

Analiza ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj

Kranjec, Anja

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:772214>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-23**

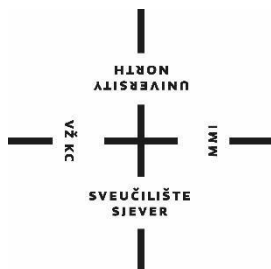


Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**



DIPLOMSKI RAD br. 278/PE/2019

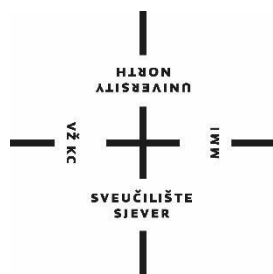
**ANALIZA LJUDSKOG KAPITALA REPUBLICI
HRVATSKOJ**

Kranjec Anja

Varaždin, ožujak 2019.

**SVEUČILIŠTE SJEVER
SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN**

Studij Poslovna ekonomija



DIPLOMSKI RAD br. 278/PE/2019

**ANALIZA LJUDSKOG KAPITALA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

Student:

Anja Kranjec, 0343/336 D

Mentor:

doc. dr. sc. Damira Đukec

Varaždin, ožujak 2019.

Prijava diplomskog rada

Definiranje teme diplomskog rada i povjerenstva

ODJEL Odjel za ekonomiju

STUDIJ diplomski sveučilišni studij Poslovna ekonomija

PRISTUPNIK Anja Kranjec

MATIČNI BROJ 0343/336D

DATUM 15.3.2019.

KOLEGIJ Kvantitativne metode u poslovnom odlučivanju

NASLOV RADA Analiza ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU Analysis of the human capital in the Republic of Croatia

MENTOR dr.sc. Damira Đukec

ZVANJE docent

ČLANOVI POVJERENSTVA

1. izv. prof. dr. sc. Ante Rončević, predsjednik
2. izv. prof. dr. sc. Dinko Primorac, član
3. doc. dr. sc. Damira Đukec, mentor
4. doc. dr. sc. Darijo Čerepinko
- 5.

Zadatak diplomskog rada

BROJ 278/PE/2019

OPIS

Zadatak diplomskog rada je objasniti pojam ljudskog kapitala, te analizirati ljudski kapital u Republici Hrvatskoj. Cilj ovog rada je prikazati nastanak i razvoj teorije ljudskog kapitala te pregled dosadašnjih istraživanja. Zadatak obuhvaća i pregled mjera ljudskog kapitala. Također, potrebno je analizirati i obrazložiti zbog čega je ljudski kapital važan za gospodarski razvoj zemlje. Zatim, u radu je potrebno analizirati kretanje ljudskog kapitala u ostalim europskim zemljama u prethodnom razdoblju. S obzirom da je ulaganje u znanje jedan od ključnih elemenata ljudskog kapitala, zadatak je ukazati na značaj obrazovanja u Republici Hrvatskoj i dati statistički pregled o završenim osnovnim, srednjim i višim stupnjevima obrazovanja.

ZADATAK URUČEN

15.3.2019.



SAŽETAK

Ljudski kapital ima značajnu ulogu u ekonomiji, a najbitnija je ona vezana uz ekonomski rast. Prema tome, ljudski kapital ključan je faktor ekonomskog rasta po svim relevantnim istraživanjima pa tako postoje čvrsti dokazi da, primjerice, samo godina dana školovanja povrh srednje škole može pogurati rast ekonomije za jedan posto godišnje.

Ljudski kapital mjeri se u odnosu na vrijednost (cijena pomnožena s količinom) proizvedenih roba i usluga. Budući da je potrošnja krajnji cilj našeg ekonomskog sustava, vrijednost čovjekova ljudskog kapitala ista je kao i vrijednost potrošnje dobara i usluga koje on izravno ili neizravno proizvodi. Kada vrijednost roba i usluga raste, raste i vrijednost ljudskog kapitala. Kada vrijednost roba i usluga pada, pada i vrijednost ljudskog kapitala. Stoga može se reći kako je ljudski kapital svojevrsni pokretač intelektualnog kapitala i objedinjuje individualno i kolektivno znanje, sposobnosti, stavove, mišljenja, mogućnosti te obrasce ponašanja i emotivnog izražaja zaposlenika.

Ključne riječi: *ljudski kapital, Hrvatska, ekonomski rast, obrazovanje, zaposlenost*
ABSTRACT

Human capital plays a significant role in the economy, and most importantly it is related to economic growth. Thus, human capital is a key factor in economic growth in all relevant surveys, so there is strong evidence that, for example, just one year of schooling beyond the upper secondary school can boost the growth of the economy by one percent annually.

Human capital is measured in relation to value (price multiplied by quantity) of produced goods and services. Since spending is the ultimate goal of our economic system, the value of human capital is the same as the value of the consumption of goods and services that it directly or indirectly produces. When the value of goods and services is growing, the value of human capital increases. When the value of goods and services falls, the fall and the value of human capital. Therefore, it can be said that human capital is a kind of intellectual capitalist and unites individual and collective knowledge, abilities, attitudes, opinions, opportunities, patterns of behavior and emotional expression of employees.

Keywords: *human capital, Croatia, economic growth, education, employment*

SADRŽAJ

1. UVOD	5
2. DEFINIRANJE, POJAM I ULOGA LJUDSKOG KAPITALA	7
2.1. Definicije ljudskog kapitala	7
2.2. Razvoj teorije ljudskog kapitala.....	9
2.3. Pojam ljudskog kapitala	10
2.4. Značaj ljudskog kapitala	13
2.5. Uloga ljudskog kapitala u poslovnom sustavu.....	14
2.6. Suvremeno shvaćanje ljudskog kapitala	18
3. MJERENJE LJUDSKOG KAPITALA	19
3.1. Razine mjerenja ljudskog kapitala	20
3.2. Različiti pristupi mjerenja ljudskog kapitala	22
3.2.1. <i>Pristup temeljen na troškovima</i>	23
3.2.2. <i>Pristup temeljen na prihodima</i>	24
3.2.3. <i>Pristup temeljen na obrazovanju</i>	24
4. LJUDSKI KAPITAL U REPUBLICI HRVATSKOJ	25
4.1. Izvješće o globalnom ljudskom kapitalu 2017.....	25
4.2. Obrazovanje kao osnovni element ljudskog kapitala.....	33
4.3. Važnost ljudskog kapitala za ekonomski rast Hrvatske.....	41
5. ZAKLJUČAK	45
POPIS SLIKA I GRAFIKONA	50
POPIS TABLICA	51

1. UVOD

U drugoj polovici 20. stoljeća čovječanstvo je čvrsto zakoračilo u društvo čiji se razvoj temelji na znanju, a razvoj čovječanstva ovisi upravo o prijenosu, prihvaćanju i primjeni istog. Poznato je da je već Platon vjerovao u znanje tvrdeći da će biti sretna ona država u kojoj će filozofi postati kraljevi, a kraljevi filozofi, ističući da je pravo čovjeka da bude čovjek vezano za odgovarajuću dužnost i obaveze.

Ljudski kapital je najznačajniji potencijal u bilo kom poduzeću i najvažniji faktor koji ima izuzetno velik utjecaj na ostali kapital u poduzeću. Razvoj ljudskog kapitala na neki način je jedan od preduvjeta razvoja samog poduzeća, jer je riječ o vrijednosti koja je karakteristična po tome što samu sebe uvećava.

Mjerenje ljudskog kapitala koje je ujedno i osnova upravljanja ljudskim kapitalom nije uvijek u granicama poznatih znanstvenih metoda. Mjerenje ljudskog kapitala kome se težilo posljednjih godina naišlo je na niz problema, te je bilo neophodno sagledavanje novih mogućnosti za njegovo mjerenje. Smatra se da najveći problem u poduzećima predstavlja upravo razvoj ljudskog kapitala čija primjena za preduzeće može biti samo prednost.

Temeljna svrha ovog rada je definirati pojam „ljudski kapital“. Da bi se ostvarila svrha istraživanja korištena je metoda istraživanja za stolom. Ljudski kapital predstavlja vrijednost koja proizlazi iz korištenja eksterno stečenih vještina i znanja te onih koji su stvoreni u sklopu rada unutar poslovnog subjekta. Kao takav ljudski kapital predstavlja potencijal koji društvu može generirati dodanu vrijednost koja proizlazi iz iznosa ukupnog troška koji djelatnik predstavlja za poslovni subjekt.

U domaćoj i svjetskoj literaturi u vezi čovjeka kao misaonog bića pojavljuju se različiti pojmovi gotovo istovjetnog značenja kao što su: kadrovi, personal, radnik, zaposlenik, službenik, namještenik, dužnosnik, djelatnik, radna snaga, ljudski potencijali, ljudski resursi, a u najnovije vrijeme i ljudski kapital.

Ljudski čimbenik ili faktor jest nešto što ima značajan dio u odredbenom stvaranju, odnosno to je sinonim za organizirano i svrsishodno umjereno znanje.

Predmet istraživanja ovog diplomskog rada je „Analiza ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj“. Ljudski kapital predstavlja ukupnost znanja, praktičnih vještina, sposobnosti, ponašanja, socijalnih obilježja, psiholoških osobina, mogućnosti ljudi u nekom društvu, organizaciji.

Osnovni cilj istraživanja rada je spoznaja važnosti analize ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj. Ljudski kapital je najvažnija forma kapitala suvremene ekonomije. U Hrvatskoj se o ljudskom kapitalu malo raspravlja, a još lošije njime upravlja. Razloge takvom odnosu treba

tražiti u lošem upravljanju kadrovima, odnosno izučavanju ljudskog kapitala kao znanstvene discipline i poslovne filozofije, a pored toga i u neadekvatno organiziranoj te ekipiranoj kadrovskoj djelatnosti. Stoga je neophodno poduzeti sve neophodne mjere kako bi se ukazalo na važnost ljudskog kapitala, važnost njegovog mjerenja i upravljanja njime na svim razinama društva.

Temeljna hipoteza definirana je u skladu sa predmetom i ciljem istraživanja.

U ovom radu definirana su sljedeća istraživačka pitanja.

Prvo istraživačko pitanje obrađeno u radu je definiranje pojma i uloge ljudskog kapitala, sa stajališta različitih autora. Svaki od spomenutih autora je na svoj autentičan način definirao ljudski kapital. Jedna od najupečatljivih analiza je ona Theodora W. Schultza koji je zagovarao tezu prema kojoj bi obrazovanje trebalo tretirati kao proizvodnu investiciju, a ne kao potrošnju, zbog toga jer je obrazovanje akumulacija kapitala i pojavljuje se kao alternativna investicija u odnosu na ulaganja u materijalne proizvodne čimbenike.

Drugo istraživačko pitanje je pojam ljudskog kapitala, nastanak, ukazano je na značaj ljudskoga kapitala koji za razliku od fizičkog kapitala gubi na vrijednosti kada se ne koristi, dakle u slučaju nezaposlenosti ili drugih razloga napuštanja radnih aktivnosti.

Također je ukazano na suvremeno današnje shvaćanje ljudskog kapitala i ulogu koju ljudski kapital ima u poslovnom sustavu. Tu dolazimo do zaključka da ljudski kapital postaje ključni faktor za postizanje poslovnih ciljeva i poslovne izvrsnosti. Tu izvrsnost i vrijednosti osiguravaju ljudi, koji nisu samo najznačajniji potencijal, nego također i najskuplji i „najproblematičniji“ resurs koji tvrtka ima.

Treće istraživačko pitanje je mjerenje ljudskog kapitala, odnosno objašnjene su metode ili pristupi na kojima se temelji ljudski kapital, pristup zasnovan na troškovima, pristup zasnovan na prihodima i pristup zasnovan na obrazovanju. Shodno tome, dolazi se do zaključka da je mjerenje ljudskog kapitala važno i nužno za njegovo pravilno upravljanje, jer je kvantifikacija ljudskog kapitala nadasve složen postupak.

Posljednje istraživačko pitanje koje je ujedno i najvažnije, je ljudski kapital u Republici Hrvatskoj. U ovome dijelu iznijeli smo službene statističke podatke i izvješća o globalnom ljudskom kapitalu u 2017. godini, analizi ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj, zatim obrazovanju kao jednom od osnovnih elemenata ljudskoga kapitala i važnosti ljudskog kapitala za ekonomski rast Hrvatske. Prema ovim analizama kao problematična područja ističu se visoka stopa nezaposlenosti mladih te stopa participacije radne snage u svim dobnim skupinama što ukazuje na nisku razinu stope nezaposlenosti. Također, problematična područja odnose se i na nisku razinu edukacije zaposlenika i ukupne kvalitete obrazovanja.

Posljednji dio je zaključni dio gdje će biti iznijeti zaključci do kojih se došlo u radu.

2. DEFINIRANJE, POJAM I ULOGA LJUDSKOG KAPITALA

„Svjedoci smo brzih i dubokih promjena u svim djelatnostima i područjima društvenih aktivnosti: u tehnici, tehnologiji, ekonomiji, tržištu, organizaciji, upravljanju, znanosti i obrazovanju, razmišljanju, u odnosima među ljudima, nacijama, državama. Dominantnim resursom postaju znanost, znanje, informacija, vrijeme i prostor koji ujedno čine i novu, bitnu supstancu proizvoda i usluga, a umjesto opipljivih resursa sve veće značenje privlači ljudski kapital.“ (Vujić, 2004, str.117).

2.1. Definicije ljudskog kapitala

Ljudski kapital je koncept koji ističe izuzetno značenje znanja, obrazovanja i sposobnosti kadrova (radne snage) za gospodarski razvoj.

„Ljudski kapital danas se može definirati kao ulaganja u povećanje sposobnosti čovjeka da svojim zdravljem, obrazovanjem, stručnošću, talentom, vještinom i znanjem stvaralački djeluje i sve više pridonosi ukupnoj reprodukciji društva.“ (Dragičević, 1991, str. 24) Jedna od najupečatljivijih definicija ljudskog kapitala je ona A. Marshalla (1980), koji upozorava na to da je najvažniji od svih kapitala onaj investiran u ljudsko biće.

Ljudi su tvorci ideja, a potom ideje mijenjanju proizvod i usluge, donose dobit, promet i akumulaciju, bolje uvjete rada i života, u konačnici i samima sebi veće zadovoljstvo.

Postoje zaista brojne definicije ljudskog kapitala, no svima njima je zajedničko jedno, a to je naglašavanje uloge vještina i sposobnosti zaposlenika u organizacijama. Upravo te vještine i znanja značajno doprinose stvaranju dodane vrijednosti unutar kompanije, te ukupne agregatne vrijednosti u gospodarstvu.

