivnost, dok je nešto manji broj njih naveo da do zapošljavanja dolazi usled strukturnih promena.

Tabela 2.

Razlozi za promene u broju zaposlenih u preduzećima

Tvrdnja	Učestalost odgovora	Procenat
Zapošljavanje zbog povećane aktivnosti	45	56,3%
Zapošljavanje usled strukturnih promena	26	26,2%
Višak rada zbog strukturnih promena	3	3,7%
Otpuštanja zbog ekonomske krize	2	2,5%
Drugi razlozi	9	11,3%

Izvor: Istraživanje autora

Kada je u pitanju pretežna oblast zapošljavanja i potreba za novim kadrovima u preduzeću, najveći broj analiziranih preduzeća je naveo da je to stručni rad koji se odnosi na pretežnu delatnost preduzeća, kao što je prikazano u tabeli 3.

Tabela 3.

Pretežna oblast zapošljavanja (novih)zaposlenih

Tvrdnja	Učestalost odgovora	Procenat
Vodeći i rukovodeći kadar	7	8,8%
Stručni rad	33	41,2%
Razvoj	8	10%
Marketing	4	5%
Administracija	13	16,2%
Drugo	15	18,8%

Izvor: Istraživanje autora

Na koji način preduzeća dolaze do novih kaditata prikazano je u tabeli 4. Najveći broj njih je od ponuđenih načina izabrao javne konkurse u medijima, putem novina, radija i sl., međutim najveći procenat anketiranih preduzeća je naveo da ne koristi nijedan od navedenih načina, odnosno pri regrutovanju ljudskih resursa koriste se drugi načini.

Tabela 4.*Načini pronalaženja novih kandidata*

Tvrdnja	Učestalost odgovora	Procenat
Javni konkursi u medijima (novine, radio...)	27	33,8%
Saradnja sa relevantnim školama	5	6,3%
Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje	11	13,8%
Saradnja sa agencijama za zapošljavanje	4	5%
Drugi načini	33	41,3%

Izvor: Istraživanje autora

Istraživanje je bilo fokusirano na to da se utvrdi na koji način preduzeća učestvuju u podsticanju mladih za upis u srednje i visokoškolske ustanove. Najveći broj njih se izjasnio da ne koristi nijedan od navedenih načina koji su prikazani u tabeli 5. Od ponuđenih načina podsticanja mladih, preduzeća su najveći značaj dala kvalitetnom mentorstvu u praktičnom obrazovanju učenika i studenata, dok su najmanje pažnje dali sufinansiranju studija i specijalizaciji studenata u inostranstvu.

Tabela 5.*Podsticajne mere za upis mladih u stručne srednje/visokoškolske ustanove od strane preduzeća*

Tvrdnja	Učestalost odgovora	Procenat
Finansiranje i tehnička pomoć preduzeća srednjim školama i visokoškolskim ustanovama	16	20,3%
Sufinansiranje studija i specijalizacija studenata u inostranstvu	4	5,1%
Promocija uspeha i dostignuće kompanije u javnosti	14	17,7%
Dan otvorenih vrata	11	13,9%
Kvalitetno mentorstvo u praktičnom obrazovanju učenika i studenata	26	32,9%
Ništa od navedenog	29	36,7%

Izvor: Istraživanje autora

Važnost dualnog obrazovanja sve više dobija na značaju. Kroz dualno obrazovanje učenici i studenti stiču vredno radno iskustvo koje im može biti od velike pomoći u obavljanju svojih aktivnosti na budućem radnom mestu. Najveći broj ispitanika smatra da je značaj učešća u dualnom obrazovanju kreiranje budućeg obrazovnog kadra prema potrebama i zahtevima samog preduzeća. Najmanji broj analiziranih preduzeća značaj u učestvovanju u dualnom obrazovanju vidi u povlasticama koje ostvaruje od države. Rezultati su prikazani u tabeli 6.

