

Irena Kiss

Škola za turizam, ugostiteljstvo i trgovinu, Pula

INTELEKTUALNI KAPITAL - OSNOVA ODRŽIVOG GOSPODARSKOG RAZVITKA

UDK/UDC: 330.14

JEL klasifikacija/JEL classification: J24

Pregledni rad/Review

Primljeno/Received: 17. rujna 2001./September 17, 2001

Prihvaćeno za tisak/Accepted for publishing: 12. prosinca 2001./December 12, 2001

Sažetak

U ovom članku se skreće pozornost na neizbježnost ulaganja u razvoj ljudskih potencijala. Prikazuje se odnos između troškova i koristi od ulaganja, ponude i potražnje za radom, kao i investiranja u fizički i intelektualni kapital. Na današnjem stupnju gospodarskog, socijalnog i znanstvenotehnološkog razvoja obrazovanje postaje osnovni izvor ljudskog kapitala neophodnog za poticaj daljnjeg društvenog razvitka. Zajedno s radom ono čini područje u kojem prosuđivanje nekih čovjekovih karakteristika ima veliko značenje ne samo za život pojedinca, već i za cijelo društvo. Višegodišnjim praćenjem kretanja ponude i potražnje na tržištu rada, nataliteta i ostalih čimbenika koji utječu na to tržište moguće je predvidjeti buduća gospodarska kretanja i u skladu s tim, dugoročnim planskim pristupom pozitivno djelovati na razvoj obrazovanja.

Ključne riječi: ljudski potencijali, troškovi i koristi od ulaganja, tržište rada, razvoj obrazovanja

UVOD

Tehnološki razvoj društva ukazuje na neophodnost prilagođavanja nastalim promjenama a to je moguće jedino ulaganjem u intelektualni kapital. Sve kraće vrijeme valorizacije stečenog znanja i promjene u strukturi zanimanja uzrokuju porast broja visokoškolskih institucija i neophodnost ulaganja u permanentno obrazovanje. Ulaganje u intelektualni kapital u izravnoj je funkciji napretka mnogih ljudskih stremljenja, bilo da se radi o intelektualnim, socijalnim, gospodarstvenim, kulturnim ili drugim pitanjima. To je proces koji traje cijeli život, bez obzira da li se radi o redovitom obrazovanju, obrazovanju uz rad ili neformalnom obrazovanju u slobodnom vremenu. Svaki čovjek, imajući na umu svoje želje i mogućnosti,

bira zanimanje kojim će se baviti i utvrđuje stupanj obrazovanja, a prije odluke o bilo kakvoj investiciji, on procjenjuje eventualnu dobit ili gubitak.

Razvojem znanosti, tehnologije i društva u cjelini pojavljuje se potreba za novim znanjem, a životni standard postaje indirektno uvjetovan permanentnim obrazovanjem. Stalnim proširivanjem znanja, usavršavanjem sposobnosti i ulaganjem u proces permanentnog obrazovanja pojedinac može naći i zadržati svoje mjesto na tržištu rada. Zbog toga je potrebno istražiti teorijsku i praktičnu stranu isplativosti ulaganja u visoko obrazovanje sa stajališta društva i sa stajališta pojedinca obzirom na njegove sposobnosti, težnje i financijske mogućnosti.

1. INVESTIRANJE U INTELEKTUALNI KAPITAL

Intelektualni kapital je osnovni parametar o kojem najviše ovisi efikasnost ukupnih sredstava investiranih u neki posao. To je dinamična kategorija koja može različito funkcionirati u različitim okolnostima i teško ju je mjeriti. Znanje i sposobnosti zaposlenih čine nevidljiv faktor poslovanja čije se vrijednosti stalno mijenjaju i potrebno ih je neprestano dograđivati i usavršavati.

Aktivnost koja povećava kvalitetu rada predstavlja investiciju u intelektualni kapital. Isto kao što se potrošnja na kapitalnu opremu shvaća kao investicija u fizički kapital, potrošnja na obrazovanje i obučavanje se tretira kao investicija u ljudski kapital. Osim formalnog obrazovanja, ovamo pripadaju i potrošnja za zdravlje, migraciju, traženje posla, predškolski odgoj djece itd.

Radnici na tržište rada dolaze s različitim razinama obrazovanja i vještina i stječu različitu obučenosť na poslu. Također, različiti ljudi posjeduju različite intelektualne mogućnosti, kao i različite sklonosti za razne vrste poslova i svatko sam odlučuje gdje i na koji način će uložiti svoj potencijal. Čovjek nije uvijek pouzdan korisnik informacija koje dobiva iz okruženja, pa se u njihovom odabiru za argumentirano donošenje odluka često ponaša subjektivno. Nejednak odnos ljudi prema istim informacijama je prirodna posljedica razlika između njihovih interesa, ciljeva, stavova i mišljenja. Npr. bolje obrazovan radnik može ponuditi više korisnog proizvodnog napora od slabije obrazovanog. Najnovija kretanja sve više traže integraciju ljudi i to preko integracije njihovog znanja i stvaralačke moći (Sundać, 1992). Ulaganje u kadrove jedan je od najznačajnijih čimbenika u proizvodnom procesu, pri čemu porast broja i razina obrazovanja igraju posebno značajnu ulogu. Intelektualni kapital je suma "skrivenih" imovina kompanije koja nije potpuno obuhvaćena u njenu bilancu, a uključuje ono što je u glavama članova organizacije i ono što ostaje u kompaniji nakon što oni odu (Pulić, Sundać, 1998).

