



## TEHNIKA I INFORMATIKA U OBRAZOVANJU

5. Konferencija sa međunarodnim učešćem, FTN Čačak, 30–31. maj 2014.

## TECHNICS AND INFORMATICS IN EDUCATION

5<sup>th</sup> International Conference, Faculty of Technical Sciences Čačak, 30–31th May 2014

UDK: 37:[005.96:331.334.2]

Pregledni stručni rad

### ZNANJE- PUT EKONOMSKOG RAZVOJA

Vladimir Radovanović<sup>1</sup>, Gordana Rendulić<sup>2</sup>

*Rezime: Vreme savremenog ekonomskog razvoja, posebno potencirano devedesetih godina dvadesetog veka, u razvijenom delu sveta ima posebno obeležje u razvoju nauke i tehnologije čiji je kreator i tvorac čovek. Sve više se napušta intenzivni model ekonomskog rasta zasnovan na komparativnoj prednosti prirodnih resursa i nisko kvalifikovane radne snage. Danas to mesto zauzima jedan novi oblik ekonomskog stvaralaštva koji sve više inauguriše nematerijalne resurse: znanje, inovacije, informacije, kvalitet, standarde, vreme, dizajn, brzinu, know-how i drugo. Stepem poslovnog uspeha prvenstveno zavisi od kvaliteta ljudskih resursa-centralnog resursa sa kojima raspolažu privredna društva. Nova znanja o poslu i ljudima su agens potpuno nove poslovne filozofije, pokretač novih promena i nosilac rizika, tvorac inovacija i alokacije resursa, tvorac novih kvaliteta i vrtnosti, stvaralac poslova i novih radnih mesta što je nasušna potreba današnjeg vremena. To vreme je vreme naše srpske privrede i društva u celin. koje prolazi kroz tranzicioni proces u težnji ka efikasnijem ekonomskom razvoju i sveobuhvatnim evropskim integracijama.*

**Ključne reči:** *ljudski resursi, znanje, ekonomija, obrazovanje, kreativnost, inovacije, razvoj, zapošljavanje.*

### KNOWLEDGE - THE PATH OF ECONOMIC DEVELOPMENT

**Summary:** *In the developed part of the world, the time of modern economic development, particularly emphasized in the nineties of the twentieth century, has a significant impact on the development of science and technology, both created by man. The intensive model of the economic growth based on the comparative advantages of natural resources and unskilled labor force is gradually being abandoned. Today, its place is overtaken by a new form of economic creativity which increasingly inaugurates intangible resources: knowledge, innovation, information, quality, standards, time, design, speed, know-how etc. The level of business success primarily depends on the quality of the human resources - central resources available to commercial societies. New knowledge regarding the job and the people is the agent of the entirely new business philosophy, the initiator of new changes and the risk bearer, the creator of innovation, resource allocation, new quality and value, and the creator of jobs and new working places as the basic need of our times. This is the time of the Serbian economy and the society as a whole, which are currently in a transition*

<sup>1</sup> Prof. dr Vladimir Radovanović, Fakultet tehničkih nauka u Čačku,  
e-mail: [valadimir.radovanovic@ftn.kg.ac.rs](mailto:valadimir.radovanovic@ftn.kg.ac.rs)

<sup>2</sup> Gordana Rendulić, dipl. inž. ind. menadžmenta, Fakultet tehničkih nauka u Čačku

*process in the pursuit of more effective economic development and comprehensive European integration.*

