

Goran Đoković

Aleksandra Pavićević

Fakultet za trgovinu i bankarstvo, ALFA univerzitet

Petar Čelik

Visoka zdravstveno-sanitarna škola strukovnih studija, Zemun

Razvoj preduzetništva, tranzicija i ljudski resursi

Apstrakt

Kao dokazani faktor rasta i prosperiteta, preduzetništvo je nezamenljivo u privredama različitog nivoa i stepena razvoja. Obeležje preduzetništva je poslovanje u uslovima brzih promena, nesigurnosti i rizika, što zahteva nov pristup biznisu, nove poslovne orijentacije i strategije. Najbolje rezultate u takvim uslovima postižu preduzetnici i privredni subjekti koji neguju preduzetnički menadžment.

Razvijene ekonomije sveta su početkom ovog veka ušle u fazu promena, i iz veka informacione tehnologije ušle su u vek znanja, ili globalnu ekonomiju zasnovanu na znanju kao vodećem i nezamenljivom faktoru razvoja. Zemlje u razvoju i nerazvijene privrede nalaze se u periodu permanentne tranzicije. Kao faktor koji može značajno da ubrza rast i ublaži posledice promena privrednih struktura kroz samozapošljavanje i otvaranje novih radnih mesta, kao pokretač razvoja, preduzetništvo je interesantno za sve privrede u tranzicionim procesima.

Preduzetništvo je obeležje razvijenih ekonomija i tržišnih privreda i ono postiže najbolje poslovne rezultate u takvoj poslovnoj klimi i ambijentu. Međutim, preduzetništvo svoju reafirmaciju i punu kreativnost doživljava u zemljama koje se vraćaju otvorenoj tržišnoj privredi.

Ključne reči: Preduzetništvo, tranzicija, preduzetnički menadžment, ljudski resursi, znanje, razvoj, industrijski razvoj, proces privatizacije, preduzetnik, zaposlenost.

Uvod

Preduzetništvo po svojoj definiciji predstavlja znatno više od samog započinjanja posla ili same poslovne aktivnosti. Definisanje preduzetništva bi se moglo izvesti iz jednostavnog prirodnog poslovnog principa, da je to proces kroz koji individua identifikuje prilike, u tom pravcu alokira svoje resurse i stvara novu vrednost. Prigovor o sopstvenom interesu kao pokretaču preduzetništva nema nikakvu težinu, zato što u sopstvenom interesu ne mora biti ničeg što je za moralnu osudu (Prnjat 2012: 342-343).

Stvaranje vrednosti se najčešće odvija kroz identifikovanje nezadovoljenih potreba ili pak, kroz identifikovanje prilika za stvaranje stalnih promena. To se može prepoznati u daru samih preduzetnika da vide „probleme“ kao prilike i šanse, ali i motivaciju da preduzimaju konkretne akcije radi pronalaženja rešenja za svoje kupce i klijente koji su spremni da plate kako bi te identifikovane „probleme“ na brz i efikasan način rešili.

Uspeh preduzetništva leži u funkciji umešnosti preduzetnika da takve prilike prepoznaje na tržištu, da inicira njihove promene i iskoristi prednost takvih promena stvarajući vrednost kroz prodaju njihovih rešenja.

Iz toga proizilazi razmišljanje da u stvari nema privredne delatnosti ili privredne grane koja se može nazvati isključivo preduzetničkom, kao što nema ni oblasti poslovanja u kojoj nećemo naći elemente i tragove preduzetništva (Pavličić 2003:87) .

1. Razlike između preduzetnika i preduzetništva (uticaj kvaliteta znanja i potencijala ljudskih resursa na razvoj preduzetništva)

Dosadašnji razvoj poslovne svesti i doktrine prepoznao je specifičnu težinu i važnost kvaliteta znanja, odnosno ljudskih resursa sa tim kvalitetom i osobinom, kao i potrebu oslobođenja upotrebe tog znanja i specifičnih iskustava za osmišljavanje, pokretanje i stvaranje poslovnih prilika i uspeha iz tako nastalih sopstvenih ideja. Takve ideje se čvrsto oslanjaju na poslovnu intuiciju, spremnost na tržišnu borbu i ubacivanje inovacija na tržište kroz rad preduzetnika na novi ili drugačiji način, a kroz poslovne ideje nastale na tim inovacijama.