Kada pojedinac ostvaruje izdatke za obrazovanje on teži poboljšanju znanja, a time i buduće zarade. Povrat investicije u obrazovanje može imati

i nemonetarni oblik, kao što su dobivanje ugodnijeg posla ili bolje vrednovanje literature.

Potražnja za proizvodnim, rutinskim radom sve je manja, a vrijednost intelektualnog rada se povećava i on postaje sve dominantniji u odnosu na klasične čimbenike proizvodnje. Osnovni problem je u primjerenoj informacijskoj infrastrukturi, odnosno posjedovanju i razvijanju suvremenih informacijskih sustava. Da bismo mogli obuhvatiti intelektualni kapital i na što bolji način njime upravljati potrebno je shvatiti da je ova vrsta kapitala važnija od novca i ostale imovine i da svaka investicija usmjerena u to područje mora dugoročno donijeti određenu korist.

Važnost ljudskih potencijala

Ljudskim kapitalom nazivamo zbir znanja i vještina radne snage, odnosno rezultat formalnog obrzovanja i permanentnog usavršavanja. Stoga postoji opravdana potreba za odgovarajućom ljudskom djelatnošću koja se bavi ljudskim potencijalima. čovjek je dio prirode, a njegova moć u odnosu na nju se temelji na spoznaji njegove proizvodne mogućnosti, na znanju i sposobnosti prerađivanja starog i stvaranja novog. Cjelokupna ljudska stvarnost rezultat je čovjekovog djelovanja, a rad i stvaralaštvo uvjet su njegove egzistencije. Na taj način čovjek izgrađuje i nadopunjuje sam sebe. Njegove mogućnosti su često skrivene, te ih je potrebno otkriti, aktivirati, razvijati u pozitivnom smjeru i usavršavati.

Za svakog pojedinca vrlo su važni pravilan izbor zanimanja, naobrazba i motivacija u pripremi za rad i u samom procesu rada. Odlučujući čimbenik zadovoljstva u procesu naobrazbe, radu i usavršavanju uz rad je upravo izbor ogovarajućeg zanimanja. Taj posao je u nadležnosti profesionalne orijentacije kao jedne od najbitnijih podfunkcija funkcije upravljanja ljudskim potencijalima. Informacijski temeljena organizacija ne može funkcionirati bez adekvatnih kadrova i zahtjeva visoku samodisciplinu, što omogućava brzo donošenje odluka i veliku prilagodljivost i raznolikost.

Škole i fakulteti pomažu i potiču polaznike da usvoje određenu količinu temeljnih znanja iz određenog područja i metode i tehnike vezane za vrstu posla, ali ne mogu kreirati pojedince potpuno osposobljene za poslove u struci. Zbog toga postoji potreba da službe u funkciji razvijanja ljudskih potencijala organiziraju permanentno obrazovanje i usavršavanje radnika u cilju prilagođavanja stalnim promjenama u tehnici, tehnologiji i organizaciji poslovanja.

Struktura troškova investiranja

Uz pravilan izbor zanimanja i odgovarajuće obrazovne ustanove, potrebno je stvoriti uvjete za financiranje školovanja. Sljedeći problem se pojavljuje prilikom traženja odgovarajućeg zaposlenja koje će pojedincu osigurati očekivano zadovoljstvo kroz zaradu, povoljne uvjete rada, mogućnost stalnog učenja i usavršavanja.

U visokorazvijenim zemljama Europe i svijeta više od dvije trećine sredstava za obrazovanje se osigurava putem proračuna, a jedna trećina

osigurava se neposrednim plaćanjem roditelja, poduzetnika, putem donacija, subvencija i slično. Javne škole predškolskog, osnovnog, srednjoškolskog i visokoškolskog obrazovanja financiraju se uglavnom iz proračuna, dok privatne škole financiraju roditelji i polaznici neposredno ili se pak troškovi pokrivaju različitim donacijama i subvencijama. U pojedinim zemljama i na pojedinim stupnjevima obrazovanja razlike su velike i uvjetovane obuhvatom polaznika, brojem nastavnog i drugog osoblja, kao i različitim strategijama financiranja obrazovanja.

Privatna davanja roditelja i studenata za visoko obrazovanje često se ignoriraju iako su, u biti, viša od javnih izdataka. Pri tome treba imati u vidu da je svaka investicija u visoko obrazovanje, bez obzira na oblik u kojem se pojavljuje, dugoročna obveza, koju prate rizik i neizvjesnost. Velik je raskorak između očekivanja i mogućnosti, a on proizlazi iz ideja koje zagovaraju mogućnost usavršavanja i pojedinca i društva.

U većini zemalja relativno najveća sredstva se izdvajaju za prvi stupanj obrazovanja, prosječno 40%, zatim za sekundarni stupanj obrazovanja, oko 32%, za visokoškolsko obrazovanje oko 10%, a za nepoznati dio 2% ukupnih troškova (Vuković, 1993:67). Financiranje se temelji na načelima financiranja javnih potreba u cjelini, jer obrazovanje čini sastavni dio javnog sektora i podliježe istim kriterijima i načelima financiranja kao i njegovi drugi dijelovi.