**Key words:** *human resources, knowledge, economy, education, creativity, innovation, growth and employment.*

## 1. UVOD

Privredni razvoj savremenog doba nalaze se u brzom usponu i pored sve veće uslovljenosti složenim i turbulentnim promenama u okruženju. U analizi njihovih konkurentnih faktora, prevladava shvatanje da čovek sa svojim vrednostima i njegov položaj nije samo struktura već osnov od koga sve počinje i od koga sve zavisi. Promena uloge i načina funkcionisanja današnjih poslovnih sistema uslovljena je radikalnom promenom uloge i značaja zaposlenih u njima. Potrebno je stvoriti nove, savremene i kvalitetnije ljudske resurse, koji mogu da obezbede efikasno ostvarivanje ciljeva poslovne i razvojne politike današnjih poslovnih sistema i to u uslovima velike privredne neizvesnosti, brzih tehnoloških promena, dinamične transformacije i promene svojinskih odnosa. Na društvenu scenu stupa civilizacija čiji se osnov nalazi u obrazovnom i razvojnom sistemu, koji zahteva da svaki čovek na naučni način radi, kako bi aktivno učestvovao u društvenoj i privrednoj stvarnosti, stvarajući društveno i lično bogatstvo. Konkurentna pozicija svakog poslovnog sistema, u globalnom poslovnom okruženju, zavisi od njegove fleksibilnosti, investivnosti i fokusa na kvalitet svojih zaposlenih. Znanje kao rezultat razvoja zaposlenih, postalo je stratejski resurs i izvor konkurentne prednosti poslovnih sistema i njihove diferencijacije u savremenoj ekonomiji. Čitav proces globalizacije u celoj svojoj kompleksnosti, koji je uslovio sve čvršću međuzavisnost različitih ekonomija, grana i privrednih subjekata na svetskom nivou, dovodi do aktuelizacije novih pitanja u vezi sa ljudskim resursima i njihovim znanjima kao jednim kreativnim faktorom stvaranja nove vrednosti. S obzirom na dinamičnost i promene koje se dešavaju, može se shvatiti da je sve promenljivo samo je sticanje znanja stalno. To je najvažniji resurs kojim može da raspolaze jedno društvo, poslovni sistem ili pojedinac. Novo pozicioniranje na tržištu zahteva rast i razvoj poslovnih sistema. Nosilac rasta je konkurentnost poslovnih sistema, a izvor rasta u njima su kvalitetni ljudski resursi tj. njihova znanja- stvaraoci nove vrednosti .

## 2. ZNANJE- RESURS NOVOG VEKA

Ekonomija zasnovana na znanju je savremena ekonomija, u njoj je vrednost ukupno proizvedenih i realizovanih roba i usluga stvorena na bazi primenjenog znanja, što će reći da eksploatacija znanja igra dominantnu ulogu u stvaranju materijalnih dobara i društvenog bogatstva. Zato se i kaže da je današnji svet ušao u jedno novo doba – doba znanja .Osnovni ifrastrukturni elementi za prosperitet u ekonomiji znanja su: znanje kao izvor ekonomskog razvoja, inovacije-kaonajvredniji izvor stvaranja nove vrednosti i stvaranje promena. Doba znanja postavlja temelje novog ekonomskog poretka i šansu kreiranja nove budućnosti, koja se sve više oslanja na vrednost ljudskog potencijala. Novo ekonomsko doba definišu mnogi naučnici, jedan od njih je Piter Drucker koji ističe da u ekonomiji znanja prirodni resursi i rad nisu više osnovni ekonomski resursi, već je to intelektualni kapital koji definiše kao „znanje koje teče kroz tehnologiju i nalazi se u ljudima“. Iz navedenog proizilazi da je znanje prioritetni faktor konkurentnosti. U globalnom poslovanju u ekonomiji znanja konkurentnost postaje vezana za pojedinačne privredne subjekte, preduzeća i druge organizacione sisteme, a sve manje za nacionalne ekonomije.

Globalizacija kao univerzalni proces prožima sve aspekte društva, ona ruši granice i uspostavlja nove veze i odnose stvarajući uslove za bržu i efikasniju razmenu ljudi, kapitala, roba, usluga, novca, informacija i znanja. Globalizaciju znanja možemo razumeti kao rast, razvoj i razmenu znanja između različitih ekonomskih subjekata na globalnoj osnovi.

U ekonomiji znanja, znanje poprima neke specifičnosti i postaje fokus interesovanja ekonomske nauke i prakse. Ono danas postaje organizacijsko znanje (na nivou poslovnog sistema) i sve više postaje suština i nosilac poslovnog razvoja i rasta, kao i struktura za stvaranje novih znanja. Poslovanje u ekonomiji znanja karakteriše se velikim i naglim promenama na svim nivoima i u svom sektorima i granama, privredni subjekti postaju brojniji (novi proizvodi, usluge, povećanje tržišta), poslovanje ima internacionalni karakter, niču novi oblici saradnje između poslovnih sistema, borba u konkurenciji postaje sofisticirana i poprima nove oblike, tržište postaje sve probirljivije, nastaju novi zahtevi konkurentnosti.

Ekonomija znanja u celini predstavlja transformisanu industrijsku ekonomiju gde se zaposleni u industrijskoj ekonomiji i svim njenim privrednim subjektima tretirani generatorom troška. U ekonomiji znanja oni se smatraju generatorom prihoda i bogatstva i čine najvredniji ekonomski kapital. Moć menadžmenta, u industrijskoj ekonomiji, zavisi od nivoa u organizacionoj hijerarhiji, u ekonomiji znanja moć menadžmenta zavisi od nivoa znanja.

