



TEHNIČKA SPECIJALIZACIJA LJUDSKIH RESURSA U SEKTORU MSPP U SRBIJI KAO USLOV RAZVOJA

TECHNICAL SPECIALISM OF HUMAN RESOURCES AS CONDITION FOR DEVELOPMENT OF SMES IN SERBIA

Aleksandar Gračanac

Privredna komora Srbije, Beograd, Srbija

Vladimir Stojanović

Poslovni i pravni fakultet, Univerzitet "Union – Nikola Tesla", Beograd, Srbija

Nada Živanović,

Poslovni i Pravni Fakultet, Univerzitet "Union – Nikola Tesla", Beograd, Srbija

©MESTE

JEL kategorija: **O12, O15**

Apstrakt

Raspoloživi ljudski resursi su jedan od potencijalnih uslova za razvoj MSPP sektora i preduzetništva u Srbiji. Uprkos tome, prisutna je nepovoljna struktura ljudskih resursa, u kojoj tehničke specijalizacije za viši tehnološki nivo, ne dominiraju što uslovljava širenje tehnološkog jaza. Karakteristično je da poslednjih godina u Srbiji postoji i nesklad ponude i tražnje na tržištu menadžera, i to bez obzira kojoj kategoriji firme pripadaju i koje delatnosti obavljaju. Postoji nesklad ponude i tražnje za određenim profilima zanimanja u funkcionisanju neophodnom za MSPP sektor. Ipak, preimućstvo malih firmi je u njihovoj inovativnosti i fleksibilnosti a isto tako, ono što je prednost može postati i nedostatak. Njihova resursna snaga je mala, jer ne mogu pokriti sve funkcije sa dovoljno specijalizovanog tzv. „kadra“ i pribegavaju zapošljavaju trenutno ponuđenim ljudskim resursima sa opštim znanjima zbog racionalizacije. Usvajanjem Strategije za MSPP sektor i preduzetništvo 2015. godine, stvoreni su osnovni uslovi za razvoj preduzetništva i viši nivo ljudskih resursa. Sveobuhvatnim aktivnostima u realizaciji Strategije, prvenstveno u delu izvora finansiranja i alternativnih izvora finansiranja, inovacijama proizvodnji i tehnološkoj opremljenosti, inovativnijim zakonskim rešenjima u narednim godinama, tehnička specijalizacija ljudskih resursa će značajno doprineti rastu konkurentnosti i profitabilnosti. U radu se objašnjava značaj Menadžment ljudskih resursa koji zauzima jednu od najvažnijih tema i pozicija u kreiranju razvoja, funkcionisanja i uspešnosti MSPP sektora u

Adresa autora zaduženog za korespodenciju:

Aleksandar Gračanac

[✉ aleksandar.gracanac@pks.rs](mailto:aleksandar.gracanac@pks.rs)



Evropskoj Uniji i kod nas. Zato, Prvo i najznačajnije pitanje različitosti u strukturi zaposlenih, kao i različitosti u menadžmentu, definiše u osnovi i posebno kategorizuje uspešnost mikro, malih srednjih firmi i preduzetnika. U takvom definisanom konceptu, koji implicira nivo konkurentnosti, u fokus angažovanja menadžmenta se postavlja strategija kontinuiranog kreiranja nivoa visoko stručnih menadžera i zaposlenih. Ovaj evropski trend je posledica, primene 10 principa Akta o malom biznisu iz juna 2008. godine, u cilju postizanja prestižne konkurentnosti. Strateški dokument koji je Evropska Unija usvojila i postavila u prioritete ekonomske politike, omogućio je stabilan rast preduzetništva i usavršavanje inovativnih rešenja, koja su proizvela i nova visoko tehnička zanimanja i novu generaciju menadžera.

Ključne reči: Tehnička specijalizacija ljudskih resursa, MSPP sektor, menadžer, strategija, menadžment, preduzetništvo.