Tabela 6.*Značaj učešća preduzeća u dualnom obrazovanju*

Tvrdnja	Učestalost odgovora	Procenat
Društveno odgovorno poslovanje	20	25%

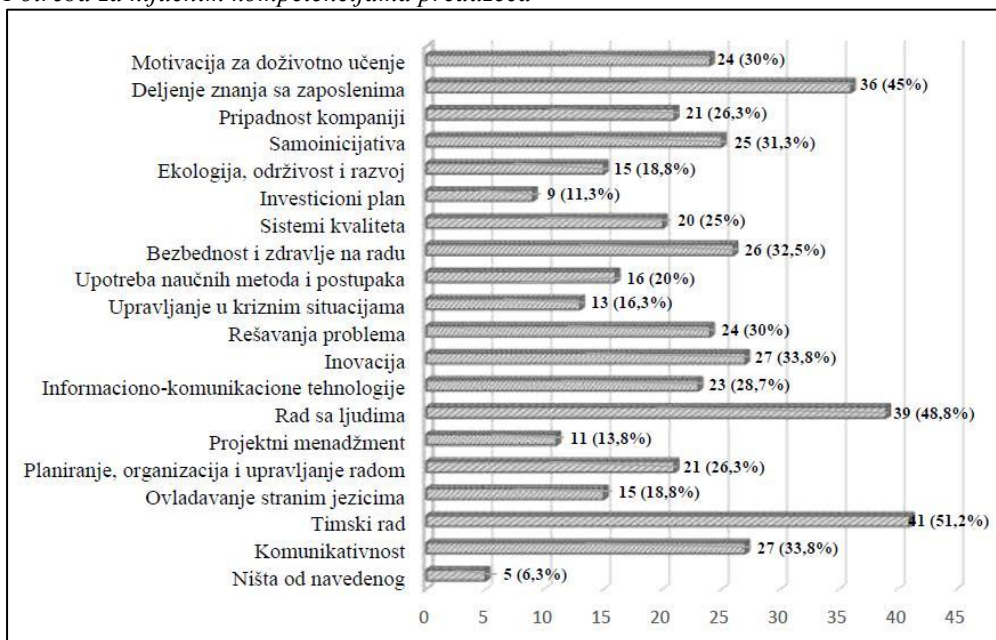
Kreiranje budućeg obrazovnog kadra prema sopstvenim potrebama	38	47,5%
Karijerno usmeravanje učenika/studenata	26	32,5%
Ostvarivanje povlastica od strane države	10	12,5%
Ništa od navedenog	14	17,5%

Izvor: Istraživanje autora

Na grafikonu 1. su prikazane ključne kompetencije zaposlenih prema potrebama preduzeća. Kada su u pitanju ključne kompetencije zaposlenih najveći broj preduzeća je ukazao da je to timski rad, rad sa ljudima i deljenje znanja sa zaposlenima. Svakako da ove kompetencije ukazuju na važnost međusobne saradnje, odnosa među zaposlenima i deljenje znanja i iskustva u cilju efikasnog delovanja ka ostvarivanju postavljenih ciljeva poslovanja. Investicioni plan i projektni menadžment su kompetencije za koje su anketirana preduzeća navela da imaju najmanju potrebu, shodno njihovoj delatnosti poslovanja.

