

UNIVERZITET U NOVOM SADU
TEHNIČKI FAKULTET " MIHAJLO PUPIN "
ZRENJANIN

MR LAZAR N. OŽEGOVIĆ

ISTRAŽIVANJE UTICAJA STRUKTURE
ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA
NA USPEŠNO POSLOVANJE
PREDUZEĆA
U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU

- DOKTORSKA DISERTACIJA -

NOVI SAD, 2006.



Univerzitet u Novom Sadu Tehnički fakultet
"Mihajlo Pupin" u Zrenjaninu

KLJUČNA DOKUMENTACIJSKA INFORMACIJA

Redni broj, RBR:	
Identifikacioni broj, IBR:	
Tip dokumentacije, TD:	Monografska publikacija
Tip zapisa, TZ:	Tekstualni štampani materijal
Vrsta rada, VR:	Doktorska disertacija
Autor, AU:	mr Lazar Ožegović
Mentor, MN:	Prof. dr Zvonko Sajfert
Naslov rada, NR:	UTICAJ STRUKTURE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNO POSLOVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKIM INKUBATORIMA
Jezik publikacije, JP:	Srpski (latinica)
Jezik izvoda, JI:	Srpski (latinica) / engleski
Zemlja publikovanja, ZP:	Srbija
Uže geografsko područje, UGP:	Vojvodina
Godina, GO:	2006.
Izdavač, IZ:	Autorski reprint
Mesto i adresa, MA:	Novi Sad, Šeksporiva br.28
Fizički opis rada, FO: (poglavlja/strana/citata/tabela/slika/ grafika/priloga)	10/194/83/45/6/17/3
Naučna oblast, NO:	Preduzetništvo
Naučna disciplina, ND:	
Predmetna odrednica/Ključne reči, PO:	Struktura životnih ciljeva preduzetnika
UDK	
Čuva se, ČU:	Biblioteka
Važna napomena, VN:	
Izvod, IZ:	Disertacijom se rešava problem razvoja privrede Republike Srbije putem preduzetničkih inkubatora. Odgovarajućim proučavanjem, na odabranom uzorku postavljen je model koji odlikava potrebnu strategiju menadžmenta preduzetništva, kako kod privrednih subjekata tako i u oblasti zakonodavstva koje uređuje ovu oblast.
Datum prihvatanja teme, DP:	
Datum odbrane, DO:	
Članovi komisije, KO: Predsednik:	Prof.dr Miroslav Lambić
Član:	Prof.dr Radmilo Todosijević
Član:	Prof.dr Milivoj Klarin
Član:	Prof.dr Dejan Đorđević
Mentor:	Prof.dr Zvonko Sajfert



UNIVERSITY OF NOVI SAD " MIHAJLO PUPIN "
TEHNIČKI FAKULTET IN ZRENJANIN

KEY WORDS DOCUMENTATION

Accession number, ANO:	
Identification number, INO:	
Document type, DT:	Monograph
Type of record, TR:	Textual printed material
Contents code, CC:	Doctoral dissertation
Author, AU:	mr Lazar Ožegović
Mentor, MN:	Prof. dr Zvonko Sajfert
Title, TI:	THE INFLUENCE OF LIFE GOALS OF ENTERPRENEUR' S SUCCESSFUL BUSINESS OF INTERPRISES IN INTERPRENEURSHIP INCUBATORS.
Language of text, LT:	Serbian
Language of abstract, LA	Serbian/English
Country of publication, CP:	Serbia
Locality of publication, LP:	Vojvodina
Publication year, PY:	2006.
Publisher, PB:	Author reprint
Publication place, PP:	Novi Sad, Šeksporiva br.28
Physical description, PD: (chapters/pages/ref./tables/pictures/ graphs/appendixes)	10/194/83/45/6/17/3
Scientific field, SF:	Entrepreneur
Subject/Key words, S/KW:	The influence of life goals of interpreneur
Holding data, HD:	Library
Abstract, AB:	This disertation resolves teh problem in Republic of Serbia of Serbia economy development usin the entrepreneurship, incubators. By performing an adeqvate study on a sample, a model, which reflects in needed managment strategy, has been set among economy subjects as well as in legal structures that oversee this area.
Accepted bu the Scientific Board on, ASB:	
Defended on, DE:	
Defended Board, DB: President:	Prof.dr Miroslav Lambić
Member:	Prof.dr Radmilo Todosijević
Member:	Prof.dr Milivoj Klarin
Member:	Prof.dr Dejan Đorđević
Mentor:	Prof.dr Zvonko Sajfert

S A D R Ž A J

U V O D	9
1. METODOLOŠKI PRISTUP	13
1.1. FORMULACIJA PROBLEMA O UTICAJU STRUKTURE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNO POSLOVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU	13
1.2. PREDMET ISTRAŽIVANJA – POSLOVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU.....	14
1.3. CILJ ISTRAŽIVANJA - UTVRĐIVANJE NOVOG NAUČNOG SAZNANJA KOLIKO IMA UTICAJASTRUKTURA ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNO POSLOVANJE PREDUZEĆAU PREDUZETNIČKO INKUBATORU.....	16
1.4. HIPOTEZA	17
1.5. NAUČNO ISTRAŽIVAČKE METODA.....	18
1.6. INSTRUMENTI I TEHNIKA PRIKUPLJANJA PODATAKA ...	19
1.7. NAUČNA I STRUČNA OPRAVDANOST ISTRAŽIVANJA...	20
1.8. NAUČNI REZULTATI KOJI SE OČEKUJU.....	21
2. UOPŠTE O ŽIVOTNIM CILJEVIMA.....	22
2.1. DEFINICIJA ŽIVOTA.....	23
2.2. PROBLEM ŽIVOTNIH CILJEVA.....	25
2.3. SVRHA ŽIVOTA	27
2.4. DUH I ŽIVOT.....	31
2.5. ŽIVOTNI CILJEVI PREDUZETNIKA.....	32
2.6. OSOBINE PREDUZETNIKA.....	38

2.6.1.	LIČNE KARAKTERISTIKE PREDUZETNIKA.....	43
2.6.2.	SAMOSTALNI PREDUZETNICI.....	46
2.6.3.	PROBLEMI VEZANI ZA SAMOSTALNA PREDUZETNIŠTVA.....	47
2.6.4.	MENADŽMENT I PREDUZETNIŠTVO.....	47
2.6.5.	OKOLNOSTI ŽIVOTNOG PUTA.....	53
2.6.6.	TIPIČNE CRTE USPEŠNOG PREDUZETNIKA.....	56
2.6.7.	SPOSOBNOST PREDUZETNIKA ZA UOČAVANJE ŠANSE.....	60
2.6.8.	PROVERA LIČNIH SPOSOBNOSTI ZA VOĐENJE POSLOVA.....	60
2.6.9.	VERA U LIČNE KVALITETE.....	63
3.	PREDUZETNIK I PREDUZETNIČKI INKUBATOR.....	63
3.1.	ISTORIJSKI RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA.....	63
3.2.	ISTORIJSKI RAZVOJ PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	65
3.3.	ULOGA PREDUZETNIKA I PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	66
3.4.	OBRAZOVANJE ZA TRŽIŠNU PRIVREDU	69
3.5.	PREDUZETNIŠTVO I INOVACIJE.....	71
3.5.1.	UNAPREĐENJE INOVACIJE I PROCENA PREDUZETNIČKIH MOGUČNOSTI.....	72
3.6.	RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA	73
4.	POJAM I CILJEVA PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	75
4.1.	POJAM PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	75

4.1.1.	RAZVOJ PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	77
4.1.2.	INKUBACIJA BIZNISA.....	80
4.2.	UTVRĐIVANJE CILJEVA.....	81
4.2.1.	CILJEVI SISTEMA.....	83
4.3.	CILJEVI PREDUZETNIČKIH INKUBATORA	86
4.3.1.	POSTUPAK FORMIRANJA PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	90
4.3.2.	KARAKTERISTIKE EVROPSKIH I AMERIČKIH INKUBATORA.....	91
4.4.	PREPORUKE ZA PREDUZETNIČKE INKUBATORE U REPUBLICI SRBIJI.....	92
4.4.1.	EDUKACIJA PREDUZETNIKA ZA OSNIVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU.....	98
4.5.	STRUKTURA PREDUZETNIČKIH INKUBATORA	101
4.6.	FUNKCIONISANJE PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	103
4.7.	OPSTANAK PREDUZETNIČKIH INKUBATORA.....	104
5.	REZULTATI ISTRAŽIVANJA UTICAJA STRUKTURE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNO POSLOVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKIM INKUBATORIMA.....	105
5.1.	UZORAK ISPITANIKA.....	105
5.2.	ORGANIZACIJA I SPROVOĐENJE ISTRAŽIVANJA.....	105
5.3.	METODOLOGIJA KVANTITATIVNIH ISTRAŽIVANJA CILJEVA PREDUZETNIKA	119
5.4.	KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA	120