Ponuda visokog obrazovanja je ograničena mogućnostima obrazovnih institucija, a potražnja je ograničena troškovima stjecanja usluga, dohotkom roditelja i studenata, ali i mogućnostima državnih davanja.

2. OPRAVDANOST DONOŠENJA ODLUKE O VISOKOM OBRAZOVANJU

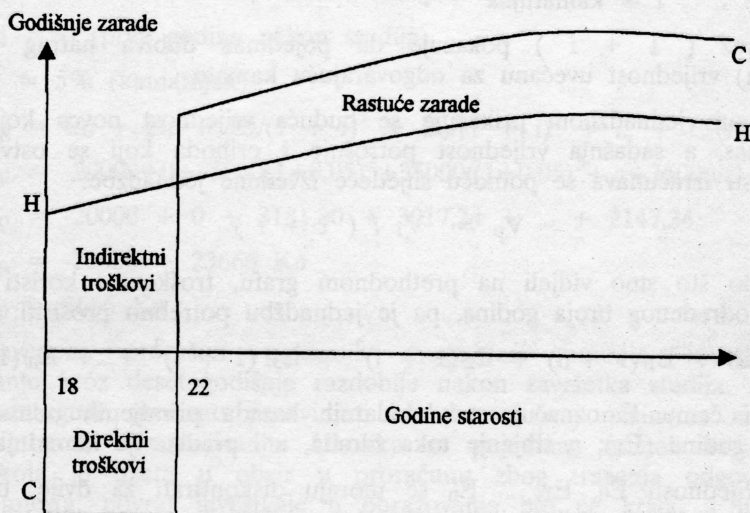
Ekonomska korist od investiranja u obrazovanje proizlazi iz povećanih zarada u budućnosti, a za donošenje racionalne odluke potrebno je usporediti ukupne troškove s koristima. Problem nastaje zbog toga što te dvije kategorije nastaju u različitim vremenskim periodima, a novac potrošen i primljen u različitom vremenu ima različitu vrijednost. Većina ljudi preferira sadašnju potrošnju u odnosu na buduću zbog nestrpljivosti, subjektivnosti, nesigurnosti života itd.

Izračunavanje troškova i koristi od visokog obrazovanja

Prije odluke o upisu na fakultet pojedinac racionalno odlučuje o troškovima i koristima koji proizlaze iz takve odluke. Razlikujemo direktne ili troškovi iz džepa i indirektnu ili oportunitetne troškove¹.

1 Direktni troškovi predstavljaju troškove za školarinu, knjige itd. U njih se ne uključuju troškovi za smještaj i prehranu jer se pretpostavlja da oni postoje bez obzira na činjenicu ide li pojedinac na fakultet ili ulazi na tržište rada. Indirektni troškovi odnose se na propuštene zarade za vrijeme visokog obrazovanja.

Troškove i koristi investiranja možemo prikazati grafički.



Slika 1. Profili starost - zarade sa i bez visokog obrazovanja

Izvor: McConnel, Brue (1994:85)

Krivulja CC predstavlja troškove i zarade u slučaju odluke o fakultetskom obrazovanju prije zapošljavanja. Ukupnu investiciju u visoko obrazovanje čini zbroj direktnih i indirektnih troškova u razdoblju od 18. do 22. godine života. Zarade u slučaju ulaska na tržište rada odmah nakon završetka srednje škole prikazane su krivuljom HH.

Razlika između krivulja CC i HH od 22. godine života pokazuje povećanje zarada koje se može ostvariti stjecanjem visokog obrazovanja, tj. dodatni dohodak visokoobrazovanog radnika u usporedbi s dohotkom srednjoškolski obrazovanog radnika. U krivulji CC radni vijek je četiri godine kraći. Svaki pojedinac prije odluke o visokoškolskom obrazovanju razmišlja o ekonomskoj isplativosti investicije, a dilema se može otkloniti izračunavanjem sadašnje vrijednosti školovanja diskontirajući buduće troškove i koristi u odnosu na sadašnje stanje.

Novac primljen danas moguće je investirati uz pozitivan kamatnjak. Svaki čovjek određuje svoju stopu vremenske preferencije, odnosno investiciju koju je spreman uložiti danas s obzirom na koristi koje će imati sutra. To je algebarski moguće prikazati na slijedeći način (McConnel, Brue 1994:87):

$$V_p (1 + i) = V_1$$

gdje je: V_p = sadašnja vrijednost novca koji se treba uložiti

V_1 = vrijednost novca za jednu godinu

i = kamatnjak

Izraz $(1 + i)$ pokazuje da pojedinac dobiva natrag početnu (sadašnju) vrijednost uvećanu za odgovarajuću kamatu.

Ovom jednadžbom prikazuje se buduća vrijednost novca koji netko ima danas, a sadašnja vrijednost potrošnje i prihoda koji se ostvaruju u budućnosti izračunava se pomoću slijedeće izvedene jednadžbe:

$$V_p = V_1 / (1 + i)$$

Kao što smo vidjeli na prethodnom grafu, troškovi i koristi nastaju tijekom određenog broja godina, pa je jednadžbu potrebno proširiti:

$$V_p = E_0 + E_1/(1 + i) + E_2/(1 + i)^2 + E_3/(1 + i)^3 + \dots + E_n/(1 + i)^n$$

pri čemu E označuje tok dodatnih zarada primljenih odmah (E_0), slijedeće godine (E_1); n trajanje toka zarada, a i predstavlja kamatnjak.