Inovacije u tom smislu kroz svoju interakciju (problem-održivo rešenje) nude široko poželjnu opciju na tržištu. Tako upravo na ovom mestu jasnu i specifičnu težinu uspešnosti preduzetništva i preduzetnika predstavlja oslobođenje ljudskih resursa da sami stvaraju kulturu i poslovni ambijent preduzeća i organizacije kojoj pripadaju, kako bi u prvi plan uvek izbijao alat inercije preduzetničkog talenta za stalni razvoj i progres, kao osnove ekonomskog razvoja društva i ekonomije uopšte.

U tranzicionim tržišnim uslovima, preduzetništvo se javlja kao jedna od pretpostavki razvoja i razvojnih šansi sa jasnim ciljem i ishodom u privatnom vlasništvu i svojini uz potiskivanje drugih oblika svojine kao manje efikasnih i manje inovativnih. Iz tranzicije nastale na temeljima privatnog preduzetništva želi se ostvariti stalni rast i razvoj kroz inovativno poslovanje koje teži stalnom rastu i progresiji.

Istaknuta elaboriranja jasno diferenciraju razlike između preduzetništva kao organizacione veštine i preduzetnika kao lica koje sa sopstvenim ili pozajmljenim kapitalom započinje posao zasnovan na ideji i znanju koje nudi otvorenom tržištu. Sloboda tumačenja često dovodi u zabludu, pa se ova dva termina stavljaju u pogrešan kontekst i tumače proizvoljno i netačno smatrajući svakog privatnika preduzetnikom, iako je to pogrešno, upravo radi same suštinske razlike i značenja ova dva pojma.

Naime, privatnik može biti preduzetnik samo ako poseduje organizacione i upravljačke veštine koje doprinose oplođavanju upotrebljenog kapitala u neposrednom poslovanju. Posedovanje primenjivog znanja i veština preduzetnika, koji inovacijama, organizacijom, stvaranjem poslovnih prilika i njihovom efikasnom realizacijom stvara profit, čini u širem smislu preduzetništvo. Preduzetništvo u tranzicionom periodu mora ponuditi doprinos jačanju organizacije i efikasnosti na tržištu, jačanje konkurencije i težnje koja se zove stalni rast i razvoj. Preduzetništvo pored toga može imati i negativne konotacije ukoliko služi ili se zloupotrebljava za otimačinu i rast na temeljima destrukcije kakvu može doneti proces privatizacije i promene oblika svojine u postupku tranzicije imovine i kapitala.

Dakle, svedoci smo velikog broja slučajeva u kojima preduzetništvo i privatni kapital nisu doprineli ni konkurentnosti ni razvoju, pa se u stručnoj javnosti mogu postavljati i pitanja stepena stvarne i objektivne efikasnosti između različitih oblika svojine i različitih pojava oblika preduzetništva kakva su državno, kolektivno ili društveno i privatno.

Tu se mora napraviti razlika između navedenih oblika

preduzetništva gde državno i kolektivno preduzetništvo nisu ravnopravni sa privatnim iz razloga što država uglavnom preduzetništvo ostvaruje kroz monopol na prostoru svoje pune faktičke vlasti i može svoj preduzetnički status uvek štititi na taj način, pa postaje jasno da ovo nije oblik preduzetništva u pravom smislu te reči.

Slično se može posmatrati i kolektivistički oblik svojine koji nije u pretežnom privatnom vlasništvu, koji neretko ima i lošije performanse od državnog, a slučajevi koji čine izuzetke su uglavnom zasnovani na tome što se u njima na čelu zadesio preduzetnik u ulozi rukovodioca koji je kolektivnu svest usmerio u pozitivnom pravcu zahvaljujući svojoj preduzetničkoj umešnosti, a koja pritom nije zasnovana na riziku poslovanja sopstvenim kapitalom radi sticanja dobiti, već kapitalom kolektiva bez imovinske koristi, samo sa ličnom zaradom.

Tek nakon prethodna dva objašnjenja je moguće predstaviti postojanje suštinske razlike ova tri oblika preduzetništva, od kojih samo privatno individualno preduzetništvo predstavlja snošenje rizika poslovanja sopstvenim kapitalom koje ne dozvoljava nedostatak znanja, iskustva i inovativnosti, niti bilo koji pojavni oblik neefikasnosti na putu do stvaranja profita.