Razni autori slično, ali u nekim nijansama i različito definiraju pojam ljudskog kapitala.

U društvu znanja prirodni resursi i rad više nisu temeljni ekonomski resurs, već je to intelektualni kapital koji definira kao „znanje koje teče kroz tehnologiju i nalazi se u ljudima. (Drucker, 1992, str. 170)

U tom smislu T.A. Stewart definirao je intelektualni kapital kao „sumu svega što svi ljudi u nekoj tvrtki znaju, da bi pomoću tog znanja ostvarivali konkurentsku prednost na tržištu. On

tvrdi kako poduzeća sve više postaju mjesta za proizvodnju znanja, a u svojim istraživanjima objavljenim u časopisu Fortune, 1991. godine, potaknuo je druge autore na razvoj koncepcije ljudskog kapitala kao novog područja kadrovske djelatnosti, i izazvao veliki interes za proučavanje znanja. (Vujić, 2001, str. 46)

Nadalje, Karl- Erik Sveiby (1997) ljudski kapital definira kao „umijeće stvaranja vrijednosti pomoću tvrtkine neopipljive imovine“. Pod tom imovinom podrazumijeva individualno znanje, patente, kulturu, i imidž tvrtke. 1990. godine, objavio je knjigu „ Knowledge Management“ u kojoj je definirao ljudski kapital kao dimenziju intelektualnog kapitala i tako povezo dotadašnja istraživanja ljudskog kapitala s novom koncepcijom intelektualnoga kapitala. Sa tom knjigom napravio je ključan korak u razvoju koncepcije intelektualnoga kapitala s aspekta ljudskog kapitala.

Od važnih autora bitno je spomenuti i P.H. Sullivana (1998), koji ljudski (intelektualni) kapital definira kao znanja koja se pretvaraju u profit. On je mišljenja da je ljudski kapital, za razliku od intelektualnog neprenosiv i ne može biti u vlasništvu dioničara. Naglašava da ljudski kapital razvija inovacije i intelektualnu imovinu koju neko poduzeće može posjedovati i pravno zaštititi te će tako postati intelektualni kapital tog poduzeća odnosno dioničara.

D. A. Klein (1998) tvrdi da ljudski kapital predstavlja znanje kao dinamičan ljudski proces, transformirano u nešto što ima vrijednost za poduzeće. Po njemu, ljudsko znanje postaje kapital tek kad se završi proces stvaranja nove, veće vrijednosti. Opisuje intelektualni kapital kao dodanu vrijednost, zacrtanu u poduzeću. Također, D. Sundać (2009) smatra ljudski kapital znanjem koje postoji u nekom poduzeću, a služi za kreiranje i postizanje proizvodnosti rada.

Autor Nove ili Endogene teorije rasta, P. Romer (1987), tvrdi kako pokretač ekonomskog rasta nisu sredstva niti vladine mjere, već poduzeća koja se natječu pomoću svoje izvrsnosti koju proizvodi njezin ljudski kapital.

V. Srića i J. Muller (2001) tvrde da „podaci koje posjedujemo i kada ih možemo koristiti, za nas postaju informacije. Kada shvatimo njihovu međusobnu povezanost i međuovisnost te kontekst u kojem se nalaze, tj. kada razvijemo određeno razumijevanje o njima, možemo ih nazvati znanjem. Kada, povrh toga, još to znanje pretvorimo u akciju, tada ono postaje intelektualnim kapitalom“.

2.2. Razvoj teorije ljudskog kapitala

Industrijska revolucija označila je prijelaz s ručnog rada i alata na strojeve i strojno industrijsku proizvodnju, utemeljenu na mehaničko - električnoj i tehničko - tehnološkoj osnovi. Znanstveno - tehnološka revolucija omogućila je prijelaz na automatsko - kibernetiku i robotičku proizvodnju utemeljenu na novoj visokoj informatičkoj tehnologiji, bioetičko genetskoj znanstveno - tehnološkoj revoluciji, uključujući i nove materijale te nove izvore i oblike energije. Automatizacijom proizvodnih i drugih procesa čovjeka se oslobađaj ne samo od posluživanja strojeva, već i od dobrog dijela upravljačkih aktivnosti koje sada u određenoj mjeri obavljaju elektronički uređaji. Tehnološki procesi u proizvodnji prerastaju u svojevrsne znanstvene procese, tj. u izravnu primjenu rezultata znanstvenog istraživanja ljudskog znanja, vještina i sposobnosti. Znanost, znanje i sposobnost ljudi postaju glavnim elementom proizvodnih snaga, ono što su nekada bili priroda - zemlja, pa fizički kapital i fizički (rutinski) rad. (Dragičević, 1991, str. 211)

U uvjetima znanstveno tehnološke revolucije dogodile su se promjene u svim područjima rada i djelovanja u društvu, a promjene su se desile i u ljudskoj svijesti, mišljenju, i samom načinu razmišljanja. Sve te promjene odrazile su se i na promjenu mjesta i uloge čovjeka - radnika u procesu proizvodnje, prometa i u drugim djelatnostima, pa u vezi s tim i primjenom znanja, vještina i sposobnosti ljudi potrebnih da bi se mogli nositi sa promjenama i uspješno upravljati sa znanjem.

Izraz ljudski kapital prihvaća se od sredine 20. stoljeća i postaje predmetom posebne analize u kojoj se ističu: T.W. Schultz, G. Beker, J. Mineer, B.K. Kiler, M. Blang i L. Thurow.

U drugoj polovici 20. stoljeća raste interes za izučavanje ljudskih resursa, a to je prvenstveno zasluga Theodora Schultza i Garyja Beckera.

Theodore W. Schultz, američki ekonomist nobelovac, ranih šezdesetih godina 20. st. analizirao je troškove obrazovanja kao obrazovne investicije i tada je razvijen koncept o ljudskom kapitalu.

Cjelokupni kapital dijeli se na ljudski i ostali. Oba su izvor nove vrijednosti, s tim što se ljudski kapital stvara ulaganjem u čovjeka i njegovim zalaganjem u stjecanju znanja i usavršavanjem, zdravstvenom zaštitom i informiranošću. Schultz je zagovarao tezu prema kojoj bi obrazovanje trebalo tretirati kao proizvodnu investiciju, a ne kao potrošnju, zbog toga jer je obrazovanje akumulacija kapitala i pojavljuje se kao alternativna investicija u odnosu na ulaganja u materijalne proizvodne čimbenike. Utvrđuje da postoji nekoliko skupina aktivnosti i tijekova

koji utječu na povećanje ljudskog kapitala, a to su: poboljšanje zdravstvenih usluga, formalno obrazovanje, obrazovanje na radnom mjestu, obrazovanje odraslih izvan poduzeća te pojedinačne obiteljske migracije radi većih mogućnosti zapošljavanja.

Gary Becker (1975) je svojom knjigom „Human Capital“ iz 1964. godine zasnovao Teoriju ljudskog kapitala. U toj knjizi Becker Teoriju ljudskog kapitala definira kao aktivnosti koje povećavaju poslovne mogućnosti razvijajući najvrjedniji resurs - ljude. Osnovne postavke Teorije ljudskog kapitala jesu savršena konkurencija na tržištu radne snage i neoklasične pretpostavke maksimizacije profita i korisnosti.

Danas se sve više za ljudski kapital koristi izraz humani kapital - znanje kao najznačajniji resurs i vodeći činitelj u modernoj integriranoj proizvodnji i svakoj drugoj djelatnosti, posebice u globalnom informacijskom društvu.

2.3. Pojam ljudskog kapitala

Ljudski kapital jeste ulaganje u povećanje sposobnosti čovjeka da svojim obrazovanjem, stručnošću, talentom, vještinom i znanjem stvaralački djeluje i sve više pridonosi ukupnoj reprodukciji društva. (Dragičević, 1991, str. 218)

Danas se sve više za ljudski kapital koristi izraz humani kapital - znanje kao najznačajniji resurs i vodeći činitelj u modernoj integriranoj proizvodnji i svakoj drugoj djelatnosti, posebice u globalnom informacijskom društvu. (Sundać, 1999, str. 47)

Ljudski kapital je ključni faktor za postizanje poslovnih ciljeva i poslovne izvrsnosti. Upravo tu izvrsnost osiguravaju djelomično (ili potpuno) ljudi, koji nisu samo najznačajniji potencijal, nego također i najskuplji i „najproblematičniji“ resurs koji tvrtka ima. Oni uključuju iskustvo, vještine, prosudbe, znanje, sposobnosti, kontakte, preuzimanje rizika i mudrost pojedinaca pridruženih u poduzeću. (Polić, 1974, str. 319).

Pod pojmom ljudski kapital se smatra stvaralačka primjena znanja u kreativnoj djelatnosti.

Njega čine ljudske osobine: znanje, vještina, kreativnost, iskustvo, motivacija i sposobnost djelatnika te poslovna kultura, ljudski odnos i suradnja s poslovnim partnerima. Ulaganje u njega, bez obzira na to tko ga provodi, postaje individualno vlasništvo pojedinaca, a njegova specifičnost je u tome što je personificiran i slobodan za iznajmljivanje.

Ljudski kapital čine tri nematerijalne imovinske skupine i to: (Vujić, 2002, str.230)

- intelektualni,
- strukturni i
- tržišni kapital.

Tablica 1. Podjela ljudskog kapitala

LJUDSKI KAPITAL						
INTELEKTUALNI KAPITAL		STRUKTURNI KAPITAL		TRŽIŠNI KAPITAL		
Menadžment	Zaposlenici	Intelektualno vlasništvo	Organizacijski procesi	Poslovne mreže	BRAND (tržišna marka)	Potrošači
Sposobnosti, Kvalifikacije, Iskustvo, Kreativnost, Motivacija, Inovativnost, Stavovi, Marljivost, Odgovornost, Upornost, Uspješnost u komunikaciji Sposobnost rješavanja problema, Kritično razmišljanje Fleksibilnost i adaptivnost, Samostalno učenje	Sposobnosti, Kvalifikacije, Iskustvo, Kreativnost, Motivacija, Inovativnost, Stavovi, Marljivost, Odgovornost, Upornost, Uspješnost u komunikaciji, Sposobnost rješavanja problema, Kritično razmišljanje, Fleksibilnost i adaptivnost, Samostalno učenje	Patenti, Licence, Autorska Prava, Franšize, Software	Organizacija poslovanja, Strategije, Planovi, Pravila, Dokumenti, Standardizacija procesa, Baze podataka, Organizacijski koncepti, Organizacijska Kultura	Prodajne, Marketinške i distribucijske Mreže, Odnosi s poslovnim partnerima, Distributera, Dobavljačima, i svim stalnim posrednicima, Poslovna interesna udruživanja, Elektroničke mreže	Stvaranje imidža poduzeća, Ostvarivanje značaja na tržištu, Sposobnost privlačenja kupca, Stvaranje vrijednosti u očima kupaca	Odnos i komunikacija s potrošačima (postojećim i budućim) u cilju postizanja zadovoljstva i lojalnosti

Izvor: Vujić, 2002, str.232

Svi elementi ljudskog kapitala prikazani u tablici 1 utječu na postizanje zadovoljstva korisnika, menadžera, zaposlenika i društva u cjelini, jer je riječ o sustavnom promišljanju i povezivanju svih elemenata i aktivnosti koje se u poduzeću poduzimanju radi optimalnog usuglašavanja sposobnosti djelatnika s jedne, i ciljeva tvrtke s druge strane. Slikovito bi se moglo reći da je

intelektualni kapital „inteligentna tvrtka“ koja proizvodi ideje, inovacije, programe, projekte, informacije, pothvate, strategije, znanje, spoznaje, teorije, razne zakone i zakonitosti. Intelektualni kapital je proizvod sustavnog učenja koji obuhvaća sposobnosti, vještine, iskustvo, kreativnost, inovativnost, kulturu i motivaciju zaposlenika; pokretačka je snaga i generator ljudskog kapitala i drugih vrijednosti u poslovnome sustavu. (Vujić, 2002, str.232)

Strukturni kapital je, zapravo, logička infrastruktura ljudskog kapitala, na primjer: procesi, baze podataka, informacijska tehnologija i oprema, organizacija rada, implementacija sustava upravljanja kvalitetom, intelektualno vlasništvo, iskustvo i tradicija, poslovna kultura, patentni, licence i slično.

Tržišni kapital čine kupci i dobavljači, odnosno kapital klijenata ili kapital međuodnosa, koji obuhvaća sve odnose i veze koje postoje s kupcima, dobavljačima, poslovnim partnerima izvan poduzeća, a u njemu je sadržana lojalnost i odnosi s vlasnicima i tržišnim okruženjem. Tržišni kapital omogućuje stvaranje bogatstva kroz transformaciju rada ljudskog kapitala, a može se definirati kao strukturna sposobnost poduzeća za korištenje čovjekovog intelekta i inovativnosti za stvaranje bogatstva. (Vujić, 2002, str. 235)

Koncepcija ljudskoga kapitala u suvremenoj se teoriji menadžmenta upotrebljava u različitim značenjima : (Vujić, 2002, str.247)

- Sinonim za ljudski potencijal
- Izraz ekonomske vrijednosti ljudskog potencijala
- Sastavni dio intelektualnog kapitala
- Pokazatelj trenda mjerenja doprinosa menadžmentu ljudskih potencijala ekonomskoj uspješnosti poslovne organizacije

Najjednostavnije je određenje da je ljudski kapital intelektualna imovina koja ide kući svake noći sa zaposlenicima. On se sastoji od ljudi koji rade u organizaciji i o kojima ovisi uspjeh poslovanja. Ljudski su kapital znanja, vještine, sposobnosti i potencijal za razvoj i inovacije koje posjeduju ljudi u organizaciji. On treba učiniti vidljivim individualne sposobnosti, znanja, vještine i iskustvo zaposlenika i menadžera kompanije. On je osoban i napusti kompaniju svaku večer kad zaposlenici idu kući.

Ljudski se kapital određuje i kao akumulirana vrijednost ulaganja u obrazovanje i kompetencije zaposlenika i budućnost. On se također može opisati kao kompetencije, sposobnosti i vrijednosti zaposlenika. Preciznije određenje ističe da se ljudski kapital odnosi na ekonomsku vrijednost kombiniranih znanja, iskustava, vještina i sposobnosti zaposlenika, odnosno na dodanu vrijednost koju ljudi osiguravaju za organizacije. U novije se vrijeme smatra i da je koncepciju

Ljudskoga kapitala najkorisnije promatrati kao prenosnu koncepciju koja određuje vezu između prakse menadžmenta ljudskog potencijala i poslovne uspješnosti promatrane kroz imovinu prije nego procese.