5.4.1.	NULTA I ALTERNATIVNA HIPOTEZA	121
5.4.2.	IZBOR TESTA.....	121
5.4.3.	ODLUČIVANJE O PRIHVATANJU I ODBACIVANJU NULTA HIPOTEZE.....	121
5.4.4.	IZBOR UZORAKA IZ OSNOVNOG SKUPA.....	122
5.4.5.	DONOŠENJE ODLUKE O PRIHVATANJU ILI ODBACIVANJU NULTA HIPOTEZE.....	122
5.4.6.	STATISTIČKA ANALIZA ŽIVOTNIH CILJEVAPREDUZETNIKA.....	123
5.4.7.	ODREĐIVANJE VELIČINE UZORAKA.....	124
5.4.8.	TESTIRANJE STATISTIČKIH HIPOTEZA.....	125
5.4.9.	TESTIRANJE HIPOTEZE O VARIJANSI DVA OSNOVNA SKUPA.....	125
6.	PROFESIONALNA ORIJENTACIJA ZA PREDUZETNIŠTVO.....	127
6.1.	UTICAJ PROFESIONALNE ORIJENTACIJE NA PREDUZETNIŠTVO.....	129
6.2.	RAZVOJ PROFESIONALNE ORIJENTACIJE.....	131
6.3.	CILJEVI PROFESIONALNE ORIJENTACIJE I PREDUZETNIŠTVO.....	132
6.3.1.	PROFESIONALNO INTERESOVANJE ZA PREDUZETNIŠTVO.....	133
6.3.2.	PROFESIONALNO SAVETOVANJE ZA PREDUZETNIŠTVO.....	137
6.3.3.	PRAĆENJE KANDIDATA.....	138
6.4.	PROBLEMI U PROFESIONALNOJ ORIJENTACIJI	138
6.5.	SELEKCIJA ZA PREDUZETNIKE.....	139

6.6.	POSTUPAK PROFESIONALNE SELEKCIJE ZA PREDUZETNIKA.....	141
7.	OBUČAVANJE ZA PREDUZETNIŠTVO.....	143
7.1.	OBRAZOVANJE PREDUZETNIKA.....	145
7.2.	SVETSKA ISKUSTVA U OBRAZOVANJU PREDUZETNIKA	147
7.3.	CIRKARDIJALNI RITMOVI I PREDUZETNICI.....	152
8.	ZAKLJUČCI.....	155
9.	LITERATURA.....	164
10.	PRILOZI.....	166

U V O D

U uslovima kada privatizacija i restrukturiranje ostavljaju veliki broj ljudi bez posla, kao što je slučaj u našoj zemlji, jedno od rešenja ekonomskih i socijalnih problema je razvoj malih preduzetničkih organizacija i pokretanje privatnog biznisa. Osnivanje preduzetničkih organizacija nije ni malo lak posao, jer zahteva adekvatnu ideju za novi posao, obezbeđenje materijalnih uslova rada i obezbeđenje finansijskih sredstava, tako da to nosi veliki rizik. Usled nemogućnosti obezbeđenja potrebnih sredstava, velikog rizika i tradicionalno neinovativne klima i kulture, u našoj zemlji nije u dovoljnoj meri izražena tendencija osnivanja preduzetničkih organizacija. Jedan od načina za podsticanje razvoja preduzetništva je osnivanje poslovnih inkubatora uz pomoć države, privrednih subjekata ili nevladinih organizacija.

Dosadašnja istraživanja u razvoju privrede u našim uslovima, pokazala su da još uvek nije nađeno adekvatno rešenje za brži razvoj privrede, a na taj način društva u celini. Rešenje ovog problema treba tražiti i sagledati u inoviranju razvoja privrede putem inkubatora. Odgovarajućim proučavanjem, na odabranom uzorku postaviti model koji će odslikavati potrebnu strategiju preduzetništva, kako kod privrednih subjekata tako i u oblasti zakonodavstva koje uređuje ovu oblast.

Franc Mankuso, osoba poznata kao "otac poslovnih (preduzetničkih) inkubatora", je 1994. godine prilikom godišnjeg susreta Nacionalnog udruženja za poslovnu inkubaciju, ispričao priču kako je "prvi" počeo i dao sam naziv poslovni (preduzetnički) inkubator. Grad Watertown, u državi New York, je 1950. godine pretrpio veliki gubitak, i zaposlenost prouzrokovana kretanjima mnogih manifakturnih industrija ka Južnoj i Zapadnoj obali. Uporedo sa industrijskim promenama inkubator koji je radio za lokalne uzgajivače živine je zatvoren. Ostavljen sa praznim zgradama, grad Watertown je odlučio da dozvoli preduzetnicima da koriste zgradu kao mesto za početak njihovog biznisa. Odredio je minimalnu rentu. Njegova primarna svrha bila je stimulise ekonomske aktivnosti i omogućiti prostor za rad. Reporter koji je došao da vidi šta se događa, pitao je Mankusa o tome. Prema njegovim izveštaju, Mankus je izjavio: " Ja stvarno neznam kako da to nazovem – mi to koristimo za inkubaciju pilića, a sada predpostavljam, vršimo inkubaciju biznisa".

Iz navedenog primera vidi se da je " Preduzetnički inkubator " – PI jedan od mehanizama za prestrukturiranje privrede na lokalnom području. Zbog toga se lokalnim vlastima ostavlja mogućnost da shvate da u granicama svojih mogućnosti, učestvuju u osnivanju i funkcionisanju preduzetničkih inkubatora. Što je veća svest o potrebi preduzetničkih inkubatora u lokalnoj zajednici, postojaće bolji uslovi za njihovo funkcionisanje. Lokalne državne institucije mogu da učestvuju u preduzetničkim inkubatorima tako što će dati besplatno ili

uz minimalnu nadoknadu za prostor preduzetničkom inkubatoru, obezbede početna finansijska sredstva, zainteresovati velika preduzeća da pruže pomoć, kao i privredne komore, udruženja privrednika, preduzetnika, preduzetnički klubovi, nevladine organizacije i slično.

Preduzetnički inkubatori (PI) su kao samostalne profitne ili neprofitne organizacije pojavili u visoko razvijenim privredama 90-ih godina prošlog veka, sa ciljem da podstiču ekonomski razvoj na lokalnom nivou.

Značaj preduzetništva shvatile su postsocijalističke zemlje, tako da i one u poslednje vreme u prvi plan ističu potrebu za privatizacijom i preduzetništvom. Ove zemlje koriste uglavnom iskustva razvijenih zemalja, u čemu ih pomaže vlada i različite institucije i nevladine organizacije. Mnoge od ovih institucija su nove podrške novim privredama u tranziciji, nedostaju im preduzetničke veštine, a potrebni su im ljudski i finansijski resursi da bi bile efikasne. Među tim institucijama podrške veoma značajnu ulogu imaju preduzetnički inkubatori, inovativni centri, industrijski parkovi, tehnoparkovi i sl. za ohrabrivanje malih preduzeća i pružanja podrške preduzetnicima za opstanak u toku početnog perioda rada, kada su najranjivija.

Procenjuje se da trenutno postoji 500 biznis-inkubatora u zemljama u razvoju i zemljama u tranziciji, sa godišnjom stopom rasta njihovog broja od oko 20%. Prezentacije istraživanja pokazuju da u Češkoj Republici postoji 24, u Mađarskoj 6, u Poljskoj 56, Slovačkoj 11, Sloveniji 13 preduzetničkih inkubatora. U poslednje dve godine i na teritoriji Republike Srbije su formirani preduzetnički inkubatori (Niš, Kragujevac, Novi Sad i dr.). Takođe se procenjuje da trenutno postoji oko 8.000 novoosnovanih preduzeća u okviru postojećih biznis-inkubatora i oko 4.500 preduzeća koja posluju samostalno, a započela su svoj poslovni poduhvat u okviru nekog od biznis-inkubatora. Razna istraživanja te vrste, takođe pokazuju da preko 80% preduzeća koja su započela svoj rad u okviru biznis-inkubatora, još uvek posluju. Sve to ukazuje na značaj i potrebu za osnivanjem poslovnih (preduzetničkih) inkubatora.

Od svog nastanka do danas razvijaju se dve osnovne vrste inkubatora:

- a) PI koji se povezuje sa adaptacijom starih ili praznih prostorija u proizvodno – poslovne svrhe.
- b) PI sa strategijom stvaranja novih preduzeća.