Vrijednosti E_0, E_1, \dots, E_n se moraju diskontirati za dvije, tri, ... n godina da bi se dobila njihova sadašnja vrijednost, jer proteklo vrijeme smanjuje vrijednost zarade. To se postiže potenciranjem izraza $(1 + i)^n$ s određenim brojem godina.

Za čovjeka koji se odluči nakon završetka srednje škole ući na tržište rada, pod pretpostavkom da će raditi do 65. godine života, jednadžba će glasniti:

$$V_p = E_{18} + E_{19}/(1 + i) + E_{20}/(1 + i)^2 + E_{21}/(1 + i)^3 + \dots + E_{64}/(1 + i)^{46}$$

Odluka o investiranju u visoko obrazovanje sadrži i troškove i koristi, a da bi se oba čimbenika obuhvatila datim jednadžbama troškovi se tretiraju kao negativne zarade. To znači da će "zarade" za četiri godine provedene na fakultetu biti zbroj direktnih i indirektnih troškova ostvarenih u svakoj od godina. Za svaku slijedeću godinu do umirovljenja, dodatne zarade će biti pozitivne.

PRIMJER: Izračunavanje sadašnje vrijednosti koristi i troškova četverogodišnjeg studija

Nakon završetka srednje škole, osamnaestogodišnjak razmatra mogućnost upisa na studij ekonomije u trajanju od četiri godine. Po njegovom proračunu direktni troškovi za četiri godine studija iznose 6000 kn., a oportunitetni trošak je 14000 kn. Nakon završenog studija prosječno vrijeme traženja odgovarajućeg posla je jedna godina. Prosječna zarada visoko obrazovanog radnika iznosi 3500 kn. Relevantni kamatnjak je 5%. Da li će se investicija u visoko obrazovanje vratiti kroz narednih 10 godina?

Sadašnja vrijednost novca koji treba uložiti može se izračunati uz pomoć navedenih jednadžbi, uvrštavajući u njih odgovarajuće direktne i oportunitetne troškove.

$$E_0 = 6000 + 14000 = 20000 \text{ (ukupni troškovi)}$$

$$E_1 = 0 \text{ (prva godina nakon studija)}$$

$$i = 5\% \text{ (kamatnjak)}$$

$$V_p = E_0 + E_1 + E_2/(1+i)^2 + E_3/(1+i)^3 + \dots + E_{10}/(1+i)^{10}$$

$$V_p = -20000 + 0 + 35000/(1+0,05)^2 + 35000/(1+0,05)^3 + \dots + 35000/(1+0,05)^{10}$$

$$V_p = -20000 + 0 + 3181,80 + 3017,24 + \dots + 2147,34$$

$$V_p = -20000 + 23666 \text{ Kn}$$

$$V_p = 3666 \text{ Kn}$$

Navedeni proračun pokazuje mogućnost povrata investicije u obrazovanje kroz desetogodišnje razdoblje nakon završetka studija. Obzirom da je nemoguće precizno predvidjeti budućnost, ovaj način ne može biti jedini čimbenik u odlučivanju. Ukoliko se pojedinac odmah zaposli, bez pauze, koja je uzeta u obzir u proračunu zbog traženja odgovarajućeg radnog mjesta, povrat investicije u obrazovanje biti će kraći, a u slučaju većih zarada od predviđenih vrijeme povrata će se još više skratiti. Međutim, u obzir se uzimaju i eventualno duži period studiranja, rizik dužeg traženja posla, manjih kasnijih zarada...

Može se zaključiti da je sadašnja vrijednost investicije u obrazovanje veća što je dulji period zarada nakon investicije, što je niži trošak investiranja u ljudski kapital i što je veća razlika u zaradama između radnika sa srednjoškolskim i visokoškolskim obrazovanjem, ali isto tako se može doći do zaključka da je nemoguće napraviti savršeno točan proračun jer ne postoji način za točno predviđanje budućnosti. U nekim zemljama obrazovanje učenika i studenata do završetka fakulteta stoji znatno više, a postoji i razlika između kasnijih zarada u razvijenim i zemljama u razvoju.

Klasično investiranje i investiranje u obrazovanje

Ekonomska aktivnost koja žrtvuje današnju potrošnju imajući u vidu povećanje dobiti u budućnosti naziva se investicija. Kada poduzeće investira u fizički (opipljivi) kapital ono kupuje strojeve radi povećanja prihoda od prodaje tijekom njihovog predviđenog radnog vijeka. Investiranje u neopipljivi kapital predstavlja ulaganje u obrazovanje, istraživanje i razvoj. Kao što postoji mnogo različitih vrsta strojeva, od kojih svaki ima različitu cijenu, tako postoji i mnoštvo različitih zanimanja i vještina. Potrebno je investirati mnogo novca i vremena da bi se postalo dobar stručnjak u nekom zanimanju. Konačan rezultat je viša proizvodnost i zarada bolje obrazovanog radnika. Svaki poslodavac ima mogućnost izbora između ulaganja u fizički kapital i ulaganja u radnike. Ukoliko se odluči za ulaganje u intelektualni kapital može izabrati visoko plaćenog profesionalca

ili slabo plaćenog lošijeg radnika. Ovisno o sposobnosti zaposlenih, ista količina rada može dati sasvim različite poslovne rezultate. Za današnje poduzeće manje je važno kolika mu je imovina, a puno je važnije kolika je sposobnost njegovih zaposlenih da stvaraju vrijednost. Istraživanje provedeno na University of Pennsylvania pokazuje odnos između edukacije i produktivnosti: u prosjeku, povećanje edukacije kod radne snage od 10% povećava ukupnu produktivnost za oko 8,6%, dok 10%-tno povećanje kapitalne opremljenosti povećava produktivnost za svega 3,4% (Pulic, Sundać, 1998:61)