Osnovni oblik dobiti u industrijskoj ekonomiji bio je „opipljiv“ – novac, u novoj ekonomiji dobit postaje „neopipljiv“, „nevidljiv“ - učenje, nove ideje, novi kvaliteti, novi kupci i klijenti, jer su to nosioci privrednog razvoja. Uska grla bila su novac i veštine u modernoj ekonomiji to postaju vreme i znanje. Era znanja donosi potpuno nove poglede na svet ekonomije i inauguriše potpuno novi menadžment. Čovek sa svojim znanjima, sposobnostima, navikama, veštinama, kreativnošću, motivacijom i energijom najbitniji je faktor celokupnog ljudskog stvaralaštva i nosilac celokupnog privrednog razvoja.

Zahvaljujući razvoju ljudskih znanja, savremeni svet se našao u naučno-tehnološkoj revoluciji koju karakteriše adekvatan koncept proizvodnje, razmene i potrošnje. To pokazuje da su savremeni uslovi privređivanja u interakciji sa novim oblicima organizovanja i menadžmenta na svim nivoima od poslovnog sistema, granske, nacionalne do svetske privrede, gde presudnu ulogu imaju kvalitetni ljudski resursi. Vreme u kome živimo je, dakle, vreme znanja, kreativnosti i informacija. To su resursi savremene ekonomije od kojih se očekuje da mogu proširiti granice saznanja, ali i produktivnosti i poslovnih rezultata.

Bez novih kreativnosti i znanja nije moguće restrukturiranje velikih sistema, rešavanje viškova zaposlenih, funkcionisanje velikih organizacionih sistema, opstanaka malih i srednjih preduzeća, otvaranje novih radnih mesta. Kreativnost i ideje su najvredniji darovi koje pojedinac može posedovati, najveće društveno bogatstvo. Stoga se današnji ekonomski razvoj fokusira na ljudsku stranu organizacije gde ljudski kapital zauzima centralno mesto u strateškom poslovanju. U današnjim uslovima razvoja globalizacije svetske privrede stvoren je i odgovarajući sistem međunarodne podela rada. Zato svetski ekonomski eksperti s punim pravom tvrde da funkcionisanje svetske privrede predstavlja najsloženiji sistem koji se svakog dana sve više razvija i usavršava. Nijedna nacionalna ekonomija i privredna grana, danas ne može obezbediti svoj opstanak i razvoj bez adekvatne međunarodne afirmacije i uključivanja u svetske privredne tokove. Sva dešavanja na svetskoj sceni i u

globalnoj ekonomiji kao i sva dešavanja u nacionalnim ekonomijama i svim privrednim subjektima zavise prvenstveno od znanja i sposobnosti ljudskog faktora. Danas se u svetu od osnovnih faktora proizvodnje najviše ulaže u radnu snagu, pošto uslovi privređivanja u svetskoj ekonomiji sve više zahtevaju sve veća znanja, inovacije i motive za rad. U svetu pored svih revolucija koje su se do danas dešavale (industrijska revolucija, naučno-tehnološka revolucija, energetska revolucija), veoma je bitna "revolucija inteligencije i profesije." Ona podrazumeva ubrzan transfer i primenu intenzivnih znanja u razvoju ekonomije i tehnologije. Zato danas niko više i ne dovodi u pitanje ključnu ulogu ljudskih resursa u celokupnom razvoju. Kvalitetni ljudski resursi zahtevaju investiciona ulaganja u njihov razvoj kao "industriju znanja". To se postiže izdvajanjem finansijskih sredstava za razvoj ljudskih resursa - za obrazovanje i za naučno istraživački rad. Ovakva finansijska izdvajanja u svetu su neujednačena i različita što zavisi od razvijenosti pojedinih zemalja, pa su zato visoka znanja i razvijeni ljudski resursi koncentrisani u određenim delovima sveta.