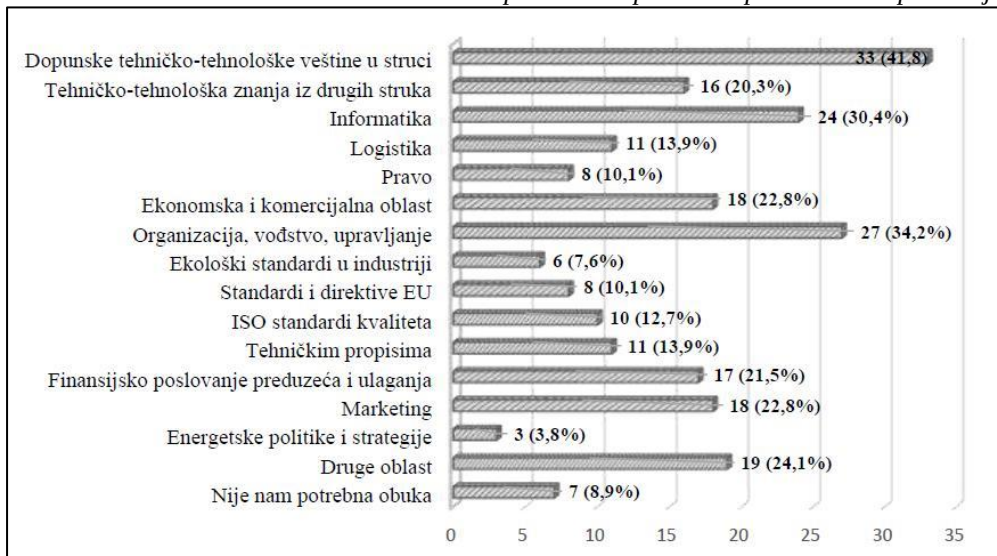
Slika 1

Potreba za ključnim kompetencijama preduzeća



Izvor: Istraživanje autora

Prema svojim potrebama poslovanja, preduzeća su se izjasnila za različite dodatne obuke koje su neophodne za unapređenje kompetencija svojih zaposlenih, kao što je prikazano na grafikonu 2. Najveći broj preduzeća je naveo da su to obuke za sticanje dopunskih tehničko-tehnoloških veština u struci. Nešto manji broj njih je naveo da su im neophodne dodatne obuke u oblasti organizacije, vođstva i upravljanja. Najmanji broj anketiranih preduzeća se izjasnio da su im dodatne obuke potrebne za energetske politike i strategije.

Slika 2*Pretežne oblasti dodatne obuke zaposlenih prema potrebama poslovanja**Izvor: Istraživanje autora*

Upoređujući rezultate istraživanja sa kvalitetom obrazovanja i njegovom ulogom kao faktorom rasta i razvoja preduzeća, može se primetiti nekoliko ključnih veza. Kvalitetno obrazovanje direktno utiče na razvoj potrebnih kompetencija među zaposlenima, što je važno za uspeh preduzeća. Iako preduzeća u Srbiji prepoznaju potrebu za stručnim radnicima, većina se oslanja na obuke i mentorstvo kako bi unapredila kompetencije svojih zaposlenih, što sugeriše da postoje praznine u obrazovnom sistemu u vezi sa pripremom radne snage za tržište.

S obzirom na to da preduzeća navode da su timski rad, saradnja sa ljudima i deljenje znanja ključne kompetencije, jasno je da kvalitet obrazovanja treba da se usmeri na razvoj tih socijalnih veština. Takođe, učešće u dualnom obrazovanju, koje omogućava studentima i učenicima da steknu praktično iskustvo, predstavlja most između obrazovnog sistema i tržišta rada. Preduzeća prepoznaju važnost obrazovanja usklađenog sa njihovim potrebama, što može doprineti dugoročnom razvoju preduzeća.

Iako obrazovni sistem i dalje ima značajnu ulogu u pripremi radne snage, istraživanje pokazuje da preduzeća često smatraju da obrazovanje ne pokriva sve njihove potrebe, pa se oslanjaju na dodatne obuke. Dakle, kvalitet obrazovanja i njegov spoj sa tržištem rada, naročito u kontekstu učenja kroz rad, postaju ključni faktori za rast i razvoj preduzeća, jer omogućavaju bržu prilagodbu na promene i nove tehnologije.

ZAKLJUČAK

Rad se bavi analizom uloge obrazovnog sistema i humanog razvoja kao pokretača ekonomskog rasta. Ljudski kapital igra značajnu ulogu u ekonomskom prosperitetu zemalja u razvoju. Kvalitetnim obrazovanjem formira se kvalitetna radna snaga za

tržište rada, dok je za njeno dalje usavršavanje neophodno razvijati kompetencije i veštine kroz različite vidove obuka i razvoja zaposlenih.

Kvalitet obrazovanja u Srbiji daje slab učinak i ne pruža odgovarajuće kompetencije koje su neophodne za profesionalni život. Reforma obrazovnog sistema treba da ide pravcu razvoja koncepta doživotnog učenja i da se uspostavi jača veza između obrazovanja i privrede. Obrazovni sistem ne stvara radnike sa veštinama koje su potrebne tržištu, jer pored tehničkih veština neophodnih za obavljanje radnih zadataka, od zaposlenih se sve više traže veštine poput kritičkog razmišljanja, rešavanja problema, timskog rada, pouzdanosti, otpornosti na stres i drugo.

U radu su prikazani rezultati istraživanja koji potvrđuju uticaj humanog razvoja na ekonomski razvoj i privredni rast. Osim toga, istraživanja su potvrdila uticaj kompetencija zaposlenih na postizanje veće produktivnosti i organizacionog učinka, ali i na postizanje većeg nivoa zadovoljstva zaposlenih, što se odražava na efikasnost u ostvarivanju ciljeva organizacije i na poboljšanje poslovnih performansi.