Glavni ekonomski čimbenici koji određuju investiciju su prihodi koje ona proizvodi, trošak investiranja i očekivanja u budućnosti. Svaka investicija je nepredvidljiva jer ovisi o nesigurnim faktorima kao što su uspjeh ili propast novih i neisprobanih proizvoda, promjene poreznih stopa i kamatnjaka, promjene ukusa potrošača... Prilagodljivost utjecajima okoline jedna je od značajnijih osobina čovjeka, koji svojim znanjem i kreativnošću stvara, kontrolira i nadopunjuje brzinu i nepogrešivost logike strojeva.

Tržište rada i problem neizvjesnosti zarada

Rad kao temeljni input ima svoje tržište. Ponuđač radne snage je istovremeno i korisnik outputa i usluga. U suprotnom, ne bi bilo logično nuditi rad i stjecati sredstva za egzistenciju. Na tržišnu cijenu nadnice na potražnju za radom presudno utječe njegova granična proizvodnja, koja između ostalog ovisi i o količini i kvaliteti ljudskog rada. Količina dodatnog prihoda koja se ostvaruje dodatnom jedinicom rada izražava se graničnim prihodom. Potražnja za radom ovisi o vrijednosti graničnog proizvoda koju stvara dodatni rad, što znači da poduzeće neće unajmiti novog radnika ako je tržišna nadnica viša od njegovog graničnog proizvoda.

Individualna ponuda rada karakteristična je po tome što svaki pojedinac mjeri korisnost tako da sa svog osobnog stajališta uspoređuje koristi vremena rada sa koristima vremena dokolice. Potražnja za radom ovisi i o potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj se proizvodnji pomaže. Ona se mijenja zajedno sa promjenama koje se događaju u tehnici, tehnologiji, organizaciji, kulturi i ostalim područjima i granama ljudske djelatnosti. S obzirom da su promjene u tehničkim resursima znatno brže od pripreme ljudskih potencijala, potrebno je definirati razloge investiranja u intelektualni kapital sa stajališta pojedinca i društva u cjelini.

Na potražnju ljudskog kapitala djeluju čimbenici kao što su razlike u sposobnostima ili različiti stupnjevi neizvjesnosti u pogledu transformacije vještina i znanja u poboljšane zarade, a na ponudu djeluju različite mogućnosti pristupa kreditima za investicije u ljudski kapital. Razlike u sposobnostima često su presudan čimbenik na donošenje odluke između ulaska na tržište rada i visokog obrazovanja, posebno u slučaju kada je pojedinac svjestan svojih (ne)sposobnosti. Veći psihički i fizički talent, kao i viši stupanj motivacije i samodicipline utječu na veću proizvodnost na tržištu rada i veću sposobnost zarađivanja.

Financijska situacija objektivizira mogućnost pojedinca da se odluči za trajanje, mjesto i vrstu obrazovanja. Na investiciju u ljudski kapital utječe i vremenska preferencija zarade, tj. orijentacija na sadašnjost odnosno budućnost. Bez obzira na mogućnost pojedinca da nastavi školovanje, ukoliko je njegova orijentiranost na sadašnjost jača investicija se neće poduzeti. U suprotnom, orijentacija na budućnost, u smislu da se pojedinac voljan odreći tekuće potrošnje u ime budućih koristi, povećava vjerojatnost da će se investicija ostvariti.

Postoji nekoliko prihvatljivih objašnjenja problema neizvjesnosti i neravnomjernosti zarada. Neka od njih su demografske promjene, automatizacija, promjene u strukturi zanimanja, ali najčešće su nejednakosti objašnjene međusobnim razlikama ljudi u formalnom obrazovanju i obučavanju na poslu. Različita proizvodnost radnika dovodi do znatnih razlika u njihovim zaradama. Uzroci neizvjesnosti nalaze se i na strani ponude i na strani potražnje za radom, zbog čega je veoma teško predvidjeti buduća kretanja nejednakosti zarada. U tablici 1 prikazana je struktura nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj obzirom na stručnu spremu u razdoblju od 1990. do 1999. godine.

Tablica 1. Prosječan broj nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj prema stručnoj spremi

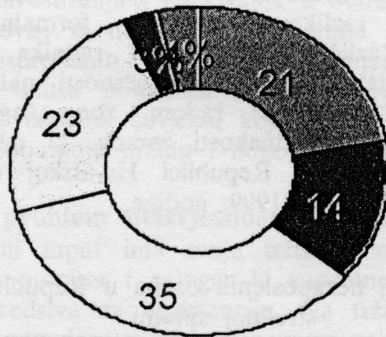
GOD.	UKUPNO	PKV	NKV	KV, VKV	SSS	VŠS	VSS
1990.	160.617	34.541	24.452	48.617	37.749	6.451	8.807
1991.	253.669	51.439	43.113	81.618	54.906	9.412	13.181
1992.	266.568	51.202	44.687	86.703	59.907	10.157	13.912
1993.	250.779	49.594	40.180	80.729	58.436	9.653	12.187
1994.	243.324	52.026	37.083	79.249	56.091	8.428	10.447
1995.	240.601	51.399	35.831	82.155	54.557	7.355	9.304
1996.	261.022	55.333	38.165	91.219	58.734	7.761	9.820
1997.	277.691	60.888	39.774	95.751	62.904	8.231	10.143
1998.	287.762	63.164	40.480	98.089	67.054	8.548	10.427
1999.	321.866	66.965	45.187	111.748	75.802	9.837	12.327