Ljudski je kapital uglavnom nestandardiziran, dinamičan, vezan uz kontekst i utjelovljen u ljudima, a najvažnija su mu obilježja presudna za uspješnost organizacije fleksibilnost, kreativnost, sposobnost učenja i razvoja, prilagođavanja i reagiranja u različitim kontekstima. Zanimljivo je spomenuti da neki autori u koncepciju ljudskoga kapitala kao važnu odrednicu uvode somatsko i psihičko zdravlje na koje utječe zadovoljstvo poslom, odanost i motivacija. Također, ističu da treba razlikovati kapital (ljudski, intelektualni i drugi) od imovine (ljudske, intelektualne i dr.)

2.4. Značaj ljudskog kapitala

Bez obzira na vrstu i kvalitetu ljudskog kapitala ugrađenog u čovjeka, njegova amortizacija ovisi o životnom ciklusu. Kasnije stečena znanja moraju se brže amortizirati, nego ona stečena u ranoj životnoj dobi. Održavanje (obnova i unapređivanje proizvodnih znanja i vještina tijekom korištenja) važno je i u slučaju ljudskog kapitala. Za razliku od fizičkog kapitala, ljudski kapital gubi na vrijednosti kada se ne koristi, dakle u slučaju nezaposlenosti ili drugih razloga napuštanja radnih aktivnosti. Zapravo, ljudski kapital se dodatno stvara učenjem kroz proizvodni rad (*learning-by-doing*) dok se u proizvodnom korištenju fizički kapital uvijek troši, dakle smanjuje. (OECD, 2017 <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf>, 12.01.2019.)

Dakle, učinci ulaganja u jedinicu ljudskog kapitala znatno su veći od onih u jedinicu fizičkog kapitala. Ipak, voljni (motivacijski) element u ljudskom radu onemogućuje ili otežava način financiranja investicija koji je uobičajen kod fizičkog kapitala. Buduća zarada ne može se kapitalizirati, npr. tako da se izdaju dionice s pravom učešća u zaradi. Vrlo je teško financirati formiranje ljudskog kapitala privatnim zajmom – ponovno se, naime javlja problem kako prisiliti korisnika da ga vrati iz budućih zarada. Isti se problem javlja u instituciji šegrtovanja budući da majstor ne može biti siguran da će iz buduće zarade šegrta naplatiti troškove i vlastite napore tijekom obrazovanja.

Općenito se mogu uočiti i niže navedene razlike u životnom profilu zarada pojedinaca u ovisnosti o količini uloženog proizvodnog ljudskog kapitala. Zaposlenicima s višim obrazovanjem brže rastu zarade u prvim godinama rada - pretpostavlja se, dakle da veće školsko obrazovanje omogućuje učinkovitije prihvaćanje praktičnih vještina. Rast zarada tijekom

godina ostvaruje se dulje kod više obrazovanih zaposlenika, oni su rjeđe nezaposleni i rade dulje u kasnijim godinama od onih s nižim kvalifikacijama. I tu se očito mogu primijetiti specifičnosti i teškoće kvantificiranja proizvodne funkcije ljudskog kapitala. (Sundać, 1999, str. 49)

Proces kretanja kapitala uvijek iznova reproducira novu vrijednost. U svom kružnom kretanju i oplodivanju kapital prolazi kroz dvije faze prometa i jednu fazu proizvodnje poprimajući tri oblika: novčani, robni i proizvodni.

Ljudski kapital se rijetko mjeri i iskazuje kao vrijednost i strateška prednost. O ljudskom kapitalu u Hrvatskoj se rijetko raspravlja, a još lošije njime upravlja. Pristup koji je zasnovan na ljudskom kapitalu odnosi se na investiranje u obrazovanje i zdravlje.

Najvažnija stvar kod investiranja u kapital je stopa povrata na kapital. Dugoročno gledano, stopa povrata od ulaganja u kapital odnosi se na neto povrat u nekoj novčanoj jedinici za svaku tu novčanu jedinicu koja je uložena u kapital. Znači, vrijeme koje treba proći prije nego što investicija počne investitoru donositi prinose. Isto tako, vrijeme koje investitor uloži u ljudski kapital treba čekati do ostvarivanja povrata, jer najvažniji input u procesu investiranja u ljudski kapital te je to razlogom smanjenih povrata jer se s povećanjem vremena investitora raste i njegovo očekivanje za povećanim zaradama. (Dragičević, 2002, str. 282)

Ljudski kapital ima svoje mikroekonomske i makroekonomske aspekte. Svaka osoba koja razmišlja o svojem ulaganju u obrazovanje, ustvari razmišlja o svojoj mogućoj financijskoj situaciji i budućnosti, dok se puno rjeđe govori o ljudskom kapitalu kao nužnom preduvjetu za ekonomski rast i produktivnost. Sredinom devedesetih godina u znanstvenim istraživanjima ustanovljeno je da je u obrazovnom procesu kvaliteta važnija od kvantitete.

2.5. Uloga ljudskog kapitala u poslovnom sustavu

Kako bi se bolje razumjela uloga ljudskog kapitala u poslovnom sustavu te njegova uloga u nastajanju i razvoju nove teorije poduzeća, potrebno je detaljno analizirati njegove sastavne elemente. Kao što je prikazano u tablici 2, imovina poduzeća dijeli se na materijalni i ljudski kapital.

Tablica 2. Struktura imovine poduzeća

Materijalni kapital	Ljudski kapital
(Materijalna imovina)	(Nematerijalna imovina)
Oprema i strojevi	Intelektualni kapital
Nekretnine	Strukturni kapital
Obrtna sredstva	Tržišni kapital

Izvor : Vujić, 2002, str. 237

Specifičnost ljudskog kapitala je u tome što poduzeća ne posjeduju zaposlene ljude već samo iznajmljuju njihove usluge; to znači da krajem radnog dana ljudski kapital napušta poduzeće i uvijek je slobodan za iznajmljivanje svojih usluga negdje i nekome drugdje. Materijalni kapital je uloženi u sredstva za proizvodnju; u procesu proizvodnje prenosi svoju vrijednost na novi proizvod. Strukturiran je od opreme i strojeva, nekretnina (zgrada), gotovih proizvoda te obrtnih sredstava. Ljudski kapital u procesu proizvodnje reproducira svoju vlastitu vrijednost i time poslodavcu stvara višak vrijednosti. Sva tri naznačena elementa ljudskog kapitala moraju biti međusobno povezana. (Vujić, 2002, str. 240)

Mjerenju i očuvanju materijalne imovine u svim poduzećima pridaje se veliko značenje; ona se redovito analizira, kontrolira i održava. Procjenjuje se i iskazuje u poslovnim planovima i izvješćima. Također, o njoj se raspravlja na gotovo svim razinama unutar i izvan tvrtke. Nažalost, ljudskom kapitalu ne pridaje se takvo značenje. Rijetko se mjeri i iskazuje kao vrijednost i strateška prednost.

Ljudski kapital postaje ključni faktor za postizanje poslovnih ciljeva i poslovne izvrsnosti. Tu izvrsnost i vrijednost osiguravaju djelomično (ili potpuno) ljudi, koji nisu samo najznačajniji potencijal, nego također i najskuplji i „najproblematičniji“ resurs koji tvrtka ima. Oni uključuju iskustvo, vještine, prosudbe, sposobnosti, znanje, kontakte, preuzimanje rizika i mudrost pojedinaca pridruženih poduzeću. (Deželjin, 1975, str. 115)

Tehnika i tehnologija komuniciranja u 21. stoljeću omogućit će svakoj osobi uključivanje u proces učenja i stjecanja znanja. Ljudski kapital povećava vrijednost i materijalnu korist svakog društva i poslovnog sustava, samo pod uvjetom ako se timski kreira i njime pažljivo upravlja. (Sundać, 1999, str. 53)

Upravljanje ljudskim kapitalom označava onaj smjer teorijskih promišljanja i ponašanja, kojim se, usporedo s materijalnim kapitalom (koji je neposredno mjerljiv i pojmovno razumljiv), nastoji osmisliti intelektualni, kulturni i tržišni kapital, kao značajan čimbenik ostvarivanja kvalitete produkta i poslovne izvrsnosti. Sustav upravljanja ljudskim kapitalom sve više postaje koncept nove poslovne filozofije i doživljava se kao izvor moći.

Svaki proces, bilo da je automatiziran ili formaliziran u nizu postupaka, konstruiran je iz nečega što je jednom bilo znanje pojedinca.

Upravljanje ljudskim kapitalom postaje sve više koncept nove poslovne filozofije i doživljava se kao izvor moći. Tehnika i tehnologija omogućava svakoj osobi uključivanje u proces učenja i stjecanja znanja. Struktura elemenata ljudskog kapitala kao nematerijalna imovina obuhvaća: intelektualni kapital, strukturni kapital i tržišni kapital. Ljudski kapital u samom procesu proizvodnje, reproducira svoju vlastitu vrijednost, a samim time može i stvoriti višak vrijednosti. (Vujić, 2002, str. 244)

Moglo bi se reći da su ljudi jedini stvarni agenti u poslovanju: sva imovina i strukture (opipljivi, fizički proizvodi ili neopipljivi odnosi) rezultat su ljudske akcije i njihovo kontinuirano postojanje ovisi o ljudima. Oni su jedini generatori dobiti/profita, a upravo dobit koja nastaje iz akcija ljudi znak je uspjeha. Znanje i kompetencija ljudi izvori su stvaranja bogatstva. Ukratko, realnost je to da organizacije nisu ništa drugo do produžetak ljudskog mišljenja i akcije. S aspekta ekonomije, ljudski se kapital odnosi na sposobnost pojedinaca da stvaraju vrijednost koju su potrošači spremni platiti. (Vujić, 2002, str. 245)

Koncepcija ljudskoga kapitala u ekonomsku teoriju i menadžment ulazi na početku šezdesetih godina prošlog stoljeća. Makroekonomska teorija tog doba konceptualizira vrijednost ljudskog kapitala na nacionalnoj razini i ističe da su duljina i vrsta obrazovanja važne odrednice njegove vrijednosti u društvu. Ona također upozorava na to da su ulaganja u ljudski kapital višestruko isplativija od onih u fizički kapital. U novije vrijeme ljudi i ljudski kapital postaju najveća briga suvremenih menadžera jer su temelj konkurentne prednosti današnjih organizacija i industrija. Zbog važnosti ljudskog kapitala za konkurentnost i uspješnost u njega ulažu i pojedinci i organizacije očekujući važan povrat na svoja ulaganja koja prikazuje sljedeća tablica 3:

Tablica 3. Očekivani povrat ulaganja u ljudski kapital



Izvor: Klein D, 1998, str. 133

Ulaganja u ljudski kapital nesumnjivo su najprofitabilnija u suvremenim organizacijama. Pametniji i kompetentniji zaposlenici, koji imaju više ljudskog kapitala, odnosno znanja, vještina i sposobnosti, mogu poboljšati organizacijsku uspješnost na mnogo načina:

- mogu procesom inoviranja ukloniti skupe korake, smanjit inpute, povećati korištenje opremom itd.
- vode boljem planiranju, uklanjanju i rješavanju problema, čime se povećava efikasnost proizvodnje i usluga te povećava organizacijska uspješnost
- mogu povećati koristi za potrošače; teoretičari upravljanja potpunom kvalitetom godinama tvrde da su ljudi temelj strategije poboljšanja kvalitete
- povećavaju pouzdanost proizvoda i zadovoljstvo potrošača
- omogućuju da organizacije budu fleksibilnije
- kreativni su ljudi duša i srce inovacija proizvoda i usluga

Ljudski se kapital može stjecati, povećavati i održavati privlačenjem i zadržavanjem talentiranih i sposobnih ljudi, unapređivanjem i razvojem znanja i vještina te stvaranjem novih znanja, vještina. U našoj gospodarskoj praksi za čovjeka kao subjekta u procesu proizvodnje koristi se izraz kadrovi. Taj termin potječe od riječi squadri što znači okvir, odnosno oreola, da bi se istaknuo značaj osoba ili skupina određenih slojeva unutar tog okvira u društvu. U našem jeziku termin kadrovi ustalio se za sve radno sposobne osobe. (Opća enciklopedija, 1978, str. 278).

U razvijenim zemljama tržišne ekonomije umjesto kadrovi koristi se izraz personal i ljudski resursi. Taj se izraz susreće u engleskom, francuskom, njemačkom, norveškom i švedskom jeziku. Termin menadžment koristi se samo za vodeće osobe, dok se pod izrazima personal i ljudski resursi misli na sve zaposlene u određenom poduzeću.

J. Brekić pod kadrovima podrazumijeva sve subjektivne snage sve radnike, a tu obuhvaća tri skupine ljudi: (Brekić, 1983, str. 162)

- osobe u pripremi za rad
- osobe u radnom odnosu
- osobe u mirovini

Becker (1993) pod kadrovima podrazumijeva čovjeka u njegovoj sveobuhvatnosti i cjelovitosti u nedjeljivosti čovjeka kao pojedinca od rođenja do smrti, tj. kadrove kao sastavnicom proizvodnih snaga i odnosa proizvodnje.

2.6. Suvremeno shvaćanje ljudskog kapitala

Ekonomija znanja je svojevrsna opća makro - ekonomska disciplina koja proučava stjecanje, usavršavanje i razvijanje znanja na razini cijeloga društva na području jedne države i izvan nje u njezinom širem i bližem okruženju. Ekonomija znanja ujedno je trebala biti osnova i okvir za razvijanje ekonomike znanja.

Ekonomika znanja je ekonomska znanost koja istražuje kako se gospodari ulaganjem i raspoloživim znanjem i ostalim elementima ljudskoga kapitala na razini poslovnih sustava (poduzeća) i sličnih organizacija. (Vujić, 2002, str. 255)

Ekonomika misao dugo je vremena proučavala ljudske komponente, ali u većini samo marginalno. U novije vrijeme prevladava shvaćanje da su ljudi sa svojom sposobnošću i znanjem, ne samo važan, već i presudan čimbenik sveopćeg razvoja društva.

Suvremena ekonomska teorija kao znanost privređivanja i razvoja morat će na nov, interdisciplinarni način istraživati utjecaje svih bitnih resursa i njihove upotrebe te učinaka koji se njihovom uporabom postižu.

Za to postoje tri temeljna razloga: (Vujić, 2002, str. 259)

- Prvo, zato što su ljudi (kadrovi) odlučujući činitelj, kako razvoja društva, tako i samog čovjeka kao slobodne i stvaralačke ličnosti
- Drugo, zato što je promocija ljudskog znanja pretpostavka povećanju produktivnosti rada, informativnosti, tehnologije i drugih elemenata ekonomske i socijalne aktivnosti.
- Treće, zato što se čovjek sporije mijenja od promjena u znanosti, tehnici i tehnologiji te tržištu, organizaciji i upravljanju. A ubrzati promjene u čovjeku moguće je samo neprestanom inovacijom njegovih znanja i vještina.