In medijas res ove disertacije je ova druga vrsta. Strategija ovakvih inkubatora je usmerena na razvijanje kreativnosti, na kombinovanje i razvijanje talenata, tehnologije, kapitala, kao ključnih za uspešno osnivanje novog preduzeća. Ponuda poslovnog prostora je u ovom slučaju samo jedan od elemenata takvog PI. Ovakvi inkubatori učestvuju sa preduzetnikom kako

pojedincem tako i preduzetničkim grupama sve do komercijalizacije njihove poslovne zamisli i to od trenutka kada novo preduzeće postigne poverenje svojih poslovnih partnera i počne da deluje potpuno samostalno. Uloga inkubatora u podsticanju privrednog razvoja je kod ove vrste inkubatora veća nego kod predhodne.

U razvoju tržišnih privreda u kojima je PI prihvaćen kao jedan od metoda za podsticanje privrednog razvoja (SAD, Japan, Kanada, Nemačka, Italija, Švedska, Finska, Velika Britanija, Danska, Norveška) deluje obe vrste inkubatora.

Svaki čovek tokom svog postojanja postavlja sebi neke životne ciljeve.

Preduzetnici velikih kompanija i menadžeri malih preduzeća žive u sasvim različitim svetovima, tako da oni imaju različite životne ciljeve. Velike kompanije pokazuju tendenciju da deluju iz svojih uglednih korporacijskih sedišta. Nasuprot tome, mala preduzeća često rade i deluju u lošijim uslovima. Dok su preduzetnici velikih kompanija okruženi gomilom savetnika, preduzetnik u preduzetničkim inkubatorima mora da donosi odluke najčešće sam. Životni ciljevi ovih preduzetnika su različiti, a ovim istraživanjem se želi doći do tih saznanja, odnosno da se potvrde ili odbace ove pretpostavke.

Ovaj rad nije šematizovana komparativna studija samo upoređenje statističkih podataka, već nas interesuje pre svega pojave i procesi koji su opšti i zajednički za sve preduzetnike. Smatramo da ovakav izbor teme za istraživanje odgovora i aktuelnim potrebama naše nauke i privrede.

Želeći da ukažemo na značaj i aktuelnost teme kojom se bavimo, može se steći utisak kako smo suviše pretenciozno izdvojili probleme koji pravezilate okvire jedne individualne studije. Iz tog razloga želimo da ukažemo i na neke okvire ovog rada i na okolnosti koje na neće dozvoliti da pojedine zadatke i naučne dileme i sporove razjasnimo i postavimo kao konačne.

Takođe želimo da ukažemo na nemogućnost da se upuštamo u sva pitanja koja nameće ovako široka tema. Pored subjektivnih, postoje i objektivne okolnosti: kratko vreme za praćenje i proučavanje strukture životnih ciljeva preduzetnika koje su višegodišnji procesi, ograničenost prostora, nepovljni tehnički uslovi rada, često nedostupnost izvornih podataka bitnih za nauku. Kako problem nije samo istraživanje uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru rizikujemo da neke podatke ponavljamo i ističemo kako su već poznati, ali to je neophodno radi stvaranja celine i analiziranja uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Ne želeći da ovaj rad bude originalan po svaku cenu, trudićemo se da ukažemo na osnovne pravce istraživanja uticaja strukture životnih ciljeva na

uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Imajući u vidu da zadatak naučnog pristupa ne mora uvek da bude otkrivanje novog što će " veći to važiti " već upoznavanje i objašnjavanje pojava i procesa koji su u stalnim promenama. Ovaj rad će većim delom bazirati na utvrđivanju korelacije između strukture životnih ciljeva preduzetnika kao jedinki i poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Cilj ovog istraživanja je da se popuni ova praznina, koja se odnosi na utvrđivanje postojanja korelacije između strukture životnih ciljeva preduzetnika kao jedinki i poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Mišljenja smo da je obrada ove teme značajna i zbog toga što kod nas još uvek nema dovoljno istraživanja koja su u vezi poslovanjem preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Iz predhodno navedenog, uvek u toku rada vraćaćemo se osnovnoj temi: istraživanje životnih ciljeva preduzetnika na uspešno poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Ovaj rad bi trebao da postigne svoj cilj ako ostvari određenu stručnu i naučnu komunikaciju između strukture životnih ciljeva preduzetnika i uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Želimo da verujemo da je izbor ovakve teme značajan i za razvoj i utvrđivanje strukture životnih ciljeva koji zauzimaju preduzetničku poziciju u različitim preduzećima preduzetničkih inkubatora, po vlasništvu, veličini, misiji i preduzetničkim ciljevima.

Svakodnevne promene u nauci, tehnici, proizvodnji i svakodnevnom životu odvijaju se veoma brzo, pa je iz tog razloga utvrđivanje uticaja preduzetnika na uspešnost ili neuspešnost poslovanja preduzeća urgentna i neodložna.

Ono što je potrebno naglasiti za ovaj rad je činjenica da danas u svetu nauke postoji veliki broj interesantnih istraživanja ali do sada nije utvrđena korelacija između strukture životnih ciljeva preduzetnika, tako na ovaj način želimo da popunimo tu prazninu.

Neki životni ciljevi preduzetnika mogu se grupisati oko sledećih motiva kao što su: vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstva. Definisane i struktura životnih ciljeva preduzetnika mogla bi se i na drugi način odrediti. U ovom radu mi ćemo razmatrati ove životne ciljeve preduzetnika vezane za poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Struktura ciljeva preduzetnika predstavlja nezaobilazno područje organizovanja poslovanja preduzeća u savremenim okolnostima naučno-tehničkog progressa i bitan je uslov povećanja uspešnosti poslovanja.

1. METODOLOŠKI PRISTUP

1.1. FORMULACIJA PROBLEMA O UTICAJU STRUKTURE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNOST POSLOVANJA PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU

Prelazak sa dogovorene na tržišnu ekonomiju otvara procep u koji padaju koncepti koji se oslanjaju na dogovornu privredu. Otvara se pitanje unutrašnje ekonomije i u tom kontekstu pitanje racionalnosti i efikasnosti ljudskog rada. Tržišna privreda zahteva konkurentsku sposobnost, a ova opet visoku efikasnost i produktivnost. Ljudski rad nije sam po sebi svrha, nego sredstvo za obezbeđenje dobiti i zadovoljavanje individualnih i društvenih potreba.

Ljudski rad treba da obezbedi ukupan društveni napredak koji je osnova garancije slobode čoveka i građana. Naše opredelenje i potrebe uključivanja u svetske i evropske tokove ne podrazumeva samo pitanje sistematskog prilagođavanja vlasništva, investicija, organizacije, kadrova, nego istovremeno i razvijanje odgovarajućeg efikasnog preduzetništva.

Savremeno tržište postavlja sve veće zahteve pred današnje preduzetnike. Naše dugo ekonomsko zaostajanje i privredna neefikasnost, mora u okviru ukupnog prestrukturiranja, postaviti i pitanje efikasnosti ljudskog rada i faktora koji na to utiču.

Izvršićemo kompleksno istraživanje strukture životnih ciljeva preduzetnika, odnosno njihovih motiva u koje spadaju: vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstva. Struktura ciljeva preduzetnika predstavlja nezaobilazno područje organizovanja poslovanja preduzeća u savremenim okolnostima naučno-tehničkog progressa i kao takva vrlo uticajna na povećanje uspešnosti poslovanja.

Imajući u vidu brze promene u nauci i tehnici, društvenim odnosima i buduće potrebe mlade generacije, potrebno je savremenim generacijama, pre svega, pružiti tipologiju strukture životnih ciljeva, tako da primena nauke postaje glavni činilac koji dovodi do promena u načinu delovanja preduzetnika.

1.2. PREDMET ISTRAŽIVANJA – PREDUZETNIČKI INKUBATOR I NJEGOVA USPEŠNOST

Problematika preduzetničkih inkubatora spada u esenciju problema razvoja svakog privrednog sistema. Prve godine rada predstavljaju težak period za novopokrenuta preduzeća. Upravljanje rastom i razvijanje novih veština u oblastima kao što su računovodstvo, zakoni i propisi i marketing predstavljaju znatan izazov i poteškoću preduzetnicima. Sve to može dovesti do propadanja novopokrenutih preduzeća u prvim godinama poslovanja. Najveći razlog propadanja novopokrenutih preduzeća leži u tome što ova preduzeća obično moraju "sama proći kroz sve to", bez ikakve podrške, pružene direktno preduzetnicima, koja bi im pomogla da zadrže svoj entuzijazam kada se suočavaju sa teškim uslovima i velikim brojem sati rada. U zemljama tranzicije, kakva je naša, komplikovana registracija i komplikovna zakonsko-pravna regulativa, kao i nedostatak službi za podršku preduzećima, čine prve godine poslovanja posebno teškim.