Abstract

Technical progress and adequate staff profiling are two essential conditions for the development of forces of production, in one company and one country alike. The competitive advantage of SME-s grouped in to the sectors with Low-tech, Medium-low tech, Medium-high tech, High-tech on aspects. These aspects are two technical specialization and flexibility. Technical Specialism of companies is the most important condition to the development and success of SME-s, because in this fashion small companies focus their resources (which are usually extremely limited) to what they do best. Small and medium enterprises SME-s, usually have no problems with quality control, as they deal in only one business activity, but this activity they need to give their full contribution so as to meet the set standards. The key point, considered are: management of human resources and staff qualifications and training level of workforce, productivity and innovation, collaboration with universities and research institutions, use of consulting services and adopted standards of quality. By adopting the Strategy for the SME-s sector and entrepreneurship in 2015, basic conditions have been created, but not enough for the development of entrepreneurship and a higher level of human resources. Comprehensive activities in the realization of the Strategy, primarily in the part of the sources of financing and alternative sources of financing, more innovative legal solutions in the coming years, technical specialization of human resources will contribute to the growth of competitiveness and profitability. The paper explains the importance of Human Resource Management, which takes up one of the most important topics and positions in creating the development, functioning and success of the SME-s sector in the European Union and in our country. Therefore, the first and most important issue of diversity in the structure of employees, as well as differences in management, defines basically and specifically categorizes the success of micro, small medium-sized companies and entrepreneurs. In such a defined concept, which implies competitiveness levels, the focus of management engagement is the strategy of continuously creating the level of highly professional managers and employees. This European trend is due to the implementation of 10 principles of the Small Business Act of June 2008, with the aim of achieving prestigious competitiveness. The strategic document adopted by the European Union and set in the priorities of economic policy has enabled stable growth of entrepreneurship and the development of innovative solutions, which have produced new high technical professions and a new generation of managers.

Keywords: Technical Specialism Human Resources, Strategy of SME-s, management of human resources, managers, strategy, management, entrepreneurs.

1 UVOD

Menadžment ljudskih resursa u MSPP sektoru u Srbiji, se poslednjih godina suočavao sa atipičnim procesima u odnosu na predstavnike ovog sektora u EU, i pored korelacije u broju i zastupljenosti MSPP firmi u privredi, pa i prema zaposlenosti. Naime, zastupljenost MSPP sektora u Srbiji se

izjednačila sa EU (99,9%), dok je prema broju zaposlenih nešto manja i iznosi 60%, a u EU 81%.

U nestandardne procese koji su prisutni, ubraja se nedostatak tehničkih, finansijskih, kvalifikovanih performansi koje bi nivo konkurentnosti dovele na nivoa EU, koji je sada ispod proseka. To ima za posledicu nedovoljno

kvalitetnih ljudskih resursa prema potrebama globalne konkurencije i tržišta. (Burns, 2001, str. 48)

Uzroci su sadržani u sledećem:

- dugogodišnja neadekvatna ekonomska politika i aktivnostima na institucionalnom nivou za poboljšanje ambijenta poslovanja,
- u razvoju preduzetništva i pored usvajanja četiri značajne strategije za razvoj mikro, malih srednjih firmi i preduzetnika i preduzetništva od 2000 godine (Tabela 1).

Tabela 1. Učešće u privredi (u %)

	Preduzetnici	Mikro	Mala	Srednja	Preduzetnički sektor
Br. preduzeća	71,5	24,7	3	0,7	99,9
Br. zaposlenih	19,4	12,1	16	18,2	65,7
Promet	11,0	14,5	19,2	20,3	65,1
BDV	13,1	8,7	15,6	18,9	56,2
Izvoz	1,0	8,4	11,2	20,2	40,8
Uvoz	0,7	11,9	19,6	24,2	56,3

Izvor: Autor na osnovu podataka Ministarstvo privrede Republike Srbije

2 PREDUZETNIŠTVO I MIKRO, MALA I SREDNJA PREDUZEĆA

Preduzetnički potencijal mikro, malih srednjih firmi i preduzetništva u Srbiji postoji i razvija se u poslednje četiri godine, posebno usvojenom sveobuhvatnom Strategijom razvoja MSPP sektora i preduzetništva 2015.godine, za period (2015-2020).

Osnovni nedostaci za viši nivo internacionalne konkurentnosti, ogledaju se u:

1. nedovoljnoj tehničkoj specijalizaciji ljudskih resursa,
2. strukturi zaposlenih i među menadžerima u ovom sektoru, sa jedne strane i nedovoljno finansijske i institucionalne podrške za usavršavanje kadrova i ulaganja u ljudske resurse na nivou MSPP firmi u EU, sa druge strane (Farvaque, Voss, Lefebvre, & Schuetze, 2009).