3. MJERENJE LJUDSKOG KAPITALA

Mjerenje ljudskog kapitala smatra se iznimno važnim, stoga je ono nužno kako bi se njime moglo pravilno upravljati. No, kvantifikacija ljudskog kapitala složen je postupak, te se još uvijek nije našla metoda koja bi dala egzaktno rezultate. (Stewart, 1997, str. 1689)

Kako bi bilo moguće utvrditi značaj bilo kojeg proizvodnog faktora u gospodarstvu neke zemlje potrebno je imati utvrđene metode njegova mjerenja. Ljudski kapital nije izravno mjerljiv, kako na osobnoj, tako i na nacionalnoj razini. Umjesto eksplicitnih pokazatelja, koji izravno pokazuju određene podatke, u mjerenju ljudskog kapitala koriste se približni pokazatelji, poput dužine formalnog obrazovanja, udjela visoko obrazovnog stanovništva među stanovništvom određenog područja, stope pismenosti itd.

Istraživanja i mjerenja razine ljudskog kapitala u velikoj većini slučajeva uzimaju samo dužinu školovanja, odnosno obrazovna postignuća (eng. educational attainment). No, nema sumnje da sama dužina obrazovanja ne predstavlja idealan pokazatelj razine ljudskog kapitala, kako na pojedinačnoj, tako i na društvenoj razini. Relevantniji pokazatelj bila bi kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja obrazovanja. Međutim, teško je objektivno procijeniti kvalitetu obrazovanja, stoga još uvijek ne postoji standardizirani pokazatelj. (Sylvain, 2001, str. 408)

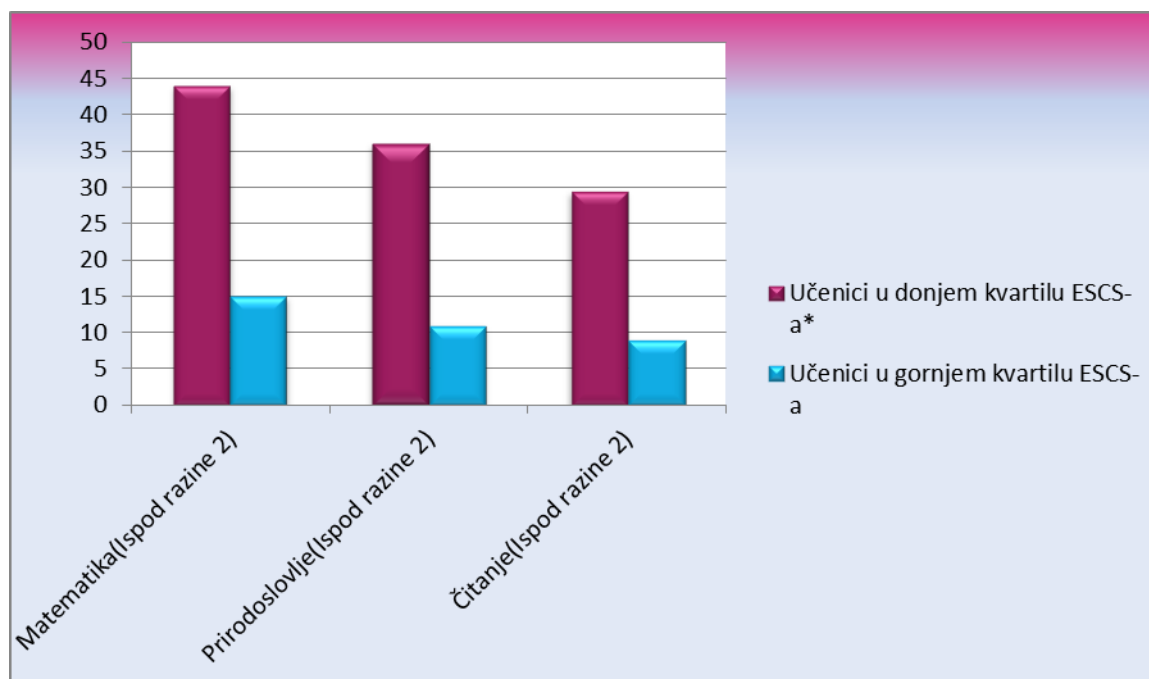
3.1. Razine mjerenja ljudskog kapitala

Najviše pozornosti prilikom mjerenja ljudskog kapitala dobiva mjerenje razine obrazovanja i njegov utjecaj na output (na mikroekonomskoj i na makroekonomskoj razini), a tek potom i mjerenje zdravstvenog stanja (na individualnoj i nacionalnoj razini), kao bitan faktor razine ljudskog kapitala. Najčešće se mjeri druga faza u akumulaciji ljudskog kapitala, odnosno formalno obrazovanje, iz razloga što je to najlakši način mjerenja ljudskog kapitala. Mjerenje koristi od obrazovanja i treninga (pretežito na radnom mjestu) je vrlo kompleksno, te se može promatrati na različitim razinama i iz različitih perspektiva: (Wilson, 2004, str. 97)

1. Na individualnoj razini – proučavanje utjecaja obrazovanja ili treninga na šanse za zapošljavanje, ili najčešće, na zarade zaposlenika,
2. Na organizacijskoj razini – proučavanje utjecaja obrazovanja i treninga na performanse cjelokupne organizacije,
3. Na makroekonomskoj razini - proučavanje utjecaja obrazovanja i treninga, na produktivnost, rast outputa i zaposlenost.

U mjerenju ljudskog kapitala postoje poteškoće jer je teško izmjeriti ljudsku motivaciju, dok je npr. mjerenje godina obrazovanja standard. No, u zadnjih dvadeset godina postalo je moguće izmjeriti kvalitetu ljudskog kapitala zahvaljujući standardiziranim testovima na međunarodno usporedivoj razini, tzv. PISA testovi, što je prikazano na grafikonu (Programme for International Student Assessment), no oni nisu prihvaćeni u svim zemljama.

Grafikon 1: Udio slabih rezultata u matematici, prirodoslovlju, i čitanju u Hrvatskoj za donji i gornji kvartal prema rezultatima istraživanja PISA 2016-2020



* ESCS je indeks ekonomskog, socijalnog i kulturnog statusa u okviru istraživanja PISA. Izvor : Obrada autora prema OECD (PISA 2015.)

Za mjerenje ljudskog kapitala najviše se spominje duljina vremena koju ljudi provedu u procesu formalnog obrazovanja, uz koju se usko veće vrste obrazovanja i kvalifikacije koje se steknu tijekom obrazovanja. Istraživanja razine ljudskog kapitala u većini slučajeva uzimaju samo dužinu školovanja, odnosno obrazovna postignuća. No kod takvog mjerenja postoji problem u tome što se tu ne vidi koliko je zaista znanja usvojeno tokom školovanja, tj. koliko je zaista naučeno. No sama dužina obrazovanja ne predstavlja idealan pokazatelj razine ljudskog kapitala ni na pojedinačnoj, a ni društvenoj razini. Relevantniji pokazatelj bila bi kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja obrazovanja, no objektivno procijeniti kvalitetu obrazovanja zaista je teško, stoga još uvijek ne postoji standardizirani pokazatelj.

Razlikujemo tri faze akumulacije ljudskog kapitala: (Sylvain, 2001, str. 411)

- Akumulacija u ranom životu, znanja i vještine stječu se uglavnom neformalno, kod kuće,
- Akumulacija ljudskog kapitala u procesu formalnog obrazovanja - faza koja se najčešće mjeri, odnosno formalno obrazovanje, jer je to najlakši način mjerenja ljudskog kapitala,

- Akumulacija pomoću treninga na poslu - mjerenje koristi od obrazovanja i treninga je vrlo kompleksno

Akumulacija ljudskog kapitala vrlo je složen proces koji traje tijekom cijelog životnog vijeka jer se učenje i stjecanje raznih vještina odvija od rođenja do smrti. Upravo zato se stavlja veliki naglasak na cjeloživotno obrazovanje, a pogotovo u razvijenim zemljama.

Prema cjeloživotnom obrazovanju proces učenja ne završava završetkom formalnog obrazovanja, odnosno stjecanjem diplome, već je potrebno učiti tijekom cijele karijere, odnosno tijekom cijelog života. Upravo je ljudski kapital okosnica tog koncepta, a društvo znanja zapravo predstavlja društvo sa visokom razinom ljudskog kapitala. (Sylvain, 2001, str.

412)

Ljudski kapital razvija se u kontekstu: (Sylvain, 2001, str. 412)

- učenja, u okviru obitelji i brige o djeci,
- formalnog obrazovanja i treninga uključujući rano djetinjstvo, obvezno školsko obrazovanje, neobavezno stručno ili opće obrazovanje, tercijarno obrazovanje, obrazovanje odraslih itd.,
- treninga na radnom mjestu kao i učenje na poslu kroz specifične aktivnosti kao što su istraživanje i inoviranje ili sudjelovanje u raznim profesionalnim mrežama,
- neformalnog učenja na poslu i u privatnom životu.

3.2. Različiti pristupi mjerenja ljudskog kapitala

Tri glavne vrste izravnih mjera su: (Softić, 2018, str. 292)

- pristup temeljen na troškovima,
- pristup temeljen na prihodima i
- pristup temeljen na obrazovanju.

Neizravni pristup mjerenja ljudskog kapitala primjenjuje Svjetska banka preko svog nacionalnog računovodstva. Ovaj pristup mjeri ukupnu zalihu ljudskog kapitala kao razliku između ukupne diskontirane vrijednosti budućih tokova potrošnje svake zemlje (uzeto kao zamjena za ukupno bogatstvo) i zbroja opipljivih odnosno materijalnih komponenta tog bogatstva tj. proizvedeni kapital i tržišne komponente prirodnog kapitala. Sličan pristup je primijenjen od strane Statistics Norway na razini države. Iako se taj indirektan pristup može

primijeniti na velikom broju zemalja na temelju ograničenih podataka, ipak ima svoja ograničenja. (Softić, 2018, str. 292)

Prvo, uzimajući kao polaznu točku diskontiranu vrijednost budućih odlijeva potrošnje, očito ignorira oba inputa u formiranju ljudskog kapitala i netržišne prednosti različitih zaliha kapitala. Drugo, ova mjera podliježe greškama mjerenja što rezultira mogućim odstupanjima u završnoj procjeni ljudskog kapitala. Treće, pristup ne može objasniti ono što pokreće promjene stanja ljudskog kapitala tijekom vremena, i to pruža manje vrijedne informacije za intervenciju politike. (Softić, 2018, str. 293)

Izravni pristupi mjerenju ljudskog kapitala koji će biti objašnjeni u ovom radu su pristup temeljen na troškovima (engl. cost-based approach), pristup temeljen na prihodima (engl. income-based approach) i pristup temeljen na obrazovanju (engl. educationbased approach). (Oxley, Le, Gibson, 2008, str. 283)

Ovaj pristup omogućuje procjenu sredstava uložениh u obrazovanje i drugih sektora povezanih s ljudskim kapitalom, što može biti korisno za analizu troškova i koristi (engl. costbenefit). Također ju je lako primijeniti zahvaljujući dostupnosti podataka o javnoj i privatnoj potrošnji. Međutim, što se tiče fizičkog kapitala, ne postoji veza između ulaganja i kvalitete outputa: vrijednost kapitala određena je potražnjom za njim, a ne troškovima proizvodnje.

3.2.1. Pristup temeljen na troškovima

Jedan od najčešćih pristupa za mjerenje ljudskog kapitala je pristup zasnovan na troškovima proizvodnje. Ovaj pristup omogućuje procjenjivanje sredstava koja su uložena u obrazovanje i sektore koji su usko povezani sa ljudskim kapitalom, i ujedno koristi analizi troškova i koristi. Kada se radi o fizičkom kapitalu, tu ne postoji jasna veza između ulaganja i kvaliteta outputa, već je vrijednost ljudskog kapitala određena potražnjom za kapitalom, a ne troškovima proizvodnje. Međutim, kao problem koji se javlja je taj da komponente koje su sastavni dio proizvodnje ljudskog kapitala i njihove cijene nije lako identificirati. S obzirom na to da povećanja u svakoj vrsti potrošnje koje pridonose promjenama u zalihama ljudskog kapitala nisu uočljiva, teško je razlikovati investicijske rashode i izdatke za potrošnju. (Oxley, Le, Gibson, 2008, str. 283-284)

S obzirom da kod većine izdataka na ljude postoji učinak potrošnje i učinak ulaganja, pristup koji se temelji na troškovima spada u osjetljive pristupe, što se prije svega odnosi na perspektivu

o vrsti potrošnje, ali i o udjelu različitih vrsta izdataka koje je potrebno smanjiti zbog ulaganja u ljudski kapital.

3.2.2. Pristup temeljen na prihodima

Spomenuti pristup se zasniva na mjerenju ljudskog kapitala uzimajući u obzir priljev buduće zarade koje investicije u ljudski kapital generiraju tokom života te osobe. Iako se pristup temeljen na troškovima zasniva na inputima, pristup temeljen na prihodima mjeri zalihe ljudskog kapitala od strane outputa. Imajući u obzir prihode svake osobe, ovaj pristup mjeri zalihu ljudskog kapitala po tržišnim cijenama, ako se ima u vidu da su te cijene upravo dobar pokazatelj vrijednosti ljudskog kapitala. Kao neke od prednosti ovog pristupa ističe se i to da spomenuti pristup dovodi do računovodstvenog sustava gdje su uključeni i sljedeći osnovni elementi poput vrijednosti, količine i cijene.

Pored spomenutih prednosti ovaj pristup ima i svoje nedostatke. Kako bi se izračunao budući dohodak koji se očekuje, neophodno je napraviti subjektivne procjene o diskontnoj stopi, budućoj stopi rasta realnog dohotka itd. Svakako je najznačajniji način vrijednovanja koji je sastavni dio ovog pristupa i koji ima svoje granice. S jedne strane, tržište rada ne funkcionira uvijek na savršen način: dakle, iznos nadnice koji se koristi kao zamjena za moć zarade može prekoračiti graničnu vrijednost određene vrste ljudskog kapitala, na primjer, gdje sindikati nameću veće plaće svojim članovima. S druge strane, nekoliko faktora može utjecati na produktivnost radnika (a time i na njihovu zaradu) van formalnog obrazovanja: osposobljavanje i učenje na poslu i obilježja poduzeća; a pod tim se inače podrazumijeva da zarada radnika premašuje doprinos formalnog obrazovanja u ljudskom kapitalu, što je dovelo do precijenjenosti njegove veličine. (Oxley, Le, Gibson, 2008, str. 287)

3.2.3. Pristup temeljen na obrazovanju

Za razliku od prva dva pristupa odnosno pristup zasnovan na troškovima i prihodima, koji se nazivaju i konvencionalni pristupi treći pristup se zasniva na procijeni ljudskog kapitala na osnovu obrazovanja, odnosno stipe pismenosti, stope upisa i ispisa iz škole, stopa prosjeka opadanja škole. Temeljna svrha ove metode jeste da su spomenuti indikatori u direktnoj vezi sa ulaganjem u obrazovanje jer je to ujedno i ključni element kod formiranja ljudskog kapitala.