U nekim oblastima zemalja u našem okruženju, a uz podršku organizacija kao što je *Quik Impact Facilitu* (sredstva brzog delovanja) Evropske unije, procesi lokalnog ekonomskog razvoja već pokazuju značajne rezultate.

Istraživanje širom Evrope pokazuje da ovo predstavlja oblast gde lokalne vlasti i lokalne institucije mogu omogućiti visoku dodatnu vrednost. Pomoć novim i malim preduzećima da prebrode ovaj period putem poslovnog inkubatora predstavlja veliku mogućnost za davanje podrške otvaranju novih radnih mesta i ekonomskom razvoju. U ovoj oblasti pruža se šansa lokalnim agencijama, institucijama, vlastima i lokalnim političarima da pokažu da žele da preduzmu konkretne aktivnosti i da podrže preduzetnike. Iskustva pokazuju da ovaj tip pomoći može doneti stvarnu korist lokalnoj ekonomiji.

U našoj zemlji svest o potrebi za razvojem preduzetništva sazreva tek sa talasom privatizacije i procesom restrukturiranja. Postoji veliki broj ograničavajućih faktora koji destimulativno utiču na razvoj preduzetništva. Jedan od veoma bitnih faktora je prisustvo neinovativne klime i kulture u našoj zemlji. Ona vodi poreklo iz perioda samoupravljanja, kada je postojala psihologija "brige o čoveku". U društvu se iskorenila svest da je za sve ljude odgovorna država i da je dužna da obezbedi svakom prihvatljiv dohodak i standard, bez obzira na njegove radne i preduzetničke sposobnosti. Takvu psihologiju karakteriše nedostatak kulturne slobode i preduzetničke inicijative, što se veoma negativno odražava na razvoj preduzetničke inicijative, što se veoma negativno odražava na razvoj preduzetništva, a u isto vreme predstavlja element za čiju će promenu trebati dosta vremena.

Uz prisustvo neinovativne klime i kulture, dodatni faktor koji destimulativno utiče na razvoj preduzetništva u Srbiji je velika poreska stopa koju je država nametnula da bi mogla finansirati prekomereno doziranu redistributivnu aktivnost, a što uz postojanje inflacije dodatno oporezuje one koji stvaraju dohodak, a ne onog koji odgovara njihovom pravom doprinosu.

Pravni poredak i zakonska regulativa isto tako, ne obezbeđuju potrebnu zaštitu preduzetnika, što potencijalne kandidate dodatno destimuliše za otpočinjanje sopstvenog biznisa. Ključni faktor koji bi podstakao razvoj preduzetništva je stabilan, celovit i za sve obavezujući pravni poredak. Samo u njemu može da se obezbedi podrška svakom preduzetniku sa dobrim idejama, posebno u fazi kada započinje svoj biznis i kada mu je ta pomoć najpotrebnija.

Uz obezbeđenje adekvatnog pravnog sistema, praksa razvijenih zemalja pokazuje da na razvoj preduzetništva bitno mogu uticati efikasne i održive agencije, poslovni centri podrške i poslovni inkubatori. U Srbiji postoji već veliki broj regionalnih organizacija za razvoj malih i srednjih preduzeća, a u poslednje vreme javlja se sve veći broj inicijativa za osnivanjem poslovnih inkubatora.

Osnivanje poslovnih inkubatora je način da se podstakne razvoj preduzetništva, ali i iskoristi ogroman neiskorišćen potencijal koji postoji u Srbiji. U procesu restrukturiranja privrede Srbije pojavljuje se višak opreme i višak kvalifikovane radne snage, koji su prilika da se, dobrom organizacijom na regionalnom nivou, organizuju mnogi centri za razvoj preduzetništva (uključujući i poslovne inkubatore) i na taj način ubrza lokalni razvoj. Istovremeno, veliki broj istraživačkih instituta i fakulteta, koji u ovom momentu u Srbiji, predstavljaju prave riznice znanja pružaju mogućnost da se razvoj preduzetništva zasniva na transferu znanja i tehnologije iz ovog sektora i stvori ekonomija zasnovana na znanju.

Možemo zaključiti, da se poslovni inkubatori mogu osnovati kao centri povezivanja istraživačko razvojnog procesa i malih i srednjih preduzeća, na bazi partnerstva privatnog i javnog sektora, uključujući sve ključne, stejkholdere od nacionalnog do lokalnog nivoa u javnom sektoru. Pri tome je ključno izabrati dobar menadžment tim, razraditi biznis plan samog inkubatora, posvetiti dovoljno vremena procesu planiranja održivosti biznis inkubatora na duži rok.

1.3. CILJ ISTRAŽIVANJA – UTVRĐIVANJE NOVOG NAUČNOG SAZNANJA KOLIKO IMA UTICAJA STRUKTURA ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNOST POSLOVANJA PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU

Cilj ovog istraživanja je da se utvrdi različita struktura i korelacija životnih ciljeva preduzetnika i menadžera kao jedinki i primenjenog sistema menadžmenta ustanovljenog od prof.dr Renzisa Likerka. Izvršio bi se pokušaj postavljanja niti među elemente koje je postavio prof. Likerk.

Namera ovog istraživanja je upotpunjavanje naučnog saznanja o dostignućima teorijske misli i koliko ima uticaja rangiranje preduzetnika pomoću životnih ciljeva i koliko različita struktura životnih ciljeva preduzetnika ima uticaja na njihovu uspešnost preduzetništva na inoviranje razvoja privrede Srbije putem preduzetničkih inkubatora. Pošto iz dosadašnjih saznanja u literaturi i istraživanjima u svetu i kod nas nije utvrđena različita struktura životnih ciljeva preduzetnika i koliko bi oni imali uticaja na unapređenje privrede putem inkubatora. Ovo istraživanje će imati za cilj da popuni ovu prazninu, koja se odnosi na konstatovanje postojanja odnosa između životnih ciljeva preduzetnika i unapređivanja privrede putem inkubatora.

Posebni ciljevi ovog rada su: utvrđivanje strukture životnih ciljeva preduzetnika koji zauzimaju različitu poziciju u preduzećima po vlasništvu, veličini, misiji i ciljevima; istraživanjem utvrditi meru korelacije između preduzetničkog menadžmenta i strukture životnih ciljeva preduzetnika; Utvrđivanje uticaja životnih ciljeva preduzetnika na uspešnost ili neuspešnost razvoja privrede putem inkubatora. Ovi ciljevi su kvantitativno istraživanje životnih ciljeva preduzetnika. Na osnovu slučajno izabranih uzoraka, donose se zaključci o karakteristikama populacije. Istraživanjem će biti obuhvaćeno dva skupa. U jednom će biti 150 preduzetnika i drugi kontrolni skup su vrlo uspešni menadžeri male privrede.

- **Naučni cilj** ovog istraživanja je da izvrši naučnu deskripciju strukture životnih ciljeva za preduzetnike, što treba da da doprinos u razvoju naučnih saznanja iz oblasti preduzetništva. U ovom istraživanju želi se utvrditi nivo naučnog saznanja o motivaciji preduzetnika i njihovim životnim ciljevima. Naučna opravdanost ovog istraživanja je nesumljiva, jer se radi o još nedovoljno istraženim, utvrđenim i proverenim naučnim saznanjima o uticaju strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

- **Stručni cilj** istraživanja sastoji se u tome što će pomoću prezentiranog istraživanja biti lakše i organizovanije raditi u preduzeću. Stručna opravdanost istraživanja je takođe neosporna, pošto će se očekivanim naučnim doprinosima uticati na efikasnije poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru i

tipologiji strukture životnih ciljeva preduzetnika. Na ovaj način biće svestrano izgrađen preduzetnik spreman da se uklapa u tržišni privredni sistem, efikasniju proizvodnju i bolje poslovanje i razvoj.

- **Opšti cilj** istraživanja u ovoj studiji je: empirijskim istraživanjem treba da se dođe do odgovora na pitanje: da li je sličnost određenih osobina preduzetnika važan činilac uspešnosti. Ako jeste, da li su to **životni ciljevi: prestiž, stručnost, kreativnost, vođstvo, bogatstvo, solidarnost, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstvo** i koja je relativna važnost različitih osobina preduzetnika za njihovu uspešnost; ukoliko bi se pokazala, nakon verifikacije, teorijskih stavova i metodološkog pristupa problemu, različitost osobina ličnosti preduzetnika, da su dobijeni bar u najopštijem okviru zadovoljavajući odgovori na postavljena pitanja, cilj ove studije bi bio i da ukaže na mogućnost praktične primene dobijenih rezultata, odnosno koliko životni ciljevi preduzetnika imaju uticaj na unapređenje razvoja privrede Srbije putem inkubatora.