Preduzetništvo stoga nudi stalno inoviranje faktora proizvodnje i organizacije radi stalnog povećanja efikasnosti i smanjenja rizika poslovanja u cilju maksimiziranja profita.

Tranzicija kakvoj smo izloženi duži niz godina uticala je na to da veliki broj vlasnika malih i srednjih preduzeća radi teških uslova poslovanja i lošeg poslovnog ambijenta moraju da budu i preduzetnici koji imaju viziju i menadžeri sa znanjima i veštinama, ali i da svoju viziju sprovedu u delo i neposrednim rukovođenjem proizvodnjom. Stoga se u našim tranzicionim uslovima ni ne može povući linija između preduzetnika i menadžera, što u neku ruku i nije loše, jer kada je na tom nivou postignuta sinergija i efikasnost, ona jednom rečju predstavlja liderstvo.

Menadžment totalnim kvalitetom tada postaje neophodnost, jer lideri uspostavljaju jedinstvo ciljeva i vođenja organizacije sa ljudskim resursima koji treba da učestvuju i nose ostvarivanje ciljeva organizacije (Momčilović, 2001:71).

2. Položaj preduzetništva u procesu privatizacije (tranzicije putem svojinske transformacije)

Privatizacija, kao jedno od uporišta tranzicije nije bila bezbolna i na ovim prostorima traje praktično predugo ostavljajući iza sebe mnoga nerešena pitanja, nedostatke i promašaje, dok se duh preduzetništva nimalo ne podstiče. Kada se krenulo u proces privatizacije društvenih preduzeća, računalo se da će on imati manji uticaj na rast nezaposlenosti. Pretpostavka je bila da će privatizacija tih preduzeća i razmah preduzetništva, dovesti do otvaranja novih radnih mesta u većem broju od viškova radne snage stvorenih procesom privatizacije. Međutim, problem nezaposlenosti pokazao se složenijim, nego što se prethodno pretpostavljalo. (Đoković, Vuković, Čelik 2013:137)

Karakteristično je da sa visokim stepenom izvesnosti može da se izvede konstatacija da se, praktično, u svim privrednim subjektima u tranzicionom procesu javlja evidentan problem broja i strukture zaposlenih i problem ljudskih resursa uopšte. U tom pogledu je i pravna regulativa pokazala manjkavosti i nije omogućila da novi vlasnici adekvatno usklade broj i strukturu zaposlenih sa osnovnim ciljevima svog poslovnog koncepta i da u što većoj meri zaposleni ostvare svoju pravnu sigurnost. To je dovelo do toga da se kvalitetni ljudski resursi kao višak osipaju radi masovnog principa novih vlasnika privatizovanih preduzeća da preduzeća pretvore u nekretnine u kojima ne nastavljaju poslovnu aktivnost, gaseći sa njom radna mesta. Time su na stotine hiljada zaposlenih ostali bez posla ili su njihova radna mesta dovedena u pitanje.

Iz grafikona 1. koji sledi može se videti drastičan pad broja zaposlenih kod privatnih preduzetnika izazvan uslovima privrednog okruženja u našoj zemlji.

Grafikon 1.- Zaposleni- privatni preduzetnici i zaposleni kod njih



(Izvor: www.nsz.gov.rs, 2012.)

Uloga prava je da doprinese da se nužni proces tranzicije odvija u skladu sa postavljenim tranzicionim ciljevima, sa što manjim društvenim potresima po obimu i intenzitetu, što u našem slučaju nije zadovoljeno. Pitanje je, dakle, koliko su zakonska rešenja išla u susret ovako postavljenom tranzicionom zahtevu, tj. koliko su uspela da obezbede osnovu da poslodavac u preduzeću u kome je izvršena promena vlasništva ispunjava svoje obaveze prema zaposlenima, a da istovremeno organizuje proces rada polazeći od principa ekonomske efikasnosti i preduzetničkih ciljeva.