Najčešće se stopa pismenosti definira kao udio stanovništva starosne dobi od 15 i više godina koji mogu pročitati odnosno napisati veoma jednostavnu izjavu o svom životu ukopaste.

Važnost stope pismenost je ta što pokazuje opšte stanje obrazovanja jedne zemlje. Također, stopa pismenosti odraslih ne obuhvaća elemente izvan osnovne razine, odnosno računanje, logičko razmišljanje i zaključivanje, te tehnološko i znanstveno znanje. (Oxley, Le, Gibson, 2008, str. 287)

Shodno tome, dolazi se do zaključka da je mjerenje ljudskog kapitala važno i nužno za njegovo pravilno upravljanje, jer je kvantifikacija ljudskog kapitala nadasve složeni postupak. Najbolji pokazatelj mjerenja stope ljudskoga kapitala dobiva se mjerenjem nivoa obrazovanja odnosno pismenosti, što je pokazatelj i cjelokupnog nivoa razvijenosti zemlje.

4. LJUDSKI KAPITAL U REPUBLICI HRVATSKOJ

U Hrvatskoj se o ljudskom kapitalu malo raspravlja, a još lošije njime upravlja. Razloge takvom odnosu treba tražiti u lošem upravljanju kadrovima, odnosno izučavanju ljudskog kapitala kao znanstvene discipline i poslovne filozofije, a pored toga i u neadekvatno organiziranoj te ekipiranoj kadrovskoj djelatnosti. (Vujić, 2002, str. 195)

4.1. Izvješće o globalnom ljudskom kapitalu 2017.

Kapital se odnosi na sve što povećava ljudsku sposobnost da izvršava ekonomski korisne funkcije, a od svih oblika kapitala najproduktivniji i dugoročno društveno najkorisniji kapital je upravo ljudski kapital, a to se odnosi na sve faktore koji utječu na produktivnost ekonomski korisnih radnji. Temeljna funkcija kapitala je u tome da on nadopunjuje rad, propulzivno djeluje na ekonomski rast i time utječe na rast realnih nadnica, kvalitetu života, te cjelokupnu sreću i zadovoljstvo. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Izvješće o globalnom ljudskom kapitalu 2017 predlaže nova mjerila za vođe za izgradnju radne snage budućnosti. Pristup koji zagovara temelji se na načelu da svi ljudi zaslužuju jednaku priliku za razvoj svojih talenata, te je napravljeno sa nadom da će inspirirati vladu da pozitivno oblikuje budućnost ovog sustava pomažući otključavanju novog zlatnog doba za ljudski potencijal i napredak. Inicijativa sustava potiče razvoj obrazovanja koji odgovara potrebama budućnosti, radnu snagu koja je bolje pripremljena za smjene na tržištu rada, mogućnosti za stvaranje novih radnih mjesta i strukture koje omogućuju da dobitci i mogućnosti budu podijeljeni jednako, bez obzira na spol, dob ili porijeklo. (Global human capital, 2017,

https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf,
15.01.2019.)

Način na koji narodi razvijaju svoj ljudski kapital može biti važnija odrednica njihovog dugoročnog uspjeha od bilo kojeg drugog faktora. Pod "ljudskim kapitalom" misli se na znanja i vještine koje posjeduju ljudi, i koje im omogućuju stvoriti vrijednost u globalnom gospodarskom sustavu. Ljudski kapital nije definiran isključivo formalnim obrazovanjem i školovanjem. Može se poboljšati tijekom vremena, rasti kroz korištenje i slabiti kroz nedostatak korištenja-kroz životne vjekove ljudi (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Indeks Globalnog ljudskog kapitala sadržan u ovom izvješću tretira ljudski kapital kao dinamičan, a ne kao fiksni koncept. Indeks globalnog ljudskog kapitala 2017 rangira 130 zemalja ovisno o tome koliko dobro razvijaju svoj ljudski kapital na ljestvici od 0(najgore) do 100 (najbolje). Zemlje su rangirane preko četiri tematske dimenzije: kapacitet, implementaciju, razvoj i znanje, i kroz pet različitih dobnih skupina ili generacija: 0-14 godina; 15-24 godina; 25-54 godina; 55-64 godina; i 65 i više godina - kako bi se zabilježio potpuni ljudski potencijal svake zemlje. Može se koristiti kao sredstvo za procjenu napretka unutar zemalja i ukazati na mogućnosti za učenje i razmjenu među zemljama. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

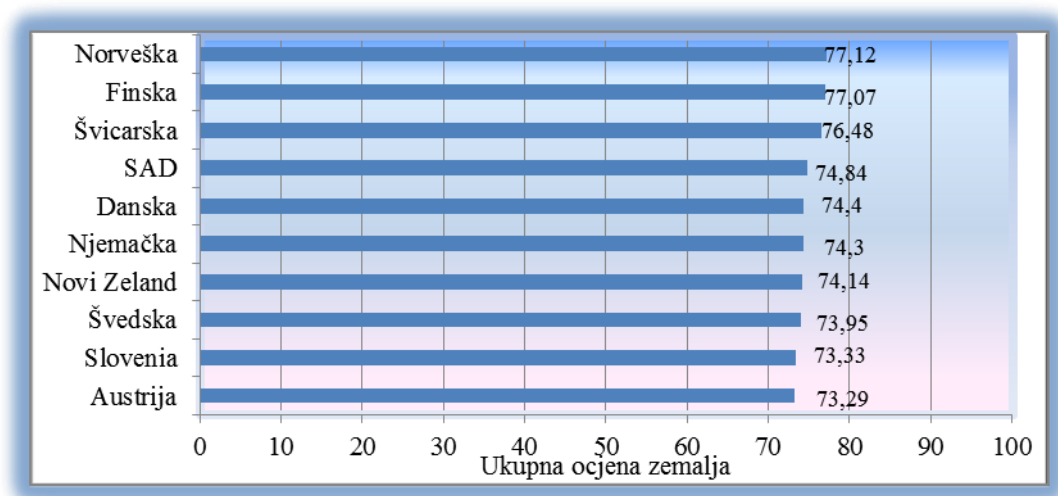
Kao što je prikazano na slici 1, pod indeks Kapacitet (Capacity) kvantificira postojeće zalihe obrazovanja kroz generacije; pod indeks Distribucija (Deployment) obuhvaća primjenu i akumulaciju vještina kroz rad; mjeri stopu participacije, stopu nezaposlenosti, stopu podzaposlenosti - zaposleni na pola radnog vremena koji žele raditi puno radno vrijeme i zaposleni na pozicijama ispod njihovog stručnog i obrazovnog ranga - te distribuciju po spolu. Pod indeks Razvoj (Development) odražava trenutne napore za obrazovanje, vještine i usavršavanje studenata i radne populacije; i pod-indeks Know-how bilježi širinu i dubinu upotrebe specijaliziranih vještina na poslu. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Slika 1: Elementi ljudskog kapitala



Izvor: Izrada autora prema Izvješću o Globalnom ljudskom kapitalu 2017 Mjerenja Indeksa ljudskog kapitala Svjetskog ekonomskog foruma za 2017. pokazala su da su zemlje sa najrazvijenijim ljudskim kapitalom sljedeće :

Grafikon 2: Top 10 zemalja sa najrazvijenijim kapitalom prema Izvješću o globalnom ljudskom kapitalu 2017



Izvor: Obrada autora prema podacima iz Izvješća o globalnom ljudskom kapitalu 2017

Generalno, lideri prema prošlogodišnjem izdanju Indeksa globalnog ljudskog kapitala (Global Human Capital Index) su ekonomije sa visokim dohotkom i sa dugogodišnjom predanošću obrazovanju svog naroda, i koji su stavili veliku važnost na izgradnju budućeg ljudskog kapitala. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Norveška je zemlja sa najboljom izvedbom u svijetu. Iako ne zauzima prvo mjesto za bilo koju pojedinu komponentu ljudskog kapitala, zemlja je karakterizirana snažnom izvedbom u svim tematskim područjima Indeksa; Kapacitetu, Distribuciji, Razvoju i Znanju - i kroz sve dobne skupine. Prvom mjestu pridonosi i dostupnost stručnih zaposlenika. Također, kod pod indeksa Distribucije može se pohvaliti izrazito niskom stopom nezaposlenosti.

Finska zauzima prvo mjesto kod pod indeksa Razvoja, zbog kvalitete osnovnih škola i općeg obrazovnog sustava. Također je u prvih deset u pod indeksu Kapaciteta i Znanja, sa svojim starijim generacijama koje su visoko rangirane kod tercijarnog obrazovanja, i gotovo polovica radne snage u zemlji je visokokvalificirana. Međutim, zemlja nije bez izazova kada je u pitanju njezin pod indeks Distribucije, jer se trenutno suočava sa stopom nezaposlenosti višom od 20%. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Švicarska je na prvom mjestu u svijetu ove godine kod kvalitete svog obrazovnog sustava i osposobljavanja osoblja. Također je na prvom mjestu kod pod indeksa Znanja. Kod pod indeksa Distribucije jaz između spolova u radnoj snazi i dalje postoji kroz radnu dob i starije generacije. SAD je prema Indeksu na četvrtom mjestu i to je najviše rangirana zemlja izvan Zapadne Europe. Dobro je pozicionirana kod pod indeksa Razvoja zbog visoke stope upisa mlađih generacija u tercijarno obrazovanje i visokog udjela onih koji su već postigli tercijarno obrazovanje kroz starije dobne skupine diljem zemlje. Uspjeh nacije pomiješan je kroz pod indeks Distribucije kod kojeg je sa jedne strane niska razina nezaposlenosti, a sa druge strane visoka razina neaktivnosti kod radno sposobnog stanovništva. (Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf, 15.01.2019.)

Danska i Švedska dijele sa Norveškom snažne performanse na svim područjima, iako sa nešto slabijim rezultatima, u pogledu optimizacije potencijala njihovog budućeg ljudskog kapitala kroz kvalitetu njihovog obrazovnog sustava. Švedska također ima snažnu izvedbu kod pod indeksa Znanja, gdje je treća na globalnoj razini u ovom aspektu.

Njemačka je najjača kod pod indeksa Znanja. Zemlja raspolaže visokoobrazovanim starijim generacijama, iako nije bila bez izazova kod širenja tog uspjeha na sve segmente svoje populacije.

Novi Zeland je posebno uspješna zemlja s obzirom na izgradnju potencijala budućeg ljudskog kapitala, te je visoko ocjenjena kod kvalitete svog obrazovnog sustava.

Slovenija je dobro pozicionirana kod pod indeksa Kapaciteta, sa visoko obrazovanim starijim generacijama.

Prošlogodišnjih top deset zaokruženo je sa Austrijom koja je postigla dobre ocjene zahvaljujući svom dobro uspostavljenom sustavu strukovnog osposobljavanja.

Kapital se odnosi na sve što povećava ljudsku sposobnost da izvršava ekonomski korisne funkcije i može biti materijalnog ili nematerijalnog oblika. Od svih oblika najproduktivniji je i dugoročno društveno najkorisniji ljudski kapital, što se odnosi na znanja, vještine, sposobnosti i ostale faktore koji utječu na produktivnost te učinkovitost ekonomski korisnih radnji. Funkcija kapitala je uvijek u tome da on nadopunjuje i obogaćuje rad, propulzivno djeluje na ekonomski rast i time utječe na rast realnih nadnica, kvalitetu života te sreću i zadovoljstvo. Bez rasta kapitala ne mogu rasti ni plaće jer rad sam po sebi nije kvalitativno ekspanzivan, samo kvantitativno. Da bismo radom povećali blagostanje, možemo samo raditi više vremena (a i to

je ograničeno trajanjem dana te biološkim ograničenjima), a podizanje efikasnosti rada ovisi isključivo o kapitalu, što materijalnom - što nematerijalnom. (Savvides, Stengos, 2009, str. 515) Tip kapitala koji je najviše povezan s radom je ljudski kapital i slobodno možemo tvrditi da je ljudski kapital ključni faktor razvoja ekonomije i društva.

Najrazvijenije zemlje su odreda zemlje s vrlo visokom razinom razvoja ljudskog kapitala, a mnoge su razvoj ljudskog kapitala koristile kao komparativnu prednost jer nisu bile u poziciji da npr. eksploatacijom sirovina ostvaruju gospodarski rast. U zemlje koje su svoju razvojnu paradigmu temeljile na razvoju ljudskog kapitala su Japan, Irska, Južna Koreja, Švicarska, Tajvan...a ostale najrazvijenije zemlje koje su imale pristup domaćim sirovinama su svejedno razumjele da svoje blagostanje moraju temeljiti na ljudima umjesto na sirovinama i ostalim oblicima materijalnog kapitala.

Razvoj ljudskog kapitala je jedan od najboljih pokazatelja dugoročnog gospodarskog razvoja i ključan je u svim predviđanjima budućnosti. Prema mjerenjima Indeksa ljudskog kapitala Svjetskog ekonomskog foruma za 2017. zemlje s najrazvijenijim ljudskim kapitalom su:

Norveška, Finska, Švicarska, SAD i Danska. (Izvešće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 18.01.2019.)

Od analiziranih 130 zemalja, Hrvatska se nalazi na 37 mjestu. To je solidno u globalnim okvirima, ali relativno loše u okvirima Europske Unije. Od zemalja EU iza Hrvatske se nalaze Cipar, Mađarska, Malta, Rumunjska, Portugal, Španjolska i Grčka. (Izvešće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 18.01.2019.)

Po kriteriju Kapaciteta Hrvatska se nalazi na 48 mjestu. Osnovnoškolsko obrazovanje u Hrvatskoj je obavezno, pa dobri pokazatelji o visokoj pismenosti i postotku završetka osnovne škole ne govore baš puno, tim više što sve visoko i srednje razvijene zemlje imaju visoke ocjene u tim segmentima.