1.4.HIPOTEZA

Kao što smo već istakli, u ovoj disertaciji izvršiće se kompleksno istraživanje, radi utvrđivanja novog naučnog saznanja o tome koliko preduzetnički menadžment utiče na inoviranje razvoja privrede putem preduzetničkog inkubatora i koliko na to utiču životni ciljevi preduzetnika. Menadžment preduzetništva je osnovni princip od koga polazimo pri postavljanju hipoteze u ovom istraživanju. Istraživanjem se dokazuje da različita struktura životnih ciljeva preduzetnika ima uticaja na njihovu uspešnost. Imajući u vidu dosadašnja istraživanja i teorijske zaključke kod nas i u svetu, koji govore da nije utvrđena korelacija između životnih ciljeva preduzetnika i koliko različita struktura njihovih životnih ciljeva ima na unapređenje razvoja privrede Srbije putem preduzetničkog inkubatora. Smatramo da je takav pristup ispravan i sa naučnog i sa praktičnog stanovišta.

U ovom istraživanju želimo da proverimo sledeće hipoteze:

1. Opšta hipoteza:

Preduzetnici mogu svojim kreativnim osobinama unaprediti razvoj privrede Srbije putem inkubatora. Utvrditi korelaciju između životnih ciljeva menadžera društvenih preduzeća i preduzetnika.

2. Posebne hipoteze:

1. Postoji razlika u zahtevima koji se postavljaju pred preduzetnike u njihovim osobinama na osnovu čega se može predvideti njihova uspešnost.

2. Postoji visoka korelacija između sistema preduzetništva i ekonomske efikasnosti.
3. Moguće je rangiranje osobina preduzetnika i istraživanje korelacije između te strukture i uspešnosti preduzetnika.
4. Za uspešne preduzetnike veoma je značajna profesionalna orijentacija, selekcija i napredovanje u čijem je okviru i struktura životnih ciljeva preduzetnika.

1.5. NAUČNO ISTRAŽIVAČKE METODE

Kao najcelishodnija metoda s obzirom na tip istraživanja koji će se primeniti može se smatrati opravdanim opredelenje za sledeće osnovne istraživačke metode.

Metoda teorijske analize proučavanje dosadašnjih teorijskih saznanja i novijih nalaza iz oblasti preduzetništva, a posebno iz preduzetničkih inkubatora.

Deskriptivna metoda-prezentiranje prikupljenih podataka u procesu istraživanja.

Analitička-sintetička metoda -(analiza, sinteza, indukcija i generalizacija) prikupljanje podataka o procesu koji je predmet istraživanja.

Kauzalna metoda – otkrivanje uzročno posledičnih veza i odnosa između analiziranih performansi procesa poslovnih inkubatora i unapređenja efikasnosti preduzetnika koristeći rezultate sa testa životni ciljevi.

Komparativna metoda – upoređivanje dobijenih rezultata o analiziranom procesu u odnosu na analizirani region i šire.

Sistemska metoda – prisutna je u celokupnom istraživanju, jer se zasniva na sistemskom izučavanju izabrane problematike.

Analiza sadržaja – postojeća građa teoretskog i praktičnog karaktera koja omogućava uvid u trenutnu situaciju u ovoj oblasti.

Statistička metoda - kao empirijski naučno istraživački metod koristiće se prilikom prikupljanja istraživačke građe na osnovu koje će se donositi određeni zaključci.

1.6. INSTRUMENTI I TEHNIKA PRIKUPLJANJA PODATAKA

Način istraživanja problematike ovog rada određen je sadržajem i obimom teme, postavljenim hipotezama, određenim indikatorima i drugim saznanjima iz predmeta istraživanja.

Istraživanje će biti podeljeno u dve faze:

1. **Razvojna faza** – konceptualna studija i test životni ciljevi. S obzirom da se ovde radi o prikupljanju podataka iz različitih oblasti preduzetničke motivisanosti (vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti, zadovoljstvo).
2. **Faza izrade modela** – analiza rezultata, uz poštovanje stečenih znanja i izrada modela.

Konceptualna studija ima zadatak da izdvoji potrebna znanja u vezi sa ovom oblašću na osnovu referentnih naučnih publikacija, a u funkciji sintetizacije neophodnih znanja iz fonda informacija koje su u vezi sa poslovnim inkubatorima. Pri izradi ovog dela rada koristili bi se sledeći induktori: udžbenici iz oblasti preduzetništva, časopisi koji tretiraju problematiku preduzetničkih inkubatora, zbornici radova i publikacije sa domaćih i međunarodnih naučnih skupova i druga naučna i stručna izdanja koja se bave ovom problematikom. Predviđena literatura broji 42 literarne jedinice, od čega su naslovi knjiga, studija i članaka 38. Navedena literatura predstavlja dobru osnovu za konkretno istraživanje problematike – obuhvaćene su najznačajnije domaće i inostrane publikacije i radovi i najznačajniji autori iz ove oblasti.

Od instrumentarija statističke metode upotrebiće se test životnih ciljeva. Prilikom izbora uzoraka vodiće se računa o osnovnim principima koji su izraženi u zahtevima da svaki pojedinac populacije ima istovetne šanse da bude uspešan, što predstavlja osnovno načelo reprezentativnog uzorka.

Obrada dobijenih rezultata podrazumevaće analizu učešća odgovora koji su dali ispitanici, a u praktičnom smislu realizovaće se po osnovu posebno projektovanog modela, na bazi testa životni ciljevi, kao osnovnog instrumenta istraživanja.

Radi što jasnijeg i preglednijeg prikaza rezultata u radu će se koristiti i grafičke metode: Površinski dijagram ili histogram. Grafički prikaz statističkih podataka pomoću geometrijskih slika.

Histogram se koristi za ilustraciju odnosa između statističkih podataka, odnosno isticanja razlike životnih ciljeva preduzetnika i menadžera kao kontrolne grupe.

Tabele kao prikazi koriste se za prikaz rezultata, odnosno posebno svaki od životnih ciljeva radi preglednosti i lakšeg upotrebljavanja podataka.

Za prikazivanje podataka u procentima koriste se stubići, gde se neće iskazivati apsolutne vrednosti, nego procenti.

Plan izrade modela podrazumeva analizu rezultata dobijenih na osnovu testa životni ciljevi (klasifikacija rezultata, sistematizacija i klasifikacija dobijenih odgovora, uočavanje suštinskih bitnih informacija o ovoj problematici), uopštena znanja koja su se stekla u toku istraživanja, kako bi se stvorili uslovi za izradu modela i sama izrada modela na osnovu rezultata istraživanja. Na taj način, prezentovani model će se zasnivati na teorijskim analizama, kao i iskustvima iz savremene poslovne prakse domaćih i inostranih poslovnih inkubatora.

1.7. NAUČNA I STRUČNA OPRAVDANOST ISTRAŽIVANJA

Svaka nauka, pa i nauka o preduzetničkom menadžmentu, sadrži tri postulata:

- da opisuje pojave,
- da tumači pojave i
- stečena znanja koristi za predviđanje budućeg ponašanja preduzetnika i uspešnosti njihovih preduzeća, kao pojedinca, a na taj način i cele privrede Srbije.

Naučno i stručno je opravdano svako istraživanje koje jedan opis pojave u preduzeću prevodi u saznanja o postojanju zakonitosti u relacijama promenljivih pojava koje se posmatraju. Ta saznanja koja se dobijaju mogu da posluže u praksi i istraživanju i odabiranju uzoraka uspeha, odnosno neuspeha preduzeća. Istraživanjem u praksi će se utvrđivati stepen korelacije između osobina preduzetnika (pomoću testa životni ciljevi) i ekonomske efikasnosti njihovih preduzeća.

Da osobine preduzetnika nisu saglasne sa zahtevima koje menadžment postavlja, ukazuje na jedan od uzoraka loših ekonomskih rezultata njihovih preduzeća. Naučna opravdanost ovog istraživanja je nesumljiva, jer se radi o još nedovoljno istraženim, utvrđenim i proverenim naučnim saznanjima o pojavi preduzetništva uopšte, a posebno osobinama preduzetnika.

Naučna opravdanost ovog istraživanja sastoji se u tome što će nova saznanja o motivisanosti preduzetnika utvrditi neophodnu potrebu organizovanijeg rada za bolje i efikasnije poslovanje.