### 3. KREATIVNOST I INOVATIVNOST

Kreativnost, inovativnost i znanje postali su infrastruktura za ekonomsko stvaralaštvo i dalji ekonomski napredak. Dosadašnje iskustvo dokazalo je da ukupni društveni i ekonomski razvoj jedne zemlje mora da nosi celo radno aktivno društvo, (članice OECD-a su na svojoj konferenciji 1990. godine proklamovale "program aktivnog društva" kao cilj svake nacionalne politike). Po tom programu svi članovi društva prema svojim sposobnostima i psihofizičkim osobinama treba da doprinesu ekonomskom i društvenom razvoju. Da bi se postavljeni cilj postigao treba stvoriti stvaralačku klimu u društvu. Danas se to izjednačava sa političkim slobodama, demokratičnošću i jednakošću ljudi pred zakonom i dr. Za stvaranje stvaralačke klime potreban je prvenstveno korektan i human odnos na relaciji: država-pojedinac, organizacija-pojedinac, grupa-pojedinac kao i pojedinac-pojedinac. Najbitniji odnos, kako bi pojedinac stvaralački delovao i bio motivisan za kreativnost, je odnos država-pojedinac, gde pojedinac oseća pripadnost i slobodu. Neosporna činjenica danas u svetu je da se najbrže razvijaju ona društva i one privredne grane koje najbolje koriste kreativne pojedince, koji su oduvek bili pokretači civilizacijskog razvoja čovečanstva. Zato je danas usledilo pitanje, kako na nacionalnom nivou ili na nivou poslovnog sistema prepoznati, razvijati i koristiti kreativnost pojedinaca ili grupa koji imaju najveće stvaralačke sposobnosti.

Kreativnost je skup onih mentalnih sposobnosti koje pojedincu omogućavaju da u određenim okolnostima stvara nove ideje koje će pretvoriti u nove proizvode, nove usluge i nove vrednosti u cilju progresa šire društvene zajednice. Osnovna filozofija menadžmenta ljudskih resursa u ovom slučaju je tretiranje pojedinca kao sveukupne, zrele ličnosti, nosioca ideja i kreativnosti, produktivnosti i kvaliteta. Kreativnog pojedinca karakteriše: intelektualna radoznalost, osetljivost za probleme u datom trenutku, mentalna otvorenost, nemiran um, aktivan često nezadovoljan, sposobnost sagledavanja veze između najrazličitijih činjenica, sklonost ka rešavanju problema, umesto ka proučavanju pojava, visoka inteligencija i želja za stvaralaštvom i uspehom. Kreativnost je uslovljena stvaralačkom klimom koja treba da bude razvijena u poslovnim sistemima, koja se ogleda kroz demokratsku atmosferu, kroz različite vidove nagrada, pohvala, beneficija i dr. Ovde je, u stvari, potrebna poslovna i zdrava stvaralačka sredina dostojna čoveka i tretman zaposlenih kao saradnika. Da bi se razvijala kreativnost kao agens inovacija, nužno je stvoriti motiv više za njen razvoj i stvaralaštvo.. Ukoliko se u ovakvim sistemima zaposleni

smatraju nosiocem razvoja i shodno tome se nagrađuju i u njihov razvoj i kreativnost se adekvatno ulažu finansijska sredstva rezultati neće izostati, već će se naprotiv razvijati a njihovi rezultati biti sve produktivniji i kvalitetniji.

Kreativnost se ne može izraziti naredbom, pod pritiskom, uslovljavanjem i u nepovoljnim okolnostima. Nasuprot tome, u poslovnim sistemima treba stvarati humane uslove usklađene sa prirodom čoveka radi aktiviranja i ispoljavanja sposobnosti, znanja, intelekta, talenta i njihovo pretakanje u materijalna i društvena dobra što je cilj kako pojedinca tako i privrednog sistema u celini. Ovde je bitno pitanje koliko će ciljevi poslovnog sistema biti usklađeni sa ciljevima i potrebama pojedinaca i zaposlenih u njoj. Zaposleni pojedinac biće kreativan u svom poslu sve dok za uzvrat ima odgovarajuću korist, nadoknadu, nagradu ili priznanje kao odgovor za svoj doprinos i ostaće na njemu dok mu je omogućeno profesionalno dokazivanje, potvrda sopstvene vrednosti i dok tako postiže individualne i organizacione interese. Tip kreativnosti koja će biti zastupljena kod pojedinca (inovativna, produktivna, inventivna ili emergentna-vrhunska revolucionarna kreativnost), uslovljen je brojnim specifičnim osobinama, sposobnostima i svojstvima ličnosti, kao i karakteristikama samih poslovnih sistema i prirode posla, internog i eksternog poslovnog ambijenta i drugih faktora.