Prema Izvešću o globalnom ljudskom kapitalu, Hrvatska je relativno loše pozicionirana, i tu se od 130 zemalja nalazi na tek 69. mjestu u glavnoj dobnoj skupini od 25-54 godine, s 14,3% onih s višim obrazovanjem od sekundarnog. Po postotku visokoobrazovanih u populaciji od 65+ godina zauzima 55. mjesto, a u populaciji od 55-64 zauzima 63. mjesto. U kratkim crtama, ovi podaci govore da iako Hrvatska postaje sve obrazovanija po udjelu visokoobrazovanih u stanovništvu, ona ustvari relativno postaje sve manje obrazovana u odnosu na druge. Dakle, nije da udio visokoobrazovanih ne raste, on samo raste sporije nego kod drugih.

Kod kriterija Distribucije Hrvatska se nalazi na 80.mjestu. Tek 80. mjesto zauzela je zbog nezaposlenosti i niske stope participacije, tj. udjela radno sposobnih građana koji su zaposleni ili aktivno traže zaposlenje. Po pitanju stope participacije je na tek 63. mjestu.

Grafikon 3. Pozicija aktivnosti Hrvatske



I
Izvor: TradingEconomics/Eurostat, 2017.

Nadalje, u grupi između 25 i 54 godine Hrvatska stoji na 21. mjestu u svijetu i to je ujedno i najbolja ocjena koju Hrvatska ima u bilo kojem kriteriju. Velike rodne razlike se u Hrvatskoj pojavljuju u manjim dobnim skupinama, tj. kod jako mladih i jako starih, ali u glavnom dijelu radne populacije su relativno niske. Na 100 zaposlenih muškaraca u Hrvatskoj dođe 92,5 zaposlenih žena, što je bolje od Finske, Švicarske, SAD-a, Danske i Njemačke. Najgori pokazatelj koji ruši ukupnu sliku Hrvatske je tradicionalan problem nezaposlenosti. Tu se Hrvatska od 130 zemalja nalazi na tek 103. mjestu što je poražavajuće. Za smanjenje nezaposlenosti je potrebno liberalizirati i fleksibilizirati Zakon o radu, smanjiti udio radne snage koja radi u javnom sektoru, stvoriti bolju poslovnu klimu deregulacijom, debirokratizacijom i smanjivanjem poreznog opterećenja i općenito urediti gospodarski okvir. Po kriteriju Razvijenosti Hrvatska se nalazi na 32. mjestu. S obzirom na udio onih koji upisuju sekundarno i tercijarno obrazovanje Hrvatska je jako dobro pozicionirana, no ukupna kvaliteta tog obrazovanja je jako loša. Po kvaliteti obrazovnog sustava Hrvatska se nalazi na tek na 97. mjestu, a to znači da je kvaliteta njenih obrazovnih institucija manja od kvalitete obrazovnih institucija u npr. Turskoj, Maliju, Tanzaniji, Namibiji, Bangladešu i ostalih zemalja za koje

smatramo da su općenito nerazvijenije od nas. Kompanije ne investiraju dovoljno u obrazovanje svojih radnika te se po tome Hrvatska nalazi na tek 114. mjestu.

Dolazimo do zaključka da u današnjim uvjetima znanje brzo zastarijeva i potrebno je kontinuirano cjeloživotno obnavljanje i unaprjeđivanje znanja od čega će na kraju imati koristi i javni i privatni sektor. (Izvešće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf,

18.01.2019.)

Po kriteriju Know-how Hrvatska se nalazi na 39. mjestu. Udio u radnoj snazi onih s tercijskim obrazovanjem je na 32. mjestu, a sekundarnim obrazovanjem na 26. mjestu.

Ekonomska kompleksnost koja mjeri ukupnost znanja i vještina radne snage prema izvoznim proizvodima neke zemlje je na 30. mjestu. Kod ovog kriterija na najgoroj je poziciji kod dostupnosti kvalificirane radne snage, što poslodavci često i iznose kao jedan od glavnih problema njihovog poslovanja, i nalazi se tek na 102. mjestu. (Izvešće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 18.01.2019.)

Iz navedenih podataka možemo zaključiti da Hrvatska u svim segmentima stoji bolje od svjetskog prosjeka osim u distribuciji, što je kao što je već navedeno u radu, posljedica visoke nezaposlenosti i niske participacije stanovništva. Hrvatska država lošim zakonima i politikama destimulira rad standardno lošim ekonomskim politikama, restriktivnim Zakonom o radu, birokratiziranošću, pravnom nesigurnošću i relativno visokim poreznim opterećenjem rada.

Nažalost, Hrvatska zaostaje za drugim zemljama kako u ekonomiji, tako i u kvaliteti obrazovnog sustava. Desetljeća zanemarivanja obrazovanja doveli su do toga da Hrvatska gubi kvalitetne i obrazovane ljude koji odlaze u inozemstvo.

Među glavnim prednostima hrvatskog obrazovnog sustava je izrazito niska stopa ranog napuštanja školovanja koja je ujedno i najniža u EU-u. Među osobama u dobi između 18-24, 2016. stopa je bila 2,8%, što je znatno ispod prosjeka EU od 10,7%. Zabilježeno je svega 1,5% razlike s obzirom na spol - vjerojatnost da će napustiti školu bez kvalifikacije malo je

veća za dječake. (Izvešće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 18.01.2019.)

Po stopi sudjelovanja u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (ECEC), te obrazovanju odraslih među najnižima je u usporedbi s drugim zemljama EU-a. Prema najnovijim dostupnim podacima iz 2015. samo je 73,8 djece u dobi od 4 do 6 godina pohađalo program ranog i

predškolskog odgoja i obrazovanja, što je znatno ispod prosjeka EU-a od 94,8 %. Obrazovanje odraslih najslabija je karika u hrvatskom obrazovnom sustavu, ali novi planirani zakon trebao bi donijeti poboljšanja. Prosječno mjesečno sudjelovanje odraslih u obrazovanju ostalo je na niskoj razini te je 2016. bilo svega 3 %, što je znatno ispod prosjeka EU-a od 10,8 %. U pogledu digitalnih vještina Hrvatska je i dalje ispod prosjeka EU-a: 27,9 % osoba nema digitalnih vještina, 17,4 % ima nisku razinu vještina, 21,3 % osnovne vještine te 33,3 % više od osnovnih vještina (Europska komisija, 2017 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 20.01.2019)

Novi zakon ima dva cilja za odrasle: razvoj ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje i stjecanje kvalifikacija usvajanjem novih vještina. U okviru Strategije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za razdoblje 2016.–2020. nastoji se, među ostalim, povećati sudjelovanje u obrazovanju odraslih pružanjem vodstva, savjetovanja i mogućnosti za usavršavanje, posebice nezaposlenima. U okviru projekta Erasmus - Ministarstvo obrazovanja priprema novi kurikulum za osnovno obrazovanje odraslih koji se temelji na konceptu ključnih kompetencija. (Europska komisija, 2017 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf, 20.01.2019).

4.2. Obrazovanje kao osnovni element ljudskog kapitala

Akumulacija ljudskog kapitala kroz obrazovne aktivnosti ima pozitivni efekt na više razina, počevši od visine plaće pojedinca, produktivnost tvrtke, pa do stimuliranja rasta nacionalnih ekonomija.

S mikroekonomskog gledišta, ljudski kapital utječe na produktivnost zaposlenika, kao i na bolju snalažljivost i kontrolu radnog okruženja. Uvidjevši važnost ljudskog kapitala brojne zemlje su pokušale osmisliti način mjerenja ljudskog kapitala, kako bi, između ostalog, pronašle efikasan način povećanja akumulacije ljudskog kapitala.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske situacija po pitanju obrazovanja je prikazana je na sljedećim tablicama:

Tablica 4. Učenci koji su završili osnovnu ili srednju školu i studenti koji su diplomirali na visokim učilištima

	Učenci koji su završili osnovnu školu		Učenci koji su završili srednju školu		Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima – stručni studij		Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima – sveučilišni studij	
	ukupno	učenice	ukupno	učenice	Ukupno	studentice	Ukupno	studentice
2013.	45 749	22 362	44 324	22 488	11 329	6 337	23 923	14 426
2014.	43 445	21 252	44 132	21 511	10 664	5 954	23 077	14 256
2015.	42 161	20 443	46 934	23 515	11 381	6 448	23 364	14 252
2016.	39 617	19 258	44 854	22 466	10 304	5 672	22 591	14 046
2017.	38 020	18 585	42 711	21 397	10 210	5 541	22 518	14 002

Izvor: Državni zavod za statistiku – www.dzs.hr, 24.01.2019.

U gornjoj tablici prikazan je broj studenata koji su završili osnovnu i srednju školu te broj studenata koji su završili fakultet u razdoblju od 2013. do 2017. godine. Najveći broj učenika sa završenom osnovnom školom bio je 2013. godine (45.749), dok je najmanji broj učenika sa završenom osnovnom školom 2017. (38.020). Srednjoškolaca je bilo najviše u 2015. godini (46.934) i najmanje 2017. (42.711). Najveći broj studenata koji su diplomirali na visokim učilištima bio je 2013. (23.923), a najmanje 2017. (22.518). Zaključak je da se od 2013. do 2017. godine smanjio broj učenika na svim razinama.

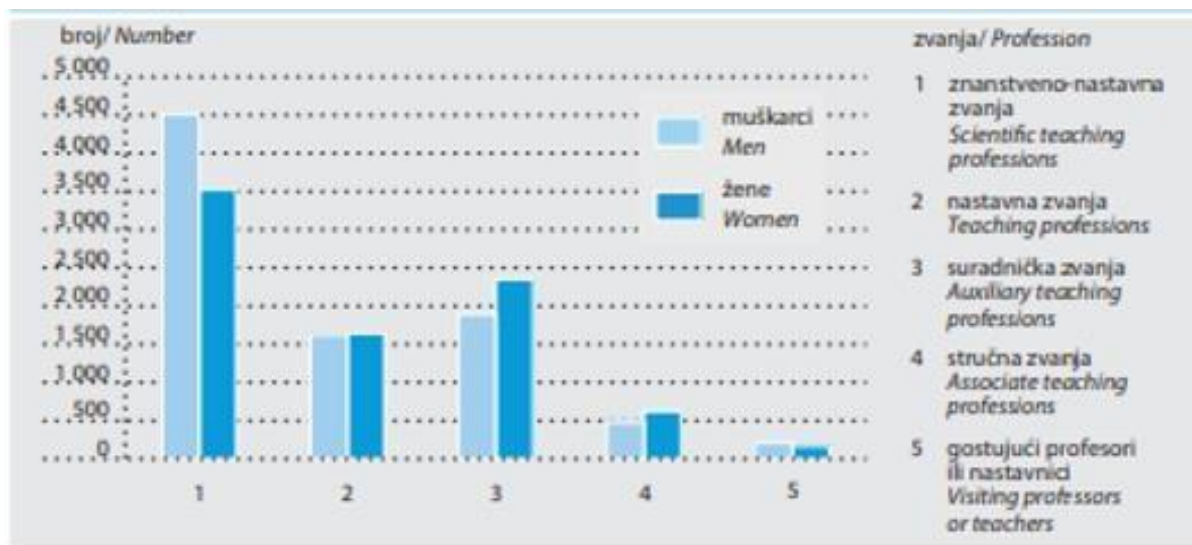
Tablica 5. Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti te doktori znanosti

	2017.					
	2013.	2014.	2015.	2016.	ukupno	žene
Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti	775	595	521	487	546	330
Doktori znanosti	830	855	878	646	716	397

Izvor: Državni zavod za statistiku - www.dzs.hr, 24.01.2019.

U gornjoj tablici prikazan je broj magistra znanosti, sveučilišni specijalisti i doktori znanosti koji su u razdoblju 2013.-2017. završili studije. Najviše magistara je bilo 2013. (775), a najmanje 2016. (487). Doktora znanosti sa završenom doktorskom disertacijom najviše je bilo 2015. (878), te najmanje 2016. (646).

Grafikon 4. Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima prema zvanju i spolu 2017./2018.



Izvor: Državni zavod za statistiku - www.dzs.hr, 24.01.2019

Prema anketi o obrazovanju odraslih koja je sprovedena od strane Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske prikupljeni su podaci o sudjelovanju odraslih osoba u obrazovanju, osposobljavanju i učenju unutar konteksta cjeloživotnog učenja. Istraživanje je usklađeno s uredbama EU i Eurostatovom metodologijom .

Od ispitanika koji su sudjelovali u istraživanju, 30,2% izjavilo je da su 12 mjeseci prije provedbe ankete, sudjelovali u nekom obliku obrazovanja ili učenja (formalno ili neformalno obrazovanje). Prema prikupljenim podacima sedam od deset ispitanika (69,8%) izabranih u uzorak nisu sudjelovali ni u formalnome ni u neformalnom obrazovanju. Što se tiče sudjelovanja prema oblicima učenja, udio sudionika u formalnom obrazovanju jest 3,6%, dok se veći dio (28,3%) odlučio za neformalno obrazovanje. U tom su razdoblju gotovo svi ispitanici (91,2%) pokušali nešto naučiti s namjerom poboljšanja znanja tijekom slobodnog vremena, odnosno informalnim učenjem.

Formalno obrazovanje jest obrazovanje koje je institucionalizirano, namjerno i planirano kroz javne ustanove i priznata privatna tijela, koja u svojoj cjelovitosti čine sustav formalnog

obrazovanja jedne zemlje. Programi formalnog obrazovanja priznati su od strane mjerodavnih nacionalnih tijela vlasti nadležnih za obrazovanje ili sličnih tijela. Kvalifikacije stečene formalnim obrazovanjem po definiciji su priznate. Od ukupno 107 ispitanika, 4 su sudjelovala u dva ili više programa formalnog obrazovanja, od kojih je gotovo 2/3 ispitanika (62,6%) u cijelosti platilo troškove obrazovanja.

Neformalno obrazovanje definirano je kao obrazovanje koje je institucionalizirano, namjerno i planirano od strane pružatelja obrazovnih usluga. Obilježje koje definira neformalno obrazovanje smatra se dodatkom, alternativom i/ili nadopunom formalnom obrazovanju unutar procesa cjeloživotnog učenja pojedinaca. Od 28,3% ispitanika koji su sudjelovali u neformalnom obrazovanju, više od polovine (57,3%) pohađalo je samo jednu aktivnost, a samo 10,2% odlučilo se na četiri i više aktivnosti. U promatranom razdoblju najveći udio ispitanika (39,8%) pohađao je radionice ili seminare, od čega su 90,2% bili zaposleni.