Poznata je činjenica da je u zemljama u tanziciji, u dugom vremenskom periodu, zaposlenost posmatrana prvenstveno kao socijalna, a tek zatim kao ekonomska kategorija. Jedna od osnovnih karakteristika ovakvog načina funkcionisanja privrede i negiranja tržišnih pravila se manifestovala u postojanju prividne, ekonomski neopravdane zaposlenosti. Drugim rečima, na ovaj način, nezavisno od tržišnih kriterijuma, rešavan je problem zaposlenosti, ali su dugoročne posledice bile ekonomski veoma nepovoljne: skoro sve poslove radio je znatno veći broj izvršilaca nego što je to objektivno bilo potrebno, dok su produktivnost i efikasnost bili ispod svakog prihvatljivog nivoa, sa potpunim izostankom motivacije zaposlenih, odnosno vrednih, a neupotrebljenih ljudskih resursa.

Od samog početka tranzicionih procesa, u svim zemljama u tranziciji, prividna zaposlenost predstavljala je veliki problem, a način njenog rešavanja u smislu zaposlenosti, uposlenosti i upotrebljivosti ljudskih resursa najveći izazov. S obzirom da je kod nas, zbog poznatih

dogadjanja, proces transformacije bio u evidentnom zastoju, tek sada se, u punoj meri, suočavamo sa problemom objektivnog viška radne snage u svim oblicima funkcionisanja ekonomskog sistema. U ovom momentu, možemo konstatovati izrazito suprotstavljene stavove o uzrocima i posledicama nastanka velikog broja nezaposlenih lica u smislu posledica postupka privatizacije. Takođe, susrećemo se i sa velikim problemom nemotivisanja preduzetništva kao jedinog rešenja u ovakvom ekonomskom okruženju.

Prema mišljenju sindikata otpuštanje zaposlenih je pretežno bilo rezultat zloupotreba novih poslodavaca, dok poslodavci i ekonomski analitičari, pristupaju ovom problemu sa ekonomskog aspekta, pravdajući takvo ponašanje racionalnim razlozima, koji često nisu prihvatljivi i utemeljeni.

Ovi suprotstavljene stavovi i pogledi moraju uvek izazivati oprez jer svakako postoji jedan broj novih vlasnika preduzeća koji otpuštaju zaposlene bez jasno određenih merila i kriterijuma, što u velikoj meri oslikava i rezultat i koncept sprovođenja privatizacije kod nas.

Stoga se mora napomenuti i činjenica da je u dominantnom broju društvenih preduzeća postojao i objektivni višak radne snage u momentu privatizacije, kao i da će svaki savesni privrednik, u cilju povećanja produktivnosti, prvo racionalizovati radnu snagu. Upravo iz ovoga se može utvrditi da se radna snaga ne posmatra kao kreativna celina, već kao gomila od koje se može odseći deo radi rešavanja viška tereta. Iznete kontradiktornosti su, pretežno, rezultat objektivno postojećeg stanja.

I jedno i drugo stanovište zasniva se na argumentima. Prvo, novi poslodavci nisu dovoljno kontrolisani u delu poštovanja zakonskih odredbi koje regulišu položaj zaposlenih koji ostaju bez posla, kako u delu poštovanja socijalnih programa, tako i u delu isplata tzv. otpremnina, s tim što je propust i u sledećoj fazi time što ni isplaćene otpremnine nisu racionalno korišćene u svrhu rešavanja budućeg zaposlenja lica koja su ostala bez posla, čime je ogroman novac bespovratno utrošen za kupovinu robe široke potrošnje, a ne na stvaranje preduzetničkog jezgra i upotrebe znanja tih slobodnih ljudskih resursa kao neprocenjivog kapitala i iskustva.

3. Položaj ljudskih resursa u tranzicionom procesu

Da su značajna sredstva isplaćena kao otpremnine namenski iskorišćena, danas bi problem nezaposlenosti bio znatno manje izražen, a naša ekonomska aktivnost znatno veća i održivija.