Izvor: Državni zavod za statistiku (2000:147)

U promatranom desetogodišnjem periodu od 1990. do 1999. godine zabilježen je značajan porast broja nezaposlenih osoba u svim stručnim spremama, ali postoje bitne razlike između porasta broja nezaposlenih NKV radnika (za 93,9%) i porasta broja nezaposlenih VSS radnika (za 40%). U ukupnom broju nezaposlenih osoba 1999. godine prema stručnoj spremi

znatno veći udio zauzimali su KV, VKV, SSS, NKV i PKV radnici, sa 93,1%, dok su radnici sa VŠS i VSS činili tek 6,9% nezaposlenih.

Razlog ovakvih kretanja posljedica je znanstvenotehnološkog napretka koji prate promjene u strukturi zanimanja. To predstavlja tendenciju povećanja broja radnih mjesta za visokokvalificirane radnike i smanjenja potražnje za radom niže kvalificiranih i nekvalificiranih radnika. Stanje 31. prosinca 1999. godine iz tablice 1 prikazano je na slijedećem grafikonu.



Slika 2. Nezaposlene osobe prema stručnoj spremi, stanje 31. prosinca 1999. godine

Izvor: Podaci iz tablice 1

Legenda: NKV 21%; PKV 14%; KV, VKV 35%; SSS 23%; VŠS 3%, VSS 4%

Radna snaga se sastoji od određenog broja nekonkurentnih skupina, gdje svaka od njih predstavlja jedno ili nekoliko zanimanja za koje su članovi skupine kvalificirani. One proizlaze iz razlika u vrsti, stupnju i kvaliteti obrazovanja. Maturanti srednjih škola imaju mogućnost zapošljavanja u određenim zanimanjima, ali ne predstavljaju konkurenciju odvjetnicima ili liječnicima. Struktura i broj radnika se neprestano mijenjaju, jer se oni mogu premiještati i premiještaju se iz jedne nekonkurentne skupine u drugu investicijama u ljudski kapital. Veliki dio iskoristivih vještina na tržištu rada stečene su obučavanjem na poslu. Takva obuka može biti formalna ili neformalna, opća ili specifična, ali uvijek postoji na svakom radnom mjestu i trebala bi trajati cijeli radni vijek. Pojedinci koji stječu više formalnog obrazovanja obično se obučavaju na poslu, jer je stopa povrata poslodavcima veća kada radnici mogu obuku usvojiti u kraćem vremenskom roku. Fakultetska diploma je dokaz sposobnosti brzog usvajanja programa obuke. U svakom slučaju, problem nezaposlenosti moguće je riješiti permanentnim obrazovanjem, dokvalifikacijom i prekvalifikacijom u skladu s gospodarskim potrebama na određenom području.

Plan permanentnog obrazovanja i profesionalnog razvoja

Permanentno obrazovanje obuhvaća: redovitu školu, fakultet, izvanredno školovanje, osposobljavanje pomoću tečajeva, samoobrazovanje itd. Razvijeni svijet je shvatio značenje permanentnog obrazovanja, posebno dijela koji se događa nakon što se čovjek zaposli, tj. poslije redovite škole. Brze promjene u tehnici, tehnologiji, organizaciji i upravljanju potakle su i promjene u oblicima, metodama i trajanju obrazovanja. Izuzev redovitog, javlja se potreba za obrazovanjem uz rad odnosno putem rada, što traje cijeli radni vijek. Teoretski je moguće pretpostaviti da su na poslu snalažljiviji pojedinci koji se stalno obrazuju, da su njihovi rezultati bolji i napredovanje vjerojatnije. Prije svake investicije u ljudski kapital, bilo da se radi o redovitom obrazovanju ili obrazovanju uz rad, potrebno je napraviti plan i definirati probleme koji se mogu riješavati školovanjem. Analizu je moguće prikazati kroz nekoliko koraka:

- Ocjena radnog učinka zaposlenog u odnosu na postojeće standarde ili razine u poduzeću
- Utvrđivanje razlike između "ne mogu" i "neću", odnosno primjena odgovarajuće tehnike motiviranja
- Određivanje standarda i mogućnosti pogreške
- Vježbe radi postizanja veće spretnosti ili znanja
- Osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija kod kojih vježbe nisu dovoljne
- Promjena posla uz pristanak zaposlenog.
- Premještaj ili otkaz ako dodatno osposobljavanje ili premještaj unutar poduzeća nije dalo odgovarajuće rezultate (Marušić, 1990)

Uzme li se u obzir svaki pojedinac u poduzeću, utvrđuju se različite razine potreba za obrazovanjem. Osposobljavanje radnika za tekući posao prema određenim normama u poduzeću podrazumijeva oblike obrazovanja kao što su instruktaza, orijentacija, pripravnički staž. Dopunsko obrazovanje ili privremeni premještaj planira se za radnike koji postižu standarde produktivnosti, ali mogu i žele proširiti znanja. Na najvišoj razini nalaze se izuzetno motivirani i sposobni pojedinci za koje je potrebno osigurati mogućnosti za izvanredno školovanje, seminare, specijalizacije... Tijekom izvođenja obrazovnih programa poduzeće treba kontrolirati efikasnost, tj. provjeravati da li je obrazovanje u funkciji proizvodnosti, napredovanja i doseganja postavljenih ciljeva.