Srbija mora da uloži značajne napore kako bi se što efikasnije izvršila reforma obrazovnog sistema. Prioritet je usklađivanje potreba tržišta sa obrazovnim programima, kako bi se nakon formalnog obrazovanja na tržište rada plasirala radna snaga koja svojim znanjem, veštinama i kompetencijama može da odgovara potrebama i zahtevima poslovanja. Humani razvoj i unapređenje kompetencija zaposlenih treba da bude ključni faktor na kome će da se bazira ekonomski rast i razvoj Srbije.

LITERATURA

1. Appiah, M., Amoasi, R., Frowne, D. I. (2019). Human development and its effects on economic growth and development. *International Research Journal of Business Studies*, 12(2), str. 101-109.
2. Asfani, K., Suswanto, H., Wibawa, A. P. (2016). Influential factors of students' competence. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 14(3), str. 416-420.
3. Atan, J. B., Mahmood, N. (2019). The role of transformational leadership style in enhancing employees' competency for organization performance. *Management Science Letters*, 9(13), str. 2191-2200.
4. Cik, A., Asdar, M., Anwar, A. I., Efendi, S. (2021). Impact of training and learning organization on employee competence and its implication on job satisfaction and employee performance of bank in Indonesia. *Psychology and Education*, 58(1), str. 140-156.
5. Čepar, Ž., Likar, B., Kunc, P. (2022). Connecting secondary education system with the needs of industry: the case of Slovenia. *International Journal of Innovation and Learning*, 32(1), str. 104-123.
6. Dudin, M. N., Vysotskaya, N. V., Frolova, E. E., Pukhart, A. A., Galkina, M. V. (2017). Improving professional competence of the staff as a strategic factor for sustainable development of companies. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(1), str. 133-142.

7. Đorđević, V., Cvjetković, M., Momčilović, A. (2021). Uticaj humanog kapitala na privredni razvoj. Centar za ekonomska i finansijska istraživanja - Oditor, 7(S01), str. 107-120.
8. Elistia, E., Syahzuni, B. A. (2018). The correlation of the human development index (HDI) towards economic growth (GDP per capita) in 10 ASEAN member countries. Jhss (journal of humanities and social studies), 2(2), str. 40-46.
9. Epifanić, V., Urošević, S., Dobrosavljević, A., Kokeza, G., Radivojević, N. (2020). Multi-criteria ranking of organizational factors affecting the learning quality outcomes in elementary education in Serbia. Journal of Business Economics and Management, 22, str. 1-20.
10. Esthi, R. B., Savhira, I. (2019). The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. Journal of Research in Business, Economics, and Education, 1(2), str. 133-141.
11. Human Development Reports (2022). Human Development Index (HDI). Preuzeto sa sajta: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>
12. Kaur, S., Kaur, G. (2022). Human resource practices, employee competencies and firm performance: a 2-1-2 multilevel mediational analysis. Personnel Review, 51(3), str. 1100-1119.
13. Kos, Ž. (2021). Shifting regulative ideas of education policy and practice: the case of quality assurance in education in Slovenia. CEPS Journal, 11(2), str. 145-164.
14. Markovic, M. (2022). Has Serbia reached the quality of education of EU countries? Multicriteria evaluation. Oradea Journal of Business and Economics, 7(2), str.17-25.
15. Mihajlović, V., Marjanović, G. (2018) Determinante privrednog razvoja Republike Srbije u funkciji prevazilaženja „zamke” srednje razvijenosti, Institucionalne promene kao determinanta privrednog razvoja Republike Srbije - zbornik radova, Univerzitet u Kragujevcu, Ekonomski fakultet, str. 131-147.
16. Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja RS & Centar za obrazovne politike (2021). Analiza zajedničkog evropskog okvira osiguranja kvaliteta i komparativna analiza pristupa odabranih evropskih zemalja. Preuzeto sa sajta: https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/EQAVET_Komparativna-analiza_FIN-1.pdf
17. Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. Employee Relations: The International Journal, 41(5), str. 949-970.
18. Owoeye, I. Muathe, S.M. (2018). Competence-Enhancing Interventions and Organisational Performance: A Theoretical Review. Journal of Human Resource Management. 6(2), str. 67-77.
19. Pavković, B. T. (2020). Obrazovna politika i reforma obrazovanja za održivi ekonomski razvoj. Financing-naučni časopis za ekonomiju, 11(4), str. 35-49.
20. Pavlović Babić, D. (2022). Obrazovanje i depopulacija, Poglavlje 5, Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju - Srbija 2022. Preuzeto sa sajta: <https://hdr.undp.org/rs/wp-content/uploads/2023/05/Poglavlje5-Obrazovanje-i-depopulacija-e1.pdf>
21. Petrović, P., Brčerević, D., Gligorić, M. (2019). Why is Serbia an economic growth underachiever?. Ekonomika preduzeća, 67(1-2), str.17-33.
22. Priambodo, A. (2021). The impact of unemployment and poverty on economic growth and the human development index (HDI). Perwira International Journal of Economics & Business, 1(1), str. 29-36.
23. Republički zavod za statistiku (KSUO) 2020. Kontinuirano stručno usavršavanje/obuke u poslovnim subjektima (KSUO) 2020. Preuzeto sa sajta <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/20220415-kontinuiranoksuo/?s=1105>