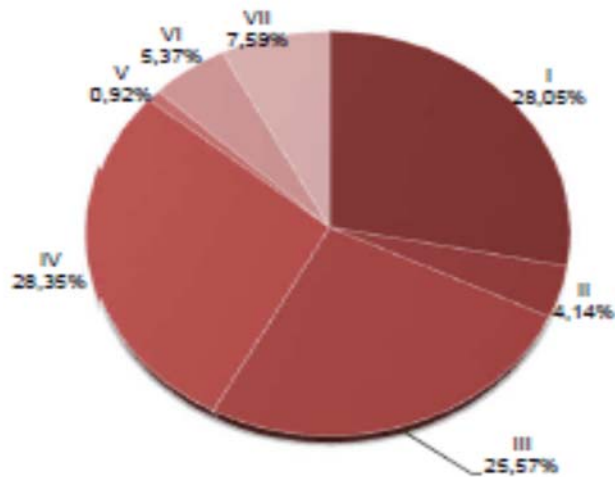
Propust je načinjen i u smislu nedostatka stalnog analiziranja kretanja, te u našoj zemlji nikada nije uspostavljen sistem i način da se precizno utvrdi radnopravni, ekonomski i socijalni status zaposlenih u preduzećima koja se privatizuju ili restrukturiraju, iako su pod nadzorom države, kao što je nedostatkom adekvatne kontrole u postprivatizacionom periodu došlo do svih poznatih problema i posledica, budući da se nijedna institucija nije bavila celovitošću ovog nadasve kompleksnog sistemskog problema.

Nevršenjem kontinuirane systemske i sistematične analize svih navedenih posledica postupka privatizacije na stanje ekonomije, tržišta rada i neiskorišćenih resursa izgubila se iz vida veoma važna činjenica, a to je kvalifikaciona struktura nezaposlenih.

Poslednjih godina uočljivo raste nezaposlenost kako među licima bez stručne spreme, tako i među licima sa višom i visokom stručnom spremom koji često imaju i višedecenijsko radno iskustvo.¹ Ovo ukazuje da se u našem privrednom okruženju ne iskazuje rast potrebe za kvalifikovanom radnom snagom, što se može povezati sa izostajanjem procesa osavremenjavanja tehnologije, a samim tim i radne snage u privatizovanim i preduzećima uopšte.

Grafikon 2. Struktura nezaposlenih lica u III.mesecu 2013. prema stepenu stručne spreme

¹ Čak 44.767 osoba sa visokom stručnom spremom u Srbiji nema stalni posao i nalazi se na birou rada, dok je od tog broja 15.634 nezaposlenih evidentirano u filijali Beograd. Najveći broj visokoobrazovanih, njih 10.164, na evidenciji je do tri meseca, 6.512 građana čeka na posao od tri do šest meseci, a 8.766 od godinu do dve. U starosnoj dobi od 25 do 29 godina na birou rada je 16.555 osoba sa sedmim stepenom stručne spreme i 3.242 ljudi starosti od 50 do 54 godine, takođe sa fakultetskom diplomom. (Politika 27.02.2011.)



(Izvor: www.nsz.gov.rs, mart 2013.)

Stoga u najvećoj meri izostaje i tendencija prilagođavanja tehnološkog razvoja u privatizovanim preduzećima, radi čega se povećava i zaostajanje u odnosu na kriterijume visoko razvijenih tržišta, što sve zajedno dovodi do manje potrebe za kvalifikovanom radnom snagom i primenom znanja raspoloživih ljudskih resursa na tržištu rada.

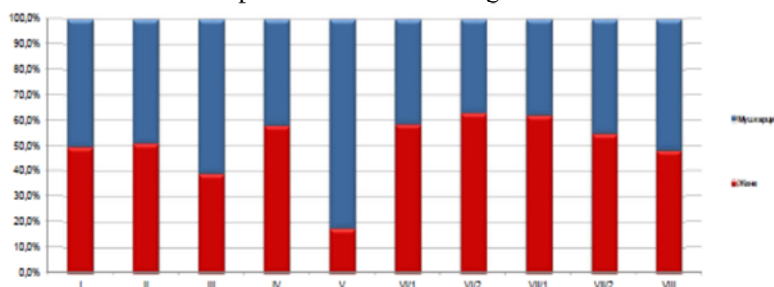
Primenjivost i stvarne potrebe za veštinama ovih kategorija nezaposlenih, u kontekstu izmenjenog tržišnog okruženja, predstavljaju probleme na našem tržištu rada, jer naš obrazovni sistem već decenijama ne prati stvarne zahteve tržišta za radnom snagom. Radi toga se ide pogrešnim putem, te naše nadležne službe za zapošljavanje i sama država, pod pritiskom realnih potreba za zapošljavanjem, preuzimaju na sebe deo odgovornosti za pronalaženje i stvaranje preduslova za zapošljavanje osoba bez odgovarajućih kvalifikacija (npr. javni radovi i sl.), što nije sistemsko rešenje problema, već relativno i trenutno, s tim što se i radnicima i sa daleko većim kvalifikacijama nude poslovi nekvalifikovanih radnika, čime se polako uništava znanje i kapacitet raspoloživih ljudskih resursa. Svakako da ovakvo rešavanje problema nezaposlenih lica i bez kvalifikacija nije tržišno i mora biti privremenog karaktera, ali očigledno ne postoji strategija koja bi to potkrepila. Stoga ostaje potreba za daljom reformom obrazovnog sistema i njegovim