#### **4. INOVACIJE I ZNANJE PUT DO NOVIH RADNIH MESTA**

Svaki poslovni sistem ima izgrađen sistem upravljanja ljudskim resursima. Bez obzira da li je taj sistem razvijen i sveobuhvatan ili nije, da li je funkcionalan ili nije, on je neodvojiv segment poslovnog sistema, jer on funkcioniše zahvaljujući svrsishodnom delovanju ljudi. Svrsishodnos tj. ljudski rad mora biti oblikovan i omogućen, pokrenut i za njega moraju biti angažovani odgovarajući ljudi. To kako će menadžment ljudskih resursa biti organizovan na nivou svesadržajnom sistemskom prisustvu upravljanja ovim ključnim resursom, zavisi od brojnih faktora. Suština upravljanja ljudskim resursima u poslovnim sistemima se odnosi na: „upravljanje zapošljavanjem i razvojem ljudi“ i „upravljanje angažovanjem ljudi“ kada su oni formalno već zaposleni.

Razvoj poslovnih sistema je uslovljen stanjem ljudskog faktora u njima. Sam nivo zaposlenosti se pokazuje kao značajan činilac ekonomskog rasta poslovnih sistema. Pored nivoa zaposlenosti samog za sebe značajan činilac koji utiče na efikasnost i efektivnost u radu je produktivna zaposlenost, kojom se prevazilazi neproduktivna zaposlenost, odnosno problem ekstenzivnog upravljanja. Neproduktivna zaposlenost raste, a produktivna zaposlenost opada ako poslovni sistem zapošljava sve veći broj ljudi, iznad nivoa koji zahteva aktuelni obim njene proizvodnje. To se često događa zbog uvođenja novih tehnologija i novih tehnoloških procedura u kojima visoko produktivne mašine, roboti i drugi automatizovani sistemi, zamenjuju veliki broj ranije zaposlenih ljudi i tako nastaje tehnološki višak koji ostaje formalno zaposlen u poslovnom sistemu. Sličnog karaktera je i višak zaposlenih koji nastaje racionalnijim organizovanjem rada, promenama proizvodno poslovne organizacije poslovnog sistema, kao i smanjivanjem fizičkog obima proizvodnje. Neproduktivna zaposlenost u našim uslovima često je nastajala i rasla zbog masovnog zapošljavanja motivisanog ne proizvodnim već socijalnim i političkim razlozima, (karakteristična je za osamdesete godine prošlog veka). Ekstenzivno zapošljavanje može nastati i kada poslovni sistem nije u situaciji da iz unutrašnjih izvora adekvatno regrutuje kandidate za upražnjena ili nova radna mesta pa je onda upućen na eksterne izvore. Ovakav oblik ekstenzivog zapošljavanja uslovljeno je ne samo subjektivnim uzrocima, već često i nedovoljnim mogućnostima angažovanja adekvatnih radnika sa jedne strane, a sa druge

strane izbegavanjem ili smanjenim mogućnostima otpuštanja ili prekvalifikacije već postojećih zaposlenih. Ovde je problem u tome da struktura znanja zaposlenih u poslovnim sistemima, kao i onih koji su dostupni na tržištu rada, sve više zaostaje za potrebnom strukturom znanja. U ovakvim situacijama poslovni sistemi se nalaze u stanju neproduktivne zaposlenosti, a tržište rada u situaciji strukturne nezaposlenosti. Taj problem koliko god da je odlika našeg stanja osamdesetih godina prošlog veka on je prisutan u nešto blažoj varijanti i danas, što je veliki problem. Ovo je inače problem u svetskim razmerama, koji je neravnomerno izražen u različitim delovima sveta. Ključ razrešavanja ovog bitnog problema može se naći u dinamičnom restrukturiranju znanja kroz brojne oblike profesionalnog razvoja i treninge kako u poslovnim sistemima, tako i na tržištima rada, što i jeste njihova obaveza i zadatak. Problem svetske ekonomije, a naše u njoj, je u tome što su u posleratnim godinama nestale stotine različitih zanimanja, ustupajući mesto stotinama novih zanimanja koja nisu našla svoju adekvatnu primenu, a sve na štetu brojnih bazičnih zanimanja kao što su: rudari, metalci, građevinari i druga bazična zanimanja. Ovo ukazuje da je sve veći nesklad između proizvodnog i obrazovnog sistema. Reforme obrazovanja čak u mnogo razvijenim zemljama nisu dale očekivane rezultate, pa je nefleksibilnost obrazovanja delovala kao faktor usporavanja tehničko tehnološkog razvoja, što je slučaj i kod nas. U današnje vreme situacija je znatno bolja, ali ne i zadovoljavajuća. Velika brzina i stepen današnjeg razvoja nauke i novih tehnologija, kao i sve veća primena mikro procesora i biotehnologije, robotike i drugo u brojnim privrednim i neprivrednim delatnostima sve veći akcenat se stavlja na nefleksibilne obrazovne sisteme kako bi se adekvatno restrukturirali i obrazovali kvalitetne profile.