Treba imati u vidu i razliku između opće i specifične obuke na radnom mjestu. Opća obuka odnosi se na stvaranje vještina koje su jednako upotrebljive u svim poduzećima i granama, dok se specifična obuka može koristiti samo u poduzeću koje je organizira. Trošak specifične obuke plaća poduzeće koje kasnije, povećanjem nadnica, nastoji zadržati obučene radnike. Opću obuku u pravilu pokriva radnik nižim nadnicama jer mu ona osigurava vještine i znanja koje eventualno može prodati drugim

poslodavcima uz višu nadnicu. Većina programa obučavanja na poslu sadrži elemente i opće i specifične obuke.

Profesionalna orijentacija znači zapravo pomoć mladima (ali i starijima) da bi se mogli što uspješnije opredijeliti između ponuđenih, odnosno mogućih opcija u skladu sa svojim željama, sklonostima i sposobnostima, dok je profesionalni razvoj kategorija koja podrazumijeva različite etape čovjekovog života vezanog uz profesiju, koje slijede jedna drugu od vrtića, škola, preko zapošljavanja, napredovanja do mirovine i sve su vezane za različite oblike obrazovanja. Radni vijek je razdoblje skoro tri puta duže od redovitog školovanja, a svaka etapa razvoja unutar njega vezana je za obrazovanje i razumljivo je da je to postalo središnji interes kadrovskih službi poduzeća.

3. PRIVATNA I DRUŠTVENA PERSPEKTIVA INVESTIRANJA U OBRAZOVANJE

Privatna perspektiva investiranja u obrazovanje uključuje samo troškove koji se odnose na pojedinca, isključujući javne subvencije i izračunavajući koristi nakon odbitka poreza. Nasuprot njoj, društvena perspektiva uključuje u troškove sve javne subvencije za obrazovanje, a koristi izražava u dodatnim zaradama prije oporezivanja. Dio zarada koji se oduzme porezom koristi se za financiranje javnih dobara i usluga.

Obrazovanje sadrži značajne društvene ekonomske koristi, odnosno koristi i za druge ljude, a ne samo za pojedinca koji ga stječe, što se ogleda u činjenici da su stope nezaposlenosti bolje obrazovanih radnika niže od stopa slabije obrazovanih. Imajući više stope nezaposlenosti slabo obrazovani radnici češće primaju naknade za nezaposlene, što znači da društvo može profitirati od investiranja u obrazovanje pokrivajući s manje sredstava socijalne programe.

Međugeneracijske koristi investiranja u obrazovanje shvaćaju se u smislu poželjnijeg kućnog okruženja i uživanja kvalitetnijeg usmjeravanja i neformalnog predškolskog obrazovanja djece bolje obrazovanih roditelja. Više obrazovanja može značiti i učinkovitije funkcioniranje društvenih političkih procesa, jer se politička participacija, a s njom i kvaliteta političkih odluka, može povećati s povećanom pismenošću i boljim obrazovanjem. široko rasprostranjene koristi za društvo nose i istraživačka otkrića visoko obrazovanih ljudi na svim znanstvenim poljima. Sve navedene društvene koristi tvore razlog financiranja obrazovanja iz javnih fondova.

Perspektive u financiranju obrazovanja mogu se sagledati na temelju suvremenih kretanja u znanstvenom, tehnološkom i gospodarskom razvoju. Prema podacima o tome koliko pojedina zemlja ulaže odnosno troši sredstava po pojedinim stupnjevima obrazovanja, može se zaključiti o kakvoj se politici financiranja radi i da li se podjednaka pozornost ukazuje pojedinim stupnjevima obrazovanja ili samo onima za koje se očekuje da će investiranje u njih donijeti viši profit.

Sve izraženija raslojenost država na razvijene i nedovoljno razvijene ili nerazvijene, na one koje mogu unapređivati znanost i razvijati tehnologije i one koje to ne mogu, nužno nameće potrebu neprekidnog učenja s razumjevanjem, nadvladavanja postojećeg znanja i spoznaja, nasuprot slijepom prenošenju tuđih iskustava. Slijedeća tablica pokazuje očekivana sredstva za istraživanje i razvoj do 2005. godine.

Tablica 2. Očekivana dinamika sredstava za istraživanje i razvoj prema izvornim sredstvima

GODINA	GDP U MILIJARDAMA KUNA	BRUTO DOMAĆI IZDAČI ZA ISTRAŽIVANJE I RAZVOJ KAO % OD GDP-a	PRORAČUN MINISTARSTVA KAO % OD GDP-a
1995.	91,17	0,87	0,52
2000.	140,27	1,4	0,72
2005.	206,11	2	0,85

Izvor: N.N. (1996:16)

Evidentno je da se u budućnosti očekuje porast sposobnosti produciranja očekivanih rezultata hrvatskog sustava znanosti i tehnologije. Napredak u razvoju obrazovnog sustava mogao bi se postići njegovanjem tržišnih odnosa. Za znanstvenu i tehnološku politiku relevantno je da ona bude skup interakcijski povezanih i znanstveno utemeljenih aktivnosti (metoda, mjera, akcija, funkcija, poslova...), instrumenata i primjerenih resursa pomoću kojih bi nositelji takve politike mogli regulirati i unaprijediti znanstvenoistraživačku djelatnost u nekoj zemlji.