usaglašavanjem sa potrebama tržišta rada, koja ni u dogledno vreme sudeći po brzini reformi neće ispratiti potrebe tržišta i samo tržište.

Tako se razvija apsurd da kontinuirano raste broj nezaposlenih lica koja imaju radno iskustvo i obrazovne kvalifikacije, a smanjuje se broj nezaposlenih lica koja prvi put traže posao i nemaju nikakvog radnog iskustva.

Jasno je da je racionalizacija radne snage u privatizacionim preduzećima morala dovesti do prestanka radnog odnosa određenog broja lica zbog organizacionih, ekonomskih ili tehnoloških promena (tehnološki viškovi), ali te promene nije ispratila država stvarajući ambijent koji bi to amortizovao i preusmerio znanje i iskustvo na mesta na kojima je ono potrebno. Tako se zaposleni otpuštaju nakon 20-30 godina rada, što preko svega značajno otežava njihovu buduću upošljenost, prekvalifikacije i dokvalifikacije i predstavlja opterećenje za državu koja nikako da stvori i organizuje odgovarajuće mehanizme za rešavanje ovakvih problema. Ovakvo stanje trajno uzrokuje teškoće radne snage u ponovnom zapošljavanju i naravno opterećuje budžet time što se na ime sredstava za novčane naknade za ove kategorije stanovništva stalno moraju izdvajati značajna materijalna sredstva, koja opet ne doprinose drugome nego da od živog kapitala ne stvaraju novu vrednost, već pasivnu masu socijalnih slučajeva na teretu države.

Grafikon 3. Struktura nezaposlenih lica prema stepenu stručne spreme i polu u III. mesec 2013. godine



(Izvor: http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/934_bilten_nsz_-_mart_2013.pdf)

Privatizacija, kao noseći deo tranzicionog procesa svakom svojom greškom u početnim koracima uvek ima teške posledice po socijalni status velikog broja pojedinaca, prvenstveno iz razloga što nagli prelazak sa politički regulisane ekonomije na tržišne uslove privređivanja znači i ostajanje bez posla velikog broja zaposlenih, koji se energičnom

akcijom države moraju odmah vratiti u sistem dok su „vrući“ i dok sa protokom vremena nisu izgubili pored radnih navika i korak sa opštim tehnološkim kretanjima i potrebnim znanjem.

Recesija je teško pogodila tržište rada. Stopa nezaposlenosti koja je bila 14,4 % pre krize, u krizi gravitira oko 25 %. Projekcije još više obeshrabruju pošto se za naredne tri godine očekuje da će se stopa nezaposlenosti stabilizovati na 28%. Visoka nezaposlenost konstantno smanjuje potrošnju (investicionu i finalnu). (Đuričin, Vuksanović 2013:1)

Stoga, realno je očekivati da dugoročni uticaj privatizacije na kretanja na tržištu rada i u ekonomiji uopšte neće moći biti pozitivan, jer izostaje povećanje privredne aktivnosti, privlačenje stranih investicija i uključivanja u međunarodno tržište rada koje bi moglo eventualno dovesti do otvaranja određenog broja radnih mesta, a time i do osetnog poboljšavanja ukupne situacije, što se vidi iz naredne tabele u kojoj je prikazano uporedno kretanje broja zaposlenih na nivou republike.