Stručna opravdanost istrživanja je takođe nesporna, pošto će se očekivanim naučnim doprinosima uticati na efikasnije rešavanje organizacije rukovođenja, bolje poslovnosti i tipologije osobina preduzetnika, što svakako ima karakter opšteg stručnog problema. Stručna opravdanost ovog istraživanja sastoji se u unapređivanju postojećih, za sada, oskudnih saznanja o osobinama uspešnih preduzetnika. Rezulteti dobijeni ovim istraživanjem utvrdiće pravo stanje teorije i prakse, relevantnih činilaca koji se odnose na preduzetnički menadžment i na unapređenje razvoja privrede Srbije pomoću preduzetničkih (poslovnih) inkubatora. Ovo će sve skupa doprineti podizanju svestranije, bilo mlade ili ličnosti sa iskustvom, i na taj način povećati efikasnost preduzetnika. Tržišni privredni sistem zahteva efikasnu proizvodnju, poslovanje i razvoj, a to će moći sa ovim preduzetnicima.

1.8. NAUČNI REZULTATI KOJI SE OČEKUJU

Svaki način poslovanja, pa tako i preduzetničko karakteriše se sa svojim parametrima i određenom posebnošću svoga rasta.

Koncepcija savremenog preduzetništva odražava kvalitetan preokret u strukturi proizvodnih snaga, pri čemu osobine preduzetnika menjaju karakter i činioce poslovne uspešnosti. Na ovaj način široko se otvara mogućnost preduzetništva, što predstavlja glavni izlaz za naučno-tehnički pregres.

Naučni rezultati koji se očekuju izradom ove doktorske disertacije pokazaće da će osobine preduzetnika postati odlučujući činilac, tako da uz pomoć preduzetničkog menadžmenta i njegovog uticaja na unapređenje razvoja privrede Srbije putem poslovnih inkubatora dođe do njenog efikasnijeg poslovanja.

2. OUPŠTE O ŽIVOTNIM CILJEVIMA

Ni jedno ljudsko biće ne može da živi bez životnog cilja. Mi stvarnost uvek saznajemo putem životnog cilje kome se posvećujemo. Ako pitamo nekog čoveka šta mu je životni cilj, on možda neće moći da nam odgovori. Ljudi uglavnom ne razbijaju sebi glavu nad tim pitanjem i ne pokušavaju da formulišu neko rešenje. Ako bi začepili uši da ne bismo čuli odgovor, ako bi posmatrali njegovu aktivnost, videli bi da ima svoj sopstveni životni cilj i da svi njegovi stavovi, držanje, pokreti, navike i karakterne crte se slažu sa tim ciljem. Postoji onoliko predstava o životnim ciljevima koliko i ljudi. Niko ne poseduje savršen, tačan životni cilj. S druge strane opet moramo priznati da se ni jedan životni cilj koji je imalo celishodan, ne može označiti kao pogrešan. Mi smo u stanju da utvrdimo u čemu se sastoji to što je zajedničko boljem životnom cilju, a šta nedostaje onim manje vrednim ciljevima. Na taj način možemo da dođemo do jednog naučno utemeljenog životnog cilja, do zajedničkog obeležja ispravnih predstava o životnom cilju koji nam omogućava da se suočimo sa stvarnošću u onoj meri koliko se ona odnosi na čovečanstvo. Ovde moramo konstatovati da je "ispravno za čovečanstvo", dobro za svrhe i ciljeve ljudskog bića.¹

Svaki čovek ima tri glavna životna cilja i on pre svega njima mora da udovolji. Oni za njega čine stvarnost. Sva pitanja koja mu se nameću idu u pravcu tih dužnosti. On neprekidno mora da traga za odgovorom na ta pitanja jer mu se ona nameću svakodnevno i njegovi pokušaji da odgovori predočavaju mu njegovu predstavu o životnim ciljevima. Prva od ovih dužnosti je da mi moramo da se razvijamo u okviru ovog sveta. Isto tako, moramo telesno i duhovno da se razvijamo, tako da možemo da produžimo naš lični život na zemlji i da obezbedimo budućnost čovečanstva.

Tu dolazimo do druge dužnosti. Nejakost i ograničenja čoveka onemogućavaju ga da svoje životne ciljeve postigne sam. Ako hoćemo da preživimo, onda čak i naša osećanja moraju da budu u skladu sa tim najvažnijim od svih zadataka i ciljeva za opstanak našeg ličnog života i života čovečanstva na ovoj planeti koju nastanjujemo u saradnji sa ljudima oko nas.

Postoji treća dužnost koja nas obavezuje. Čovek živi u dva pola. Problem ljubavi i braka spada u delokrug ove treće dužnosti.

Tako ove tri dužnosti postavljaju tri kruga problema: kako ću naći zanimanje koje će me osposobiti da u prirodno datim ograničenjima preživim na ovoj zemlji? Kako ću naći mesto među ljudima koji me okružuju, tako da mogu sa njima da sarađujem i da uživam blagodeti zajednice? Kako da udovoljim činjenici da čovek živi u dva pola i budućnost i opstanak ljudskog roda zavisi od našeg ljubavnog života?

¹ Alfred Adler: Smisao života, Matica srpska, Novi Sad, 1989, str.218

Individualnoj psihologiji nisu poznata pitanja životnog cilja koja se ne bi dala podvesti pod jedno od ova tri pitanja: pitanje rada, pitanje društva i pitanje polnosti.²

Samo ako je čovek shvatio da je životni cilj u radu za opšte dobro, biće u stanju da se hrabro i sa dobrim izgledima na uspeh suoči sa svojim poteškoćama.

2.1. DEFINICIJA ŽIVOTA

Život, oblik postojanja i kretanje materije.

Proces koji se vrši sam po sebi, rezultira iz niza složenih hemijskih procesa započetih pre više milijardi godina i koji se kao nepreglediva nit provlači kroz proces evolucije života. Osnovna svojstva života su autoreprodukcija i interakcija sa spoljnom sredinom. Po L.Paulingu, "život nije svojstvo nijednog molekula, nego je odnos među njima", međutim biće nije samo prost zbir molekula, već mu svojstva daju njihov međusoban određen položaj i njihova interakcija.³

Život, naziv za sveukupnost funkcija svojstvenih živim bićima; oblik postojanja vezan na individualiziranu visoko organizovanu materiju, nastao na Zemlji, u određenoj etapi njenog razvoja. O nastanku života na Zemlji izneseno je više naučno-metodskih prihvatljivih hipoteza, ali ni jedna od njih nije do sada mogla biti verifikovana egzaktnim istraživanjima. Postoji opravdano mišljenje da je glavna poteškoća za stvaranje definitivne teorije o postanku života u tome da se život pojavio u specifičnim uslovima Zemljinog razvoja koje dosad nije uspelo eksperimentalno obnoviti.⁴

P.N.Džaparidze smatra da "pojam život zahteva definiciju koja nije povezana sa hipotezama o konkretnim fizičkim procesima na kojima se zasniva život" i predlaže da se formuliše njegova "funkcionalna definicija".⁵

Prve, po našem mišljenju, uspešne korake u ovom pravcu napravio je A.A.Ljapunov. On smatra da se svaka manifestacija života može prevesti na jezik nauke o upravljanju procesima. Ova tvrdnja se svodi na to da su reakcije koje u organizmu nastaju kao odgovor na spoljašnje uticaje radi očuvanja stanja i stabilnosti koja odgovara ovom stanju, u osnovi životne aktivnosti svih organizama.⁶

² Alfred Adler: Smisao života, Matica srpska, Novi Sad, str.221

³ Mala enciklopedija, Prosveta, I tom, Beograd, 1978, str.629

⁴ Enciklopedija Leksikografskog zavoda, VI tom, Zagreb, 1969, str.764.

⁵ P.N.Džaparidze: Filozofska ocena pojma "život", Dijalektički časopis opšte probleme matematičkih, prirodnih i tehničkih nauka, br.3, Beograd, 1971.

⁶ A.A.Ljapunov, OB upravljaoncih sistemah živoi prirodii obšim ponimanini žiznenih procesov, M. 1962.

Ljapunov karakteriše život kao visokostabilno stanje supstanci, koje za obradu reakcije održavanja, koristi informaciju, koja se kodira stanjem pojedinih molekula.

Onaj čiji je život pun smisla stvara od svog sveta za nas bivstvujući time što njega – i ujedno i sebe – stalno menja i preobražava. Individua čiji život ima cilj, nije zatvorena supstanca već supstanca koja se razvija, koja kroz konflikte sveta razvija svoju ličnost – u beskonačnost.⁷

Kad Aristotel govori o blaženstvu, onda on kaže da je za to potreban ne samo moral već i izvesna bogatstva (imovina, lepota, razboritost itd.), pa i za život sa ciljem potrebna su takva "bogatstva". Nužno je pre svega da svet u kome čovek živi pruža mogućnost da ima svoje životne ciljeve, a takođe da može i da ih ostvari ako za to ima sposobnosti. Ako čovek dnevno dvadeset časova radi besmislen posao, ne može živeti život pun smisla. A i razboritost i darovitost su neophodna "dobra" koje treba da ima uspešan preduzetnik. Istina, njih je vrlo teško odvojiti od samog morala. I moral može biti dar, kao što i duh može biti samo sirovina.