Veličina sredstava izdvojenih za obrazovanje određuje se na temelju veličine društvenih koristi koje iz njih proizlaze. Obzirom na činjenicu da je jedna od bitnijih odlika suvremenog društva povećana sposobnost učenja i potreba za znanjem, i da kreativni i inovativni potencijal čini temelj cjelokupnog daljnjeg napretka, bez povećanja investicija u obrazovanje održivi razvitak gospodarstva postaje upitan.

ZAKLJUČAK

Uspjeh čovjeka ovisi o njemu samome, tj. o njegovim sposobnostima, prethodnom znanju i iskustvu, ljubavi prema onome što radi i motiviranosti. Različiti ljudi će jednake poslove obavljati na različite načine i postići različite rezultate, ovisno o svojim mogućnostima i težnjama. Također, budućnost razvoja poslovnih organizacija ovisi o sposobnosti pojedinaca, timova, odjela, pogona ili čitavih korporacija i njihovoj želji da uče i neprestano povećavaju svoju kreativnost, invenciju i znanje. Racionalnim

razmještanjem ljudi na radna mjesta i poslove postižu se usklađenost između zahtjeva posla i uvjeta u kojima se radi, kao i karakteristika pojedinca i njegovih znanja i sposobnosti. Obilježja znanstvenotehnoške revolucije očituju se kroz mehanizaciju fizičkih poslova, promjene u strukturi zanimanja, nužnost permanentnog obrazovanja, nastanak novih znanstvenih disciplina, sve kraće vrijeme trajanja stečenog znanja...

Čovjek u svakodnevnom životu često daje sudove o drugom čovjeku, predmetu ili situaciji, kao i o različitim poslovima, isplativosti i važnosti obrazovanja. Svi takvi sudovi smatraju se logičnim, a među njima se može naći velikih razlika, tj. različiti ljudi se ne slažu u svojim razmišljanjima o nekoj karakteristici osobe, situacije ili posla. Razlike u mišljenjima prihvaćaju se kao normalne, često i poželjne. Ništa u ljudskom stvaralaštvu nije i ne može biti lišeno emocija. Prosuđivanje drugih ljudi ili stvari postaje ozbiljan posao kad za posljedicu ima ekonomske ili socijalne efekte. Područje obrazovanja i područje rada dva su glavna područja u kojima prosuđivanje čovjekovih karakteristika ima doista veliko značenje u životu pojedinca, a s tim i značenje za društvo u cjelini.

Danas je investiranje u obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje ljudskih potencijala dugoročno najprofitabilnije investiranje. Međutim, sa matematičkog aspekta je mnogo lakše izračunati troškove obrazovanja nego njegovu vrijednost, a novac i vrijeme koji se danas ulažu čine se vrijedniji od povrata investicije u budućnosti. Nju čine pozitivna razlika u plaći fakultetski obrazovanih radnika, veća mogućnost izbora i promjene posla, povoljniji uvjeti rada. Stope nezaposlenosti više obrazovanih radnika niže su od stopa nezaposlenosti slabije obrazovanih. Treba imati u vidu i da je svaka investicija u obrazovanje, bez obzira na oblik u kojem se pojavljuje, dugoročna buduća obveza, koju prate rizik i neizvjesnost. Povrat investicije se može sagledati u budućoj većoj zaradi koje se ne može nažalost, sigurno predvidjeti.

LITERATURA

- Državni zavod za statistiku (2000), Statistički ljetopis Hrvatske, Zagreb
- McConnell C. R.; Brue S.L. (1994), *Suvremena ekonomija rada*, Mate d.o.o., Zagreb
- Marušić, S. (1990), *Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala*, Ekonomski institut, Zagreb
- Narodne novine (1996), Nacionalni znanstveno - istraživački projekt za razdoblje od 1996. do 1998. godine, Zagreb
- Pulić, A.; Sundać, D. (1998), *Intelektualni kapital*, I.B.C.C., Rijeka
- Sundać, D. (1992), *Prilozi za novu ekonomsku znanost*, Verzal, Rijeka
- Vuković, I. (1993), *Financiranje obrazovanja u Europi*, Ministarstvo kulture i prosvjete Republike Hrvatske, Zagreb

Irena Kiss

School of Tourism, Catering and Trade, Pula

INTELLECTUAL CAPITAL – THE BASIS FOR THE SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

Summary

In this article attention is called to unavailability of investments in the development of human resources. It shows the relation between investment costs and benefits, labor supply and demand as well as between investment in physical and intellectual capital. At the current level of economic, social and scientific-technological development, education becomes the basic source of human capital necessary for the stimulus of the future social development. Along with labor, it forms a field in which judgement about some human characteristics has a great meaning not only in the life of an individual, but also for the whole society. Long-standing observations of labor supply and demand trend, birthrate, and other factors affecting the labor market, provide the opportunity for foreseeing future economic trends, and, in accordance with that, to positively influence the development of education.

Key words: *human resources, investment costs and benefits, labor market, development of education.*

JEL classification: *J24*