Ovakve situacije sve više upućuju na nove oblike i forme neformalnog obrazovanja i razvoja, kao i na samobrazovanje koje je poslednjih godina dobilo oblik permanentnog procesa. Sistemsko obrazovanje i dopunsko osposobljavanje za nova zanimanja kao i mnogi oblici neformalnog sticanja znanja ostaju i dalje razvojni zadatak ultimativnog karaktera u našoj zemlji.

## 5. ZAKLJUČAK

Promene su obeležje dvadeset prvog veka. One su duboke i brze, zahvataju sve oblasti delovanja i življenja čiji smo licni svedoci. Promene u okruženju presudno utiču na oblikovanje budućih ciljeva privrednih subjekata, dajući im novo obeležje i nov pristup-strategijski pristup, pod kojim se podrazumeva kontinualan proces prilagođavanja poslovnih sistema promenljivoj okolini. Promene su uslovile pojavu strategijskog menadžmenta kao novog oblika upravljanja u kome su ljudski resursi sa svojim znanjima i svojom kreativnošću osnovni strateg i nosilac takvog upravljanja u ostvarivanju projektovanih strategijskih ciljeva. Fokusiranje na ljudske resurse i na njihov razvoj poslovnih sistema postaju „organizacije koje uče“ čime i sami postaju nosioci promena i stvaraoci sopstvene sudbine. Znanje je potvrđeni strategijski resurs i izvor konkurentne prednosti i diferencijacije u savremenoj ekonomiji i njenom daljem razvoju. Ulaganja u razvoj znanja i kreativnosti postala su najunosnija investiciona ulaganja u društveni kapital kao jedini put za izlazak iz ekonomske recesije u kojoj se nalazi srpska privreda i društvo. Samo nova i kvalitetna znanja i inovativnost ljudskih resursa mogu stvoriti nove preduzetničke poduhvate-poslove, nova radna mesta, a time i nove procese i nove vrednosti čineći tako izvor bogastva i društvenog blagostanja. Trenutni nivo konkurentnosti srpske privrede ne obezbeđuje osmišljeno međunarodno pozicioniranje. Za srpsku sveopštu situaciju, u kome se našlo celokupno društvo, nema lakog i brzog načina da ukloni barijere

krupne determinante nekonkurentnosti. Na svim preprekama treba raditi intenzivno, studiozno, stručno, kvalitetno i domaćinski, uz pomoć inostrane akumulacije, za koju je nophodno stvoriti adekvatan privredni ambijent. Novi poslovni ambijent i novo zakonodavstvo su infrastruktura za adekvatno privredno delovanje. U takvom poslovnom ambijentu treba da se stvore uslovi za kvalitetniji razvoj obrazovnog sistema, veca ulaganja u naučno istraživački radi, razvoj kvalitetnih ljudskih resursa, razvoj kreativnosti i inovativnosti kao determinante za razvoj novih preduzetnickih poduhvata koji treba da postanu nosioci privrednog razvoja.

## 6. LITERATURA

- [1] Grozdanić, R.: Preduzetništvo, Fakultet Tehničkih nauka, Čačak, 2005.
- [2] Senge, P.: Peta Disciplina, Mozaik knjiga, Zagreb, 2011.
- [3] Draker, P.: Upravljanje u novom društvu, Adižes, Novi Sad, 2005.
- [4] Draker, P.: Inovacije i Preduzetništvo, Grmac, Beograd 2006.
- [5] Torrington, D.: Menadžment ljudskih resursa, Data Status, Beograd, 2002.
- [6] Janićijević, N.: Organizaciono ponašanje, Data Status, Beograd, 2009.
- [7] Čamilović, S., Vidojević, V.: Osnove menadžmenta ljudskih resursa, Tekon, Beograd, 2007.
- [8] Radovanović, V.: Menadžment ljudskih resursa, MST Gajić, Beograd, 2009.
- [9] Radovanović, V.: Organizaciono ponašanje, MST Gajić, Beograd, 2011.
- [10] Stephen, P. R.: Organizational Behavior, the second edition, prentice Hall, USA, 2009.
- [11] Vujić, D.: Menadžment ljudskih resursa i Kvalitet, Centar za primenjenu psihologiju, Beograd, 2012.