Alfred Adler, u svom radu "Smisao života", navodi: "Oduvek sam se pridržavao načela da sva životna pitanja potiču trima velikim problemima: problemi života u zajednici, problemi rada i problemi ljubavi."⁸

Na rešenje ova tri glavna pitanja usmerena su sva druga pitanja, bilo da se radi o pitanjima prijateljstva, drugarstva, o interesovanju za grad i selo, za narod i čovečanstvo, o dobrim manirima, o preuzimanju neke kulturne funkcije društva, o pripremi za saradnju, u školi i u nastavi, o poštovanju i respektu drugog pola, o telesnoj i duhovnoj pripremi za sva pitanja, kao i o izboru polnog partnera.⁹

Subjektivizam ne može da reši problem životnih ciljeva zbog svoje jednostranosti. On posmatra samo jedan deo sveta, a drugom odriče realitet. Pri tome se on ne udubljuje dovoljno u subjekat da bi u njemu otkrio celokupan život.

Život je univerzalan i suština sveta, što znači da je princip života princip stvarnosti. Sve što se stvara, samo se životom stvara. Zato zakoni prirode ne zavise od realnog bića, nego od subjekta. Sam život mi neposredno doživljavamo.

⁷ Agnes Heler: Svakodnevni život, Nolit, Beograd, 1978. str.132

⁸ Alfred Adler: Smisao života, Matica srpska, Novi Sad, 1989, str.31.

⁹ Alfred Adler: Smisao života, Matica srpska, Novi Sad, 1989, str.33

Niče je usmerio filozofiju ka životnim ciljevima, te je dospao do problema njegova smisla i vrednosti. Niče je mogao više da oseti problem nego što je mogao da mu pruži dovoljno obimno rešenje.¹⁰

Život je najviša vrednost, smisao svega, to njemu smisao ne prilazi od ničega van njega, nego naprotiv, sve ima da se njemu podredi. Čovek, koji je samo jedan član u redu živih bića, treba da se potčini opštim zakonima živata. On se smatra savremenim samo dok teži onome što ili koristi njegovom individualnom životu ili što održava život njegove vrste.

Filozofija života nije uočila životne ciljeve, mada se njima služi čim počne da govori o čistom sadržaju, jer smisao, kao teorijska forma, nužna je pretpostavka svakog mišljenja, pa stoga i životnih ciljeva.¹¹

Životni ciljevi nalaze se u svim kulturnim oblastima. Ostajući čisti u svojoj apolonoskoj strani našeg života, dok je dionisovskog o kulturnom čoveku uništeno.

Prema tome, ni jedno učenje o životnim ciljevima, ni jedna filozofija života ne sadrži samo realan život, iz čega se vidi da mi kao kulturni ljudi ne doživljavamo samo ono što se naziva životom, već doživljavamo i forme bića.

2.2. PROBLEM ŽIVOTNIH CILJEVA

Posmatranje raznih učenja o životnim ciljevima otkrilo je da se problem jednostranosti i nedovoljno naučno rešavao.

Ovo nas tera da tražimo drugo rešenje problema. Da bismo u tome uspeali, mi moramo prethodno da opširnije uvidimo u čemu je sam problem životnih ciljeva. On će nam u isto vreme bliže otkriti u kom pravcu treba da se kreće naš odgovor na njega.

Problem životnih ciljeva je u saznanju, vrsti i smeru cilja koji subjekat sebi postavlja.

Životni ciljevi kao problem biće jasniji ako posmatramo samog čoveka. On postavlja sebi izvesne ciljeve, koje želi da ostvari, a koji su za njega vredni. Kako on njih tek treba da ostvari, to oni ne moraju biti i realni.

Iz ovoga je jasno da u poređenju s prirodom, ovde imamo novo to što se čovek pita o cilju svog rada.

¹⁰ M.Jovanović: Smisao i vrednost života po Hajnrihu Rikertu, doktorska disertacija, str.26.

¹¹ H.Rickert: Die Philosophie des Lebens, str.76.

Gledište na sve u svojoj potpunosti obuhvata i gledišta za život, jer smisao našega života ne zavisi samo od objektivnog sveta, nego i od odnosa subjekta prema svetu. Saznanje sveta bez saznanja objekta i njegovog shvatanja prema svetu pružilo bi nam nepotpuno razumevanje životnog cilja. Kad hoćemo da se zna šta znači čovek u svetu, onda treba da se pita o odnosu stvarnog života prema vrednostima, jer ovaj odnos odlučuje o položaju čoveka prema svetu.¹²

Prema tome, problem treba da glasi: Da li je naš život radi samoga sebe ili radi nečega drugog?

Tumačiti smisao života znači postati svestan vrednosti koju imaju životni ciljevi.¹³

Mi smo videli da nije dovoljno da čovek kao realan subjekt postoji. Isto tako naš život ne bi imao cilja, ako bi vrednosti postojale, a ne bi bile ni u kakvoj relaciji sa našim subjektom. Dakle problem životnih ciljeva sadrži pitanje o postojanju vrednosti kao i pitanje o odnosu subjekta prema njima. Sad konačno možemo formulisati naš problem: Iz čega se sastoji struktura životnih ciljava preduzetnika.

Preduzetnici bi trebali da imaju svoje životne ciljeve i u čemu je smisao sveta nezavisno od toga šta oni smatraju vrednošću života.

Problem smisla života mora biti problem svemira. Rešenje tako postavljenog problema može zadovoljiti ljudski duh. Dr Nikola M. Popović izričito kaže: "Da će se teško ko pomiriti s tvrdnjem da je svemir besmislen. Naprotiv, njegov smisao mora se tražiti i naći u jednom najvišem cilju kome teži svemir u celokupnom svom postojanju". Dr Nikola Popović s pravom kaže da jedino ako znamo da su naši ideali naši objektivni ciljevi, u skladu sa pracišjem svemira, mi bi ne samo znali kako treba da živimo, već i čemu imamo da se od takvog života nadamo, a ta su saznanja, za kojima ljudski duh od vajakada najstrašnije čezne.¹⁴ Život je smisao jer je tek karika u lancu. Životu, tako reći, prethodi ustanovljena hijerarhija vrednosti i carstva svrha. Život je slobodno opredeljen shodno ovim idejama. Konačno, treća je karika utvrđivanje, prema apsolutnoj evidenciji, rezultata življenja ljudi – moralnih agenata. Čovekov život je čvrsto ukotvljen u ovom konglomeratu. On nije, nešto što štrči iz pojmovne pustinje. On, dakle, ima cilj. On, je drugim rečima, deo racionalne sredine.¹⁵

Ako, se međutim, pretpostavi da takozvani viši kriterijum vrednosti života – onaj smisaoni – ili nije realan ili je neprimenjiv na ljudsko postojanje.

¹² H.Rickert, der gebenstand der erkenntnis G.Aufl.str.159.

¹³ August masser, die sinndeutung des Lebans, philosophie und Leben str.120.

¹⁴ Nikola M.Popović, Šta je čovek i u čemu je vrednst čovekovog života?, str.270.

¹⁵ Miodrag Lukić: Traktat o smislu života, stručna knjiga: Hegelovo društvo, Beograd, 1987.

U definiciji životnog cilja sadržana je i implikacija da on mora biti preferiran. Ovo znači da je nemoguće zamisliti racionalno biće koje bi, imalo alternativu: smislaon besmislen život, - moglo odabrati ovaj potonji. Imati cilj, znači biti u skladu s umom. Čak je čežnja za životnim ciljem doista vrhunac racionalnosti: oličenje čovekove umske prirode. Svako, bez izuzetka, ukoliko je racionalno biće želi da ima životni cilj. Svakako, želeti i biti sposoban ostvariti – sasvim su odvojeni kvaliteti.¹⁶ Svako racionalno biće treba svoj život da prilagodi dostignuću svog cilja, tako za onog kome se u takvom poduhvatu iz bilo kog razloga čini nemoguć, sledi da cilj njegovog življenja nije ni od kakvog značaja.

Na ovaj način pretpostavka životnog cilja javlja se kao nužan uslov propisivanju univerzalnih normi življenja.

Pitanje koje je od značaja u razmišljanju o životnom cilju je: da li pojedinac može biti zadovoljan ako je on sam uveren da je njegov životni cilj ostvaren, ili je potrebno da lično mišljenje utvrdi i proveru inspekcijom mišljenja drugih?