Trendovi u strukturi MSPP sektora se uglavnom kreću u segmentu uslužno prerađivačkih kapaciteta, u svim granama industrijskih delatnosti, i u korelaciji su sa stepenom

tehnološke opremljenosti. Poslednjih godina se posebno izdvaja (IT) sektor sa povećanim stepenom konkurentnosti i izraženom potrebom za visoko tehnološki kvalifikovanim kadrovima. Preimućstvo malih kompanija je u njihovoj fleksibilnosti (Šević, Pendić, Ivanek, Marković, & Kovačević, 2002).

Istovremeno, u praksi, ono što je prednost može postati i nedostatak. Sposobnost brže adaptacije na tržište, podstaknute manjim brojem zaposlenih koji mogu imati bolju interakciju i neposredniji odnos sa vlasnikom i poslovnim partnerima, doprinosi lakšoj identifikaciji sa vizijom, ciljevima i misijom firme. U isto vreme, i hipersenzibilnost ih čini i ranjivim kada su u pitanju troškovi i racionalizacije poslovanja (EC, 2016).

3 ZAPOSLENOST U FIRMAMA U SRBIJI

Resursna snaga malih firmi je na nižem nivou, i to ih često dovodi u vazalni položaj u odnosu na velike kompanije (Tabela 2).

Tabela 2 – Tehnološki jaz sektora MSPP (u %)

	Preduzeća		Zaposlenost		BDV	
	MSPP	Velika	MSPP	Velika	MSPP	Velika
Low-tech	62,5	50,7	59,6	39,9	48,4	38,7
Medium – low tech	28,4	22,0	25,0	27,7	30,9	34,7
Medium – high tech	6,6	25,4	12,1	29,4	15,7	22,6
High tech	2,6	2,0	3,3	3,0	5,0	4,0

Izvor: Autor na osnovu podataka Ministarstvo privrede Republike Srbije

Istovremeno, karakteristično je da razvoj MSPP firmi u IT sektoru nije pratio i tehničke specijalizacije u ljudskim resursima i menadžmentu. Formirao se nesklad ponude i tražnje na tržištu menadžera i izvršioaca, kao posledica svih ne konkurentnih performansi u MSPP sektoru, što se reflektovalo u izraženom tehnološkom jazu prema tehnološkoj kategorizaciji firmi. Isto tako, i bez obzira kojoj kategorizaciji firme pripadaju i svejedno kojim delatnostima se bave, izražena je potreba za ljudskim resursima u različitim profilima zanimanja (Tabela 3), (Tabela 4).

Tabela 3 – Startapi u Srbiji (trendovi)

Ukupno (privredna društva + preduzetnici)			
Godina	Novo-osnovani	Ugašeni	Neto efekat
2010.	44.765	46.553	1,0
2011.	40.706	48.869	0,8
2012.	38.848	40.208	1,0
2013.	39.666	39.077	1,0
2014.	37.311	29.669	1,3
2015.	41.614	35.116	1,2
2016.	42.044	24.728	1,7
2017.	43.121	23.631	1,6

Izvor: Autor na osnovu podataka Ministarstvo
privrede Republike Srbije

Tabela 4. Prikaz stanja stope osnivanja, gašenja i opstanka od 2010. do 2017.

Godina	Stopa osnivanja	Stopa gašenja	Stopa opstanka
2010.	13,5	14,0	61,8
2011.	12,5	15,0	63,8
2012.	12,0	12,4	59,1
2013.	12,3	12,1	64,0
2014.	11,3	9,0	67,5
2015.	12,6	10,6	69,3
2016.	12,5	7,3	70,9
2017.	12,0	7,8	71,0

Izvor: Autor na osnovu podataka Ministarstvo
privrede Republike Srbije

Analiza trenutnog ambijenta ljudskih resursa, prema statističkim podacima Zavoda za statistiku pokazuje da je, obrazovna struktura ukupno

zaposlenih u privredi Srbije, sledeća (Gračanac, 2012):

- srednja stručna sprema je zastupljena sa 43%,
- najviši nivo obrazovanja je prisutan kod 14,2% zaposlenih,
- procenat zaposlenih sa nižom stručnom spremom iznosi 15,6%.