Zaključak

Kako je nepostojanje sistemskog analiziranja i reagovanja na strani države još od prvog perioda privatizacije dovelo do kontinuiranog povećanja nezaposlenosti, time se i propustila prilika da se dođe do stabilizacije kakva se mogla očekivati u kasnijim periodima privatizacionog procesa.

Kako je usled ovih negativnih okolnosti i rezultata došlo i do svetske ekonomske krize, smanjenja ulaganja i investiranja radi štednje, time je propuštena prilika da se dođe do bilo kakve ekonomske stabilizacije, što je dovelo po sistemu lančane reakcije do intenziviranja problema sa nezaposlenošću, što je sve zajedno prevelik zalogaj za postojeće ekonomske tokove, koji ne pružaju konkretnu priliku za intenziviranje ukupne privredne aktivnosti i posebno podsticanje razvoja sektora malih i srednjih preduzeća, a time i preduzetništva uopšte.

Poslednjih godina uprkos brojnim nepovezanim merama nije došlo do najavljanog niza pozitivnih pomaka u oblasti zapošljavanja i rešavanja problema nezaposlenosti, prvenstveno zbog nemogućnosti stabilizacije privrednog sistema, pa sve primenjene mere aktivne politike zapošljavanja, kroz delovanje privatizovanih preduzeća i pokušaje jačanja sektora malih i srednjih preduzeća, bez ciljanog korišćenja iskustava zemalja koje su već prošle kroz proces tranzicije, ne dovode do umanjenja dejstva nepovoljnih posledica privatizacionih i tranzicionih

procesa u oblasti zapošljavanja i suštinske upotrebe ljudskog znanja i kapitala.

Literatura:

1. Drucker, P. F., (2001): Inovacije i preduzetništvo, Beograd: *Privredni pregled*
2. Đoković G., Vuković A., Čelik P., (2013) „Položaj preduzetništva u Srbiji pod uticajem tranzicionih procesa i makroekonomskih trendova”, *Ekonomika*, vol. 59.
3. Đuričin D., Vuksanović I., (2013) “Rizici zakasnele reindustrijalizacije” Beograd: *Ekonomika preduzeća*, vol. 61, br. 1-2.
4. Milićević, V., (1989) Preduzetništvo kao faktor poslovne efikasnosti savremenog preduzeća, Beograd: *Poslovna politika*.
5. Momčilović, V., (2001) ”Liderstvo u maloj organizaciji”, Beograd: *Kvalitet*, br.7-8.
6. Pavličić, M.D., (2003) Preduzetništvo - faktor procesa proizvodnje (inovativna organizacija), *Menadžment u industriji*, Kruševac.
7. Prnjat, A., (2012) ”Lični interes i moralna motivacija vernika”, *Kultura*, br.137.
8. Radosavljević, Ž., (2004) Preduzetništvo - uslov efikasnosti organizacije, Beograd: *Poslovna politika*.
9. http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/934_bilten_nsz_-_mart_2013.pdf
10. www.nsz.gov.rs, mart 2013.
11. Politika 27.02.2011.

Goran Đoković
Aleksandra Pavićević
Petar Čelik

Entrepreneurship development, transition economy and human resources

Abstract

As a proven factor of growth and prosperity, entrepreneurship is irreplaceable in economies at different levels and degrees of development. The hallmark of entrepreneurship is doing business in conditions of rapid change, uncertainty and risk, which requires new approaches to business, new business orientations and new strategies. In these conditions the best results are achieved if entrepreneurs and businesses foster entrepreneurial management.

Developed economies at the beginning of this century entered into a phase of constant changes. From the century of information technology they entered into a century of knowledge, and the global knowledge-based economy as the leading and irreplaceable factor of development. Developing countries and developed economies are now in a continuous transition period. Entrepreneurship is a factor that can significantly accelerate growth and mitigate the effects of changes in economic structures through self-employment and job creation. Being an engine of development, entrepreneurship is interesting for all economies undergoing transition processes.

Entrepreneurship is a feature of both developed and market economies, and it achieves the best results in such a business climate and environment. However, entrepreneurship reaches its full reaffirmation in countries returning to an open market economy.

Keywords: Entrepreneurship, transition, entrepreneurial management, human resources, knowledge, development, industrial development, the privatization process, the entrepreneur, employment.