24. Salman, M., Ganie, S. A., Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), str. 416-432.
25. Stanišić, T., Kostić, M. (2018). Improvement of higher education as a factor of competitiveness in Serbia. *Knowledge-International Journal*, 26(2), str. 427-432.
26. Strategiji razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030, Beograd, 2021. Preuzeto sa sajta: 1-SROVRS-2030_MASTER_0402_V1.pdf
27. The World Bank (2019). Serbia's New Growth Agenda - Forging a New Future. Preuzeto sa sajta: <https://www.worldbank.org/en/country/serbia/publication/serbia-new-growth-agenda>
28. Trivić, N. (2015). Koncept ishoda učenja i kompetencije studenata za XXI vek, XXII naučni skup međunarodnog značaja „Tehnologija, kultura i razvoj”, Beograd. str. 99-110.
29. Trush, N. V., Mohilevskiy, L. V. (2020). Professional development of employees as the way to innovative country integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 11(2), str. 683-695.
30. Vlada Republike Srbije, Program ekonomskih reformi za period od 2022. do 2024. godine, Ministarstvo finansija Republike Srbije, Beograd, 2022. Preuzeto sa sajta: <https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Program-ekonomskih-reformi-2022-2024-web.pdf>
31. Wahyono, I. (2015). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMK Bustanul Falah Kembang Genteng Banyuwangi. *Jurnal Ar-Risalah*, 11(1), str. 50-64.
32. Wahyuningrum, F., Soesilowati, E. (2021). The effect of economic growth, population and unemployment on HDI. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 4(2), 1217-1229.
33. Won, S., Anderman, E. M., Zimmerman, R. S. (2020). Longitudinal relations of classroom goal structures to students' motivation and learning outcomes in health education. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), str. 1003-1019.
34. Yaroshenko, O. M., Vapnyarchuk, N. M., Burnyagina, Y. M., Kozachok-Trush, N. V., Mohilevskiy, L. V. (2020). Professional development of employees as the way to innovative country integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 11(2), str. 683-695.

SUMMARY

The paper highlights the importance of the educational system and human development as key drivers of economic growth. Human capital plays a significant role in the economic prosperity of developing countries. Quality education produces a skilled workforce for the labor market; however, in order to further enhance this workforce, it is necessary to develop competencies and skills through various forms of training and employee development. The quality of education in Serbia shows weak results and does not provide the necessary competencies required for professional life. Reforming the education system should move toward the development of the concept of lifelong learning and the establishment of stronger links between education and the economy. The current system does not produce workers with the skills demanded by the labor market. In addition to technical skills needed to perform job-related tasks, employers are increasingly seeking abilities such as critical thinking, problem solving,

teamwork, reliability, stress resilience, and more. This paper presents research findings that confirm the impact of human development on economic growth and development. Furthermore, the research confirms that employee competencies contribute not only to increased productivity and organizational performance but also to greater employee satisfaction, which in turn enhances the efficiency of achieving organizational goals and improving business outcomes. Serbia must make significant efforts to implement an efficient reform of its educational system. The priority should be to align labor market needs with educational programs, so that after completing formal education, the workforce entering the labor market possesses the knowledge, skills, and competencies required by modern businesses. Human development and the enhancement of employee competencies should become key foundations for Serbia's economic growth and development.