U saradnji sa institucionalnim predstavnicima MSPP sektora u institucijama (PKS, APR, Ministarstvo privrede) u periodu od 1. januara 2018. do 1. marta 2018. godine, realizovana je jednostavna anketa, e-mail poštom, za 500 MSPP firmi iz svih delatnosti. Za potrebe ovog rada postavljeno je pitanje:

Kategorizujte obrazovnu strukturu zaposlenih u vašoj firmi

Od ukupno 500 anketiranih odgovorilo je 127 ispitanika.

Na osnovu primljenih odgovora i njihovom analizom došlo se do sledećih podataka:

- zastupljenost zaposlenih u MSPP sektoru sa nižom stručnom spremom iznosi 19,2%
- zastupljenost zaposlenih u MSPP sektoru sa srednjom stručnom spremom iznosi 59%
- zastupljenost zaposlenih u MSPP sektoru sa visokom stručnom spremom iznosi 8,2%
- stepen obrazovanja trenutnih menadžera u MSPP sektoru sa visokim obrazovanjem iznosi 33,7%.

4 ZAKLJUČAK

Prema podacima realnog stanja zaposlenosti u firmama tehnička specijalizacija ljudskih resursa u MSPP sektoru u Srbiji, neizostavno se mora kreirati na nivou strateških ciljeva i odluka u mikro, malim srednjim firmama i među preduzetnicima u narednom periodu.

Evropska iskustva u MSPP sektoru, u podizanju nivoa konkurentnosti su za uslov imala razvoj visokog tehnološkog nivoa ljudskih resursa, i to; inovacijama u tehnološkim rešenjima opreme, primenom najnovijih tehnologija, sa pratećim visoko sofisticirano kvalifikovanim ljudskim resursima, da bi se dostigao nivo konkurentnosti koje diktira globalizovana konkurencija i tržište.

U tom smislu, uslov za razvoj preduzetništva i MSPP sektora u Srbiji, se može jedino pratiti u odnosu na stepen napredovanja zaposlenih i

menadžera, kao efikasno rešenje dugoročnog privrednog rasta, a ne kao deo problema.

Istovremeno i menadžment struktura u MSPP firmama moraće da se usavršava novim menadžment veštinama, na bazi novih tehnologija, što će dodatno povećati efektivnost i operativne kapacitete.

Na taj način može se očekivati smanjivanje tehnološkog jaza između kompanija u nekom srednjoročnom vremenskom periodu.

Smanjivanjem tehnološkog jaza u preduzetništvu, značilo bi postepeno povećavanje konkurentnosti, profitabilnosti, obima investicija i povećanje broja zaposlenih.

Prema rezultatima istraživanja prikazanih u sprovedenoj anketi to jasno potvrđuju dobijeni rezultati gde je

neminovno, da se poveća procenat srednje stručne spreme i njihova zastupljenost u firmama, kao i da se poveća najviši nivo obrazovanja zaposlenih.

Ono što čini osnovnu kariku uspešnog poslovanja mikro, malih i srednjih preduzeća u zemlji je, povećanje zastupljenosti kvalifikovanih i kvalitetnih menadžera u svim oblastima privrednog razvoja u svetu i kod nas.

CITIRANA DELA

Burns, P. (2001). *Entrepreneurship and Small Business*. New York: Palgrave.

EC. (2016, april 01). *Enterprise and Industry - SBA Fact sheet Serbia (2013)*. Preuzeto sa European Commision:
<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16149/attachments/37/translations/en/renditions/pd>

Farvaque, N., Voss, E., Lefebvre, M., & Schuetze, K. (2009). *Guide for Training in SMEs*. Lile/Hamburg: ORSEU.

Gračanac, A. (2012). Akt o malom biznisu (Small Business Act) EU Faktor uspešnog menadžmenta malih i srednjih preduzeća u Srbiji. *Intenrrational scientific conference Management 2012* (str. 219-223). Belgrade. Serbia: ICIM+. Preuzeto sa
http://www.meste.org/konf/Arhiva/Man_2012/pdf/RADOVI/Gracanac.pdf

Šević, L., Pendić, Z., Ivanek, R., Marković, Z., & Kovačević, L. (2002). Market requires human resources management. *Kvalitet*, 12(1-2), 26-28.