Osim spomenuta dva oblika obrazovanja, odrasle osobe također mogu učiti informalno. Informalno učenje se definira kao namjerno, ali je manje organizirano i manje strukturirano. Uključuje događaje (aktivnosti) vezane za učenje koji se mogu odvijati gotovo posvuda – u obitelji, s prijateljima, na poslu itd. Najvažnije je postojanje namjere pojedinca da nešto nauči. Drugim riječima, neformalno učenje nije planirana i institucionalizirana aktivnost kao što su to formalno ili neformalno obrazovanje, već je inicirano namjerom da se поблиže nauči o nekoj temi (npr. učeći od kolege na poslu kako rukovati novim strojem, učeći matematiku preko internetskih praktičnih poduka, slušanje stranog jezika u automobilu, gledanje dokumentarnog filma na TV-u ili kinu itd.).

Od spomenutih 91,2% ispitanika koji su pokušali naučiti na taj način, gotovo podjednako su učili od člana obitelji, prijatelja ili suradnika, iz tiskanih materijala, uz pomoć računala ili uz pomoć televizije, radija ili videa. Najmanje su neformalno učili pri obilascima muzeja te povijesnih, prirodnih ili industrijskih područja u pratnji vodiča i pri posjetima centrima za učenje.

Grafikon 5. Sudjelovanje odraslih u obrazovanju prema oblicima učenja i dobrim skupinama u 2016.



Izvor: Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>, 28.01.2019

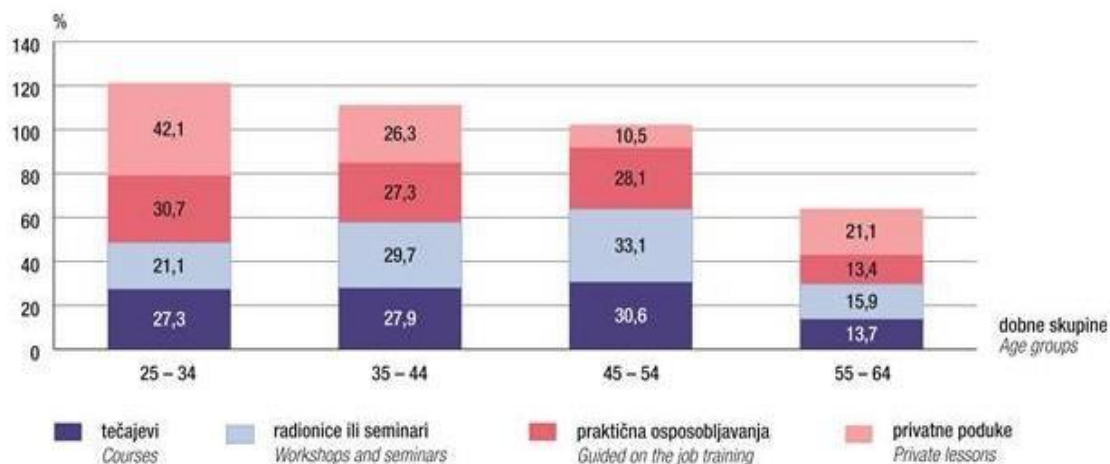
U gornjoj tablici prikazano je sudjelovanje odraslih u obrazovanju prema oblicima učenja i dobnim skupinama u 2016. U dobnj skupini od 25 do 34 godine, najveći prosjek ispitanika sudjelovalo je u formalnom obrazovanju, dok je najmanje bilo ispitanika koji nisu sudjelovali niti u formalnom niti u neformalnom obrazovanju. U dobnj skupini od 35 do 44 godine, najveći prosjek ispitanika sudjelovalo je u neformalnom obrazovanju, a također je isto bilo i u dobnj skupini od 45 do 54 godina. Bez sudjelovanja u formalnom i neformalnom obrazovanju najviše ispitanika je bilo starosne dobi od 55 do 64 godine, dok je najmanje sudjelovanja bilo u formalnom obrazovanju.

Tablica 6. Sudjelovanje u neformalnom obrazovanju i osposobljavanju prema vrsti aktivnosti i statusu zaposlenja u 2016.

	Tečajevi		Radionice ili seminari		Praktično osposobljavanje		Privatne poduke	
	broj	%	broj	%	broj	%	broj	%
Ukupno	366	35,7	408	39,8	231	22,6	19	1,9
Zaposleni	322	31,4	368	35,9	222	21,7	13	1,3
Nezaposleni	24	2,3	23	2,2	8	0,8	4	0,4
Neaktivni	20	2,0	17	1,7	1	0,1	2	0,2

Izvor: Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.

Grafikon 6. Sudjelovanje u neformalnom obrazovanju i osposobljavanju prema vrsti aktivnosti i dobrim skupinama u 2016.



Izvor: Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.

U dobnoj skupini od 25 do 34 godine, najveći broj ispitanika pohađao je privatne poduke, dok su tečajevi najmanje zastupljeni u dobnoj skupini od 55 do 64 godine. Radionice ili seminari bili su najzastupljeniji u dobnoj skupini od 45 do 54 godine, a u dobnoj skupini od 35 do 44 godine podjednaka je zastupljenost svih vrsta aktivnosti neformalnog obrazovanja.

Najveći udio ispitanika (44,9%) izjavio je da znaju barem jedan strani jezik. Postotak osoba koje govore dva ili više stranih jezika gotovo je jednak udjelu ispitanika koji ne govore niti jedan strani jezik. Od svih ispitanika, gotovo 2/3 govori barem jedan strani jezik (72,7%).

Sljedeća tablica pokazuje prosjek poznavanja stranih jezika prema spolu, dobnim skupinama, statusu zaposlenja u 2016. Skupina s najviše osoba koje govore barem jedan strani jezik jest ona u dobi od 35 do 44 godine, i to osobe koje su završile srednjoškolsko obrazovanje. Kada pogledamo dva ili više stranih jezika, tu je situacija drugačija. Po razini obrazovanja prevladavaju osobe koje imaju najviše završeno visokoškolsko obrazovanje u dobnoj skupini od 25 do 34 godine. Skupina s najmanjim udjelom osoba koje govore strani jezik jest ona u kojoj su osobe s najvišim završenim osnovnim obrazovanjem. Od navedenih stranih jezika, engleski jezik govori najviše ispitanika, a slijede ga njemački, talijanski, ruski i francuski jezik.

Tablica 7. Poznavanje stranih jezika prema spolu, dobnim skupinama, statusu zaposlenja i najvišem stečenom obrazovanju u 2016.

	<i>Niti jedan strani jezik</i>	<i>Jedan strani jezik</i>	<i>Dva strana jezika</i>	<i>Tri strana jezika</i>	<i>Četiri i više stranih jezika</i>
Ukupno	27,3	44,9	21,4	5,2	1,3
Spol					
<i>Muški</i>	26,8	45,7	21,4	4,7	1,4
<i>Ženski</i>	27,8	44,2	21,3	5,6	1,1
Dobne skupine					
<i>25-34</i>	9,7	49,1	31,3	7,3	2,6
<i>35-44</i>	18,7	49,5	24,4	6,2	1,2
<i>45-54</i>	29,5	44,4	19,6	5,6	0,9
<i>55-64</i>	42,7	39,3	14,6	2,8	0,7
Radni status					
<i>Zaposleni</i>	18,0	48,5	26,0	5,9	1,5
<i>Nezaposleni</i>	31,9	42,6	18,5	5,8	1,1
<i>Neaktivni</i>	49,8	36,4	10,5	2,7	0,6
Stupanj obrazovanja					
<i>Osnovnoškolsko i niže</i>	67,9	26,7	4,0	1,3	0,0
<i>Srednjoškolsko</i>	26,6	49,2	19,1	4,4	0,7
<i>Visokoškolsko</i>	3,7	45,6	37,8	9,4	3,5

Izvor: Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.

Sljedeća tablica prikazuje procjene, standardne pogreške procjena, intervale pouzdanosti (95%) i koeficijente varijacije za stope sudjelovanja ispitanika u cjeloživotnom učenju.

Tablica 8. Stope sudjelovanja ispitanika u cjeloživotnom učenju

Stope sudjelovanja ispitanika u cjeloživotnom učenju			
	Procjena	Standarda pogreška	Interval pouzdanosti
<i>Prema vrstama</i>			
<i>Formalno obrazovanje</i>	3,94	9,48	0,37
<i>Neformalno obrazovanje</i>	29,48	2,73	0,80
<i>Informalno učenje</i>	91,85	0,54	0,49
<i>Prema stupnju obrazovanja</i>			
<i>Osnovnoškolsko i niže</i>	6,57	17,84	1,17
<i>Srednjoškolsko</i>	23,83	4,35	1,04
<i>Visokoškolsko</i>	57,25	3,22	1,84

Izvor: Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.

Stopa procjene je bila najveća kod neformalnog učenja (91,85), najmanja kod formalnog obrazovanja. Stopa standardne pogreške je bila najveća kod formalnog obrazovanja (9,48), a najmanja kod neformalnog učenja (0,54). Stopa intervala pouzdanosti je bila najveća u neformalnom obrazovanju (0,80), a najmanja u formalnom obrazovanju (0,49).

4.3. Važnost ljudskog kapitala za ekonomski rast Hrvatske

U literaturi postoje najmanje tri mehanizma kroz koja obrazovanje može utjecati na ekonomski rast. Prvo, obrazovanje povećava ljudski kapital, što povećava produktivnost rada te rezultira višim ravnotežnim nivoom outputa. Povećanje ljudskog kapitala, mjereno povećanjem kognitivnih vještina, jedan je od bitnijih čimbenika u poboljšanju dugoročnog blagostanja neke ekonomije (Hanushek, Wößmann, 2010, str. 76). Drugo, obrazovanje može povećati inovacije u ekonomiji, a to „novo znanje“ o novim tehnologijama, proizvodima i procesima povećava ekonomski rast. Treće, obrazovanje promiče znanje potrebno za razumijevanje i implementiranje novih tehnologija i procesa što u konačnici također povećava ekonomski rast.

U suvremenom poslovanju važnost upravljanja ljudskim resursima postaje sve izraženija. Ljudski kapital danas se smatra ključnim čimbenikom gospodarskog razvoja, a različite

promjene u okolini još više naglašavanju značaj ljudskog kapitala te potrebu planskog i dobro organiziranog upravljanja njima. Kvalitetno upravljanje ljudskim kapitalom doprinosi uspješnosti same tvrtke. U suvremenim tvrtkama, upravljanje ljudskim kapitalom ima ključnu ulogu u efikasnom poslovanju te pridonosi većoj proizvodnosti i boljem financijskom rezultatu tvrtke. Stoga bi tvrtke trebale nastojati privući i zadržati najbolje ljude. Tvrtka treba definirati kakve ljude želi te mora znati na koji način će željene ljude pronaći, privući, nagovoriti ih da radi za njih te u konačnici kako će ih zadržati.

Upravljanje ljudskim kapitalom izrazito je složeno te zahtijeva više znanja i umijeća nego kad se radi o drugim resursima. Osobe koje su zadužene za upravljanje ljudskim kapitalom trebala bi znati prepoznati moguće probleme te potaknuti pozitivnu i kreativnu energiju kod zaposlenika. (<https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.)

Ključ uspjeha poslovanja neke tvrtke leti u uspostavljanju i ocrtavanju konkurentske prednosti na tržištu, a upravo ljudski kapital služi kao podrška pri ostvarivanju tih konkurentskih prednosti.

Tvrtka koja kontinuirano ulaže u svoje zaposlenike te je spremna svoj uspjeh podijeliti sa zaposlenicima stvara nenadmašnu konkurentsku prednost. Kako bi pridonijeli razvitku konkurentskih prednosti organizacije, zaposlenici trebaju biti motivirani, a tvrtka bi trebala ulagati u razvijanje njihovih znanja, vještina i motivacije.

Današnje tržište vrlo je zahtjevno i dinamično, stoga su produktivnost rada te kvaliteta proizvoda i usluga temelj na kojem se gradi konkurentnost, a ljudski kapital je taj koji to omogućuje. Ako se tvrtka želi održati i razvijati na tržištu treba nuditi kvalitetan proizvod prilagođen zahtjevima i potrebama suvremenog kupca. Predvidjeti potrebe i zahtjeve kupca, osmisлити kvalitetan i konkurentan proizvod zasigurno neće doći od strane nekog alata ili računalnog programa već čovjeka. Ljudski kapital je taj koji sve pokreće i predstavlja glavni izvor uspješnosti poduzeća u tržišnom nadmetanju i konkurentnosti.

U Izvješću o ljudskom kapitalu (eng. Human Capital Index) naglašava se talent, a ne kapital, kao ključan faktor koji povezuje inovacije, konkurentnost i gospodarski rast u 21. stoljeću. Također, ističu se i nadolazeće demografske promjene te mogućnost njihove procjene što omogućava pravovremeno planiranje radne snage. Prema ovome izvješću, Hrvatska u 2016. zauzima 39. mjesto od 124 države uključene u istraživanje. Lošije rangirane, od odabranih deset država članica i dvije države nečlanice u okruženju, samo su Bugarska, Srbija i Makedonija.

Glavni razlog zbog kojeg tablični prikaz ne prati desetogodišnje razdoblje kretanja indeksa ljudskog kapitala jest u tome što je Svjetski ekonomski forum po prvi put predstavio Izvješće o ljudskom kapitalu u 2013. godini kao novu mjeru za mjerenje i praćenje stanja razvoja ljudskog kapitala u svijetu. S obzirom da je metodologija trebala nadogradnju i ispravke mjerenje se nije provelo za 2014. godinu, dok je za 2015. i 2016. godinu primijenjena nova, poboljšana i točnija metodologija. (<https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.)

Tablica 9. Pozicija Hrvatske i država srednje i istočne Europe prema Izvješću o ljudskom Kapitalu

Naziv države	Rang n/122 2013.	Rang n/124 2015.	Rang n/124 2016.	Prošlogodišnja promjena	Promjena u odnosu na početno promatrano razdoblje
Slovenija	32	15	16	-1	16
Estonija	27	16	15	1	12
Litva	34	18	21	-3	13
Latvija	38	23	27	-4	11
Češka	33	25	25	0	8
Poljska	49	28	30	-2	19
Mađarska	54	32	33	-1	21
Slovačka	/	34	40	-6	/
Hrvatska	46	36	39	-3	7
Rumunjska	69	39	38	1	31
Bugarska	74	42	43	-1	31
Srbija	85	50	57	-7	28
Makedonija	65	55	59	-4	6

Izvor: www.weforum.org, 28.1.2019.

U prvom stupu kojeg čini obrazovanje najlošije su bili ocijenjeni pokazatelji kvaliteta obrazovnog sustava (82. mjesto). Po indikatoru količine stresa, koji spada u stup obrazovanja, Hrvatska je pozicionirana na 70. mjesto, a u trećem stupu (radna snaga i zaposlenost) Hrvatska je najlošije ocijenjena u sposobnosti privlačenja talenata (114. mjesto). Četvrti stup kojeg čini poticajno okruženje najlošiji rang je u području društvene pokretljivosti (102. mjesto).

Analizom 2015. Hrvatska je najlošije pozicionirana u kategoriji dobne skupine 15-24 zbog visoke stope nezaposlenosti mladih (119. mjesto) te stope participacije radne snage (114. mjesto). Nadalje, kao problematično područje ističe se indikator obrazovanja zaposlenika (113. mjesto). Loša ocjena vezana je i uz stopu participacije radne snage u dobnoj skupini 5564

godine (106. mjesto) te u dobnoj skupini iznad 65 godina (113. mjesto). Još jedna loša pozicija vezana je uz indikator koji prikazuje postotak stanovništva dobne grupe od 55 do 64 godine koji aktivno rade ili traže zaposlenje (106.), odnosno dobne grupe 65 godina i više (113.) (Usporedba Hrvatske s drugim državama na temelju međunarodnih analiza konkurentnosti, siječanj 2017 - <https://issuu.com/ivanamaletic/docs/konkurentnost>, 28.01.2019.)

U 2016. došlo je do pogoršanja sveukupnog ranga Hrvatske s 36. na 39. mjesto, a lošije su rangirane Slovačka, Bugarska, Srbija i Makedonija.

Sveukupno gledajući, prema ovome izvješću kao problematična područja ističu se visoka stopa nezaposlenosti mladih te stopa participacije radne snage u svim dobnim skupinama što ukazuje na nisku razinu stope zaposlenosti. Nadalje, problematična područja odnose se i na nisku razinu edukacije zaposlenika i ukupne kvalitete obrazovanja. (<https://www.dzs.hr>, 28.01.2019.)

Zaključno, Hrvatska je blizu EU prosjeka s obzirom na kvantitetu obrazovanja, ali značajno zaostaje u kvaliteti obrazovanja, kao i u transferu znanja prvenstveno u poslovni sektor, što govori o potrebi za strukturnim reformama kako obrazovnog sustava, tako i povezanosti obrazovnog sustava s tržištem rada kako bi se pojačala konvergencija prema EU i gospodarski rast Hrvatske.

5. ZAKLJUČAK

Današnje vrijeme karakteriziraju brze, nepredvidive promjene s neizvjesnim ishodom. Tržište je globalizirano, tehničko-tehnološki napredak brz, a količina dostupnih informacija stalno raste. U takvim uvjetima tradicionalni proizvodni faktori, kao što su fizički kapital i fizički rad ustupaju mjesto nematerijalnoj imovini koja se izražava u obliku znanja i informacija tj. intelektualni kapital.

Kapital je osnovni ekonomski koncept za gospodarski rast i razvoj. Njegovo definiranje je ranije bilo nadasve jednostavnije jer se taj pojam odnosio na materijalnu i financijsku imovinu. S razvojem suvremenih ekonomskih teorija, ovaj pojam ima novu, nematerijalnu dimenziju. Osim materijalne imovine koju imaju poduzeća u svome vlasništvu, u sve se više počinje cijeniti imovina, čiji su nositelji ljudi, njezini zaposlenici. Znanje, vještine i iskustvo koje posjeduju postaju glavni izvor konkurentske prednosti.

Čini se da je ulaganje u ljudski kapital presudna odrednica tehnološkog napretka, neograničenog gospodarskog rasta, rast prinosa te stoga povećanje cjelokupnog životnog standarda. Ulaganje u obrazovanje ne samo da povećava produktivnost zaposlenih, te njihovo zadovoljstvo i motivacija također rastu, a sve to skupa utječe na kvalitetu života. Taj je proces cikličan jer su zadovoljni i ispunjeni zaposlenici motivirani da posvete više vremena poslu i time postižu bolje rezultate za sebe i za poduzeće u kojoj su zaposleni.

Jedno od najvažnijih istraživačkih pitanja obrađenih u ovom radu je mjerenje ljudskog kapitala. Ono je izrazito važno ali i nužno kako bi se ljudskim kapitalom moglo pravilno upravljati. U mjerenju ljudskog kapitala postoje poteškoće jer je teško izmjeriti ljudsku motivaciju, dok je npr. mjerenje godina obrazovanja standard. Dolazimo do zaključka da se najbolji pokazatelj mjerenja stope ljudskog kapitala dobiva mjerenjem nivoa obrazovanja, odnosno pismenosti, što je pokazatelj i cjelokupnog nivoa razvijenosti zemlje. Drugo istraživačko pitanje obrađeno u radu je ljudski kapital u Republici Hrvatskoj, gdje smo analizom Izvješća o globalnom ljudskom kapitalu 2017. i analizom obrazovanja kao osnovnog elementa ljudskog kapitala došli do zaključka da Hrvatska zaostaje za drugim zemljama kako u ekonomiji, tako i u kvaliteti obrazovnog sustava, a desetljeća zanemarivanja doveli su do toga da Hrvatska gubi kvalitetne i obrazovane ljude koji odlaze u inozemstvo. Također, važno istraživačko pitanje obrađeno u ovom radu je i važnost ljudskog kapitala za ekonomski rast Hrvatske. U ovom dijelu dolazimo do zaključka da je Hrvatska blizu EU prosjeka s obzirom na kvantitetu obrazovanja, ali značajno zaostaje u kvaliteti obrazovanja, kao i u transferu znanja prvenstveno u poslovni sektor, što govori o potrebi za strukturnim reformama kako obrazovnog sustava, tako i u povezanosti

obrazovnog sustava s tržištem rada kako bi se pojačala konvergencija prema EU i gospodarski rad Hrvatske.

U samome zaključku ovog diplomskog rada na odabranu temu, može se reći da je povećanje gospodarskog razvoja pitanje koje zaokuplja vodstvo svih država svijeta; i nerazvijenijih, i država u razvoju, a i onih najrazvijenijih. Na putu rješavanja tog pitanja sve više država uvida da je upravo ljudski kapital ključni čimbenik gospodarskog razvoja u suvremenim uvjetima. Nažalost, izgleda da Republika Hrvatska još uvijek nije u dovoljnoj mjeri shvatila vrijednost ljudskog kapitala za razvoj nacionalnog gospodarstva pa mu ne pridaje potrebno značenje, a posljedica toga je ekonomsko i društveno zaostajanje.

U poslovnom okruženju osnovni resurs svake organizacije čine ljudi i njihove sposobnosti, kojima doprinose ostvarenju organizacijskih ciljeva. Njihova kreativnost, inovativnost, motiviranost, informiranost, osobine su koje ih čine drugačijim od ostalih resursa u poduzeću. Prema tome, zaposleni predstavljaju najvažniji resurs u kreiranju dodatnih vrijednosti poduzeća. Važnost ljudskog kapitala raste, tako da ljudi posjeduju sve više znanja i informacija pa je i upravljanje ljudskim resursima sve teže.

Dakle, potrebno je znanje kako uspješno upravljati ljudskim kapitalom, kako pridobiti, razviti, zadržati i nagraditi prave ljude koji će postići postavljene ciljeve i slediti strategiju poduzeća. Treba naglasiti kako ljudski kapital sam po sebi ne osigurava uspjeh. On je tek potencijal koji je potrebno organizirati, ukomponirati, standardizirati i pretvoriti u intelektualni, kulturni i tržišni kapital. Ljudski kapital ključan je za razvoj i u strukturi modernih razvijenih država on predstavlja oko 70 posto sveukupnog kapitala. U 21. stoljeću nije moguće postići napredak bez kontinuiranog ulaganja u osobni razvoj te unapređenje znanja i vještina.

Ukoliko se ne nastavi ulagati u razvoj i kreiranje novih intelektualnih vrijednosti, moguće je očekivati stagnaciju i pad općeg društvenog bogatstva jer se moderna tehnologija temelji upravo na inovacijama i primjeni tehnologija koje su rezultat intelektualnih dostignuća prethodnih generacija. Konstantno usavršavanje, važno je za uspješnu karijeru, otprilike koliko i disanje za naš život i zdravlje. Sasvim je sigurno da bez unaprjeđenja intelektualnih vrijednosti pojedinaca nema niti povećanja financijskog blagostanja društva kao cjeline. Jedno od ključnih pitanja u svim tranzicijskim zemljama je pitanje obrazovanosti stanovništva, odnosno razine ljudskog kapitala. Ni Hrvatska nije izuzetak. Jedan od glavnih ciljeva nositelja ekonomske i obrazovne politike Republike Hrvatske je stvaranje suvremenog gospodarstva utemeljenog na

znanju. Što efikasnije umnožavanje i iskorištavanje ljudskog kapitala postaje jedan od glavnih prioriteta ekonomske i obrazovne politike.

HEBON
ALICREANO

Sveučilište
Sjever



SVEUČILIŠTE
SJEVER

**IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU**

Završni/diplomski rad isključivo je autorako djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, ANJA KLANJEC (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica ~~završnog/diplomskog~~ (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ANALIZA Ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Anja Klanjec
(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, ANJA KLANJEC (ime i prezime) neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom ~~završnog/diplomskog~~ (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom ANALIZA Ljudskog kapitala u Republici Hrvatskoj (upisati naslov) čiji sam autor/ica.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)

Anja Klanjec
(vlastoručni potpis)

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Becker, G: (1992). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy, 70 (2).
2. Becker, G: (1993) Human Capital. University of Chicago Press, Chicago
3. Brekić, J: (1983) Kadrovska teorija i praksa, Informator, Zagreb
4. Deželjin, J: (1975) Oslobođanje rada, Znanje, Rijeka
5. Dragičević, A: (1991) Ekonomski leksikon, Informator, Zagreb
6. Dragičević, M.: (2002.) Znanje kao temeljni strateški resurs 21. stoljeća, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, Rijeka
7. Drucker, P: (1992) Nova zbilja. Novi liber. Zagreb
8. Europska komisija Europa 2020. (2017) Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast. Bruxelles: Europska komisija
9. Klein D. A.: (1998) The Strategic Management of Intellectual Capital, ButterworthHeunemann, Boston
10. Marshall, A: (1980) Načela ekonomike, CEKADE, Zagreb
11. Opća enciklopedija JLZ (knjiga druga) (1977) Jugoslavenski leksikografski zavod, Zagreb
12. Oxley, L., Le, T. i Gibson, J.: (2008) Measuring human capital: alternative methods and international evidence. Korean Economic Review, 24(2).
13. Polić, V., (1974): Obrazovanje i ekonomski razvoj. „Školska knjiga“, Zagreb
14. Romer, P: (1987) Growth Based on Increasing Returns Due to Specialization. American Economic Review
15. Savvides, A., Stengos, T.: (2009). Human capital and economic growth. Stanford University Press.
16. Softić, L.: (2018), Faktori utjecaja na blagostanje i ljudski kapital, Zagreb
17. Srića, V., Muller, J.: (2001) Put k elektroničkom poslovanju. Sinergija. Zagreb
18. Stewart, T.: (1997) Intellectual Capital The New Wealth of Organizations. Doubleday/Currency. New York
19. Sullivan, P.H: (1998) Profiting from Intellectual Capital-Extracting Value Innovation. Wiley Sons

20. Sundać, D: (1999) Temeljna vrijednost tvrtke, RIFIN br. 6., Zagreb
21. Sundać, D. i Krmpotić I. F.: (2009) Vrijednost ljudskog kapitala u Hrvatskoj – usporedba s odabranim europskim zemljama, Ekonomski pregled, Vol. 60 No. 7-8, Zagreb
22. Sveiby, K.E., (1997): Mjerenje neopipljive imovine. Ekonomija, br. 1., Zagreb
23. Sylvain, C., Healy, T: (2001) The Well Being of Nations: The Role of Human Capital and Social Capital, OECD
24. Vujić, V: (2002) Management of knowledge and personal. Zbornik radova 16th Fakultet za turizam i hotelski menadžment. Opatija
25. Vujić, V.: (2004) Menadžment ljudskog kapitala, Fakultet za turistički i hotelski menadžment, Opatija
26. Vujić, V.: (2001) Poduzetničke strategije i taktike, Poduzetnički menadžment, Zagreb
27. Wilson, R, Briscoe, G.: (2004) The impact of human capital on economic growth: a review, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

Internet izvori:

1. OECD, 2017 - <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf>
2. Izvješće o globalnom ljudskom kapitalu 2017, Global human capital, 2017, https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/wef_global_human_capital_report_2017.pdf
3. Izvješće o globalnom ljudskom kapitalu – Republika Hrvatska http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf
4. Državni zavod za statistiku - <https://www.dzs.hr>
5. Usporedba Hrvatske s drugim državama na temelju međunarodnih analiza konkurentnosti, siječanj 2017 - <https://issuu.com/ivanamaletic/docs/konkurentnost>

POPIS SLIKA I GRAFIKONA

Grafikon 1: Udio slabih rezultata u matematici, prirodoslovlju, i čitanju u Hrvatskoj za donji i gornji kvartal prema rezultatima istraživanja PISA 2016-2020 22

Slika 1: Elementi ljudskog kapitala	28
Grafikon 2: Top 10 zemalja sa najrazvijenijim kapitalom prema Izvješću o globalnom ljudskom kapitalu 2017	29
Grafikon 3. Pozicija aktivnosti Hrvatske	32
Grafikon 4. Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima prema zvanju i spolu 2017./2018.	36
Grafikon 5. Sudjelovanje odraslih u obrazovanju prema oblicima učenja i dobrim skupinama u 2016.	38
Grafikon 6. Sudjelovanje u neformalnom obrazovanju i osposobljavanju prema vrsti aktivnosti i dobrim skupinama u 2016.	39
POPIS TABLICA	
Tablica 1. Podjela ljudskog kapitala	12
Tablica 2. Struktura imovine poduzeća	16
Tablica 3. Očekivani povrat ulaganja u ljudski kapital	18
Tablica 4. Učenici koji su završili osnovnu ili srednju školu i studenti koji su diplomirali na visokim učilištima	35
Tablica 5. Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti te doktori znanosti	35
Tablica 6. Sudjelovanje u neformalnom obrazovanju i osposobljavanju prema vrsti aktivnosti i statusu zaposlenja u 2016.	39
Tablica 7. Poznavanje stranih jezika prema spolu, dobnim skupinama, statusu zaposlenja i najvišem stečenom obrazovanju u 2016.	41
Tablica 8. Stope sudjelovanja ispitanika u cjeloživotnom učenju	42
Tablica 9. Pozicija Hrvatske i država srednje i istočne Europe prema Izvješću o ljudskom kapitalu	44