Život oplemenjen ciljem ima posebnu osobinu: On je čvrsto okupljena celina. Ovo je olako čak i onda kad je neko u iluziji misleći da je ostvario svoj životni cilj. Možda je umesno napraviti upoređenje s mozaikom, čiji je svaki delić nezaobilazan deo u opštem sklopu. Čim neki kamenčić to nije, on, svakako kvari celu sliku. Ili, možda, se ovde može primeniti Kantovo određenje života: celina koja zavisi od svakog dela onako kako deo zavisi od celine. Ove definicije, primenjene na životne ciljeve, znače da čovek mora u svakoj prilici slediti opštem nacrtu. Životni cilj, između ostalog, je rukovođen disciplinom. Obrnuto, međutim, važi da život koji nema cilja se ne upravlja prema svetioniku smisla ne može sebi postaviti ograničenja. Ta ograničenja i jesu životni ciljevi. Ovde leži antički helenski uvid da je tek konačno – savršeno.

2.3. SVRHA ŽIVOTA

Svrha života je povećanje sreće, a proces pomoću koga se ona ostvaruje je razvoj. Život počinje na prirodan način: rađanjem, zatim se razvija, a sreća se širi. Povećanje sreće nosi sa sobom rast intelegencije, snage, stvaralaštva, i svega što se može reći da je važno u životu.¹⁷

Ako je čovek postigao svrhu života, učinio je da najviše pomogne kosmičkoj svrsi, jer se razvoju svemira u biti služi razvijanjem pojedinačnog života.

¹⁶ Navedeno delo, str.82

¹⁷ Maharši maheš jogi: Znanost o bitku i umetnosti življenja, nova knjiga, Beograd, 1988. str.84

Ako je čovek nesretan, izgubio je samo srž života. Ako se njegova inteligencija, snaga, stvaralačka moć, mir i sreća neprestano ne razvijaju, izgubio je smer kretanja. Život ne postoji da bi se živio u toj tuposti, ispraznosti i patnji, to ne spada u bitnu narav života.

Život je u pokretu, nije nepokretan, on je energičan, napreduje, menja se i razvija delovanjem i umnožava se.

Čovek ograničenog duha, nije u stanju shvatiti svrhu života. Svesni duh običnog čoveka tako je ograničen da on čak nije u stanju uživati u životu. Ne upotrebljavajući svoj puni potencijal, čovek nije u stanju postići svrhu svog života.

Čovek je danas slep za svrhu života, nesposoban da vidi kako je rođen da uživa, stvara i živi život koristan njemu i drugima.

Za ljudski rod je predviđen život u slobodi. Ako čovek nije sposoban živeti slobodno, svrha života nije postignuta. Svaki je čovek sposoban živeti punovredan život.¹⁸

Životni ciljevi su važni za savremeno društvo, u kome su ciljevi često zaboravljeni zbog zaokupljenosti životom.

Spenser je problem životnih ciljeva formulisao vrlo jasno. On je izneo misao da uživanje vezano za cilj nužno čini da su sredstva za taj cilj takođe ugodna. On pretpostavlja da su u stanju potpune prilagođenosti čovečanstva socijalnom stanju. Postupci su potpuno ispravni samo tada kad su osim što doprinose budućoj sreći, posebnoj ili opštoj, neposredno ugodni, ili da je bol, ne samo krajnja nego i neposredan saputnik postupaka koji su neispravni.¹⁹

Na prvi pogled Spenserova pretpostavka izgleda uverljiva. Ako neka osoba, na primer, planira ugodno putovanje, pripreme za to putovanje mogu biti prijatne, ali je očito da to nije uvek istina i da postoji mnoštvo potupaka kojima se priprema poželjan cilj, a koji nisu prijatni. Ako bolesna osoba mora izdržavati boli pri lečenju, cilj joj je njeno zdravlje, a samo lečenje ne mora biti prijatno, kao što ni porođajni bolovi nisu prijatni.

Da bi smo postigli željeni cilj, činimo mnogo neprijatnih stvari jedino zato što nam naš razum kaže da ih moramo učiniti. U najboljem slučaju može se reći da je neprijatnost moguće manje ili više umanjiti anticipacijom užitka u rezultatu; anticipacija cilja – užitka može čak potpuno ukloniti neprijatnost vezanu za život.

¹⁸ Navedeno delo str.86.

¹⁹ H.Spenser: Principi etike sves.I.

Ali važnost problema životnih ciljeva ne završava ovde.

Značajniji su aspekti problema koji se mogu razumeti kada su vezani za ličnost kao živu misleću materiju.

Možemo se dobro koristiti ilustracijom koju Spenser nudi za životne ciljeve. On opisuje zadovoljstvo koje poslovni čovek dobija iz činjenice da njegove knjige, kad ih s vremena na vreme upoređuje, dokazuje da je rezultat u dlaku tačan. " Ako pitate ", kaže on " zašto sav taj mučan proces, toliko udaljen do stvarnog zarađivanja i još udaljeniji od životnog zadovoljstva, odgovor je, da voditi ispravno evidenciju znači ispunjavati uslov za cilj – bogatstvo (zarađivanje) i ono postaje po sebi neposredni cilj – dužnost koja se mora obavljati – da bi se mogla vršiti dužnost izdržavanja sebe, žene i dece.²⁰

Prema Spenserovom razmišljanju, zadovoljstvo u sredstvima, vođenju knjige, dobija se iz zadovoljstva iz uživanja u cilju – uživanje u životu, ili dužnosti ". Spenser nije uspeo da uoči dva problema životnih ciljeva. Onaj uočljivi je da se svesno viđen cilj može razlikovati od cilja koji nesvesno slutimo. Osoba može misliti da je njen životni cilj uživanje života ili ispunjenje dužnosti prema porodici, dok je njegov stvarni, iako nesvesni životni cilj, moć koju stiče pomoću novca ili zadovoljstvo što ga dobija prestižom, kreativnošću, vođstvom, nezavisnošću, solidarnošću itd.

Prema Fromu drugi – i mnogo važniji – problem nastaje iz pretpostavke da je uživanje povezano sa sigurnošću, osećanjem dužnosti, bogatstvom, stručnošću dolazi do zadovoljstva povezanog s životnim ciljem.²¹

Dok se može dogoditi da uživanje u životnom cilju, buduća upotreba novca, čini sredstvo za taj životni cilj, takođe ugodnim, kao što Spenser pretpostavlja, dotle uživanje u knjigovodstvu može dolaziti do potpuno različitog izvora i njegova povezanost s životnim ciljem može biti prividna. Slučaj o kome je reč bio bi opsesionalni preduzetnik koji mnogo uživa u svojim knjigovodstvenim aktivnostima i veoma je obradovan kad se njegovi obračuni pokazuju u dlaku tačni. Ispitamo li njegovo uživanje, naći ćemo da je on osoba ispunjena teškoćom i sumljom; on uživa u knjigovodstvu zato što je "aktivan", a da ne mora donositi odluke ili preuzimati rizik. Ako se knjige poklapaju i slažu, on je zadovoljan, jer je ispravnost njegovih brojeva daje simboličan odgovor na njegove sumnje o sebi i životu. Knjigovodstvo ima za njega isti smisao kao i za neku drugu osobu koja želi igrati karte ili provoditi slobodno vreme na neki drugi način.

²⁰ H.Spenser: Principi etike sves.I.

²¹ Erih From: Čovek za sebe, naprijed, Zagreb, 1989. str.173.

Život je postao nezavisan od cilja: On je uzurpirao ulogu cilja, a tobožnji cilj postoji samo u imaginaciji.

Najizrazitiji primer – u vezi sa Spenserovom ilustracijom života koji je sam postao nezavisan i ugodan, ali ne zbog uživanja u cilju, nego zbog faktora potpuno odvojenih od njega, jeste značenje rada kako se razvijalo u vekovima koja su usledila posle reforme društva. Problem o kojem se želi raspravljati – životni ciljevi dodiruje jedno od najboljih mesta savremenog društva. Jedan od najznačajnijih psiholoških problema modernog života jeste činjenica da aktivnosti koje su sredstva za ciljeve sve više i više uzurpiraju poziciju ciljeva, dok sami ciljevi imaju nejasnu i nestvarnu egzistenciju. Ljudi rade da bi zaradili novac; oni zarađuju novac da bi pomoću njega radili stvari u kojima će biti zadovoljni. Rad je sredstvo, uživanje je cilj. Ali šta se stvarno događa? Ljudi rade da bi više zarađivali, oni upotrebljavaju zarađeni novac da bi zaradili još više, a cilj – uživanje života – izgubio se iz vida. Ljudima se žuri oni pronalaze stvari kako bi imali više vremena za uživanje. Tada oni upotrebljavaju vreme uštedeno da bi se odmaralo, da bi opet uštedeli još više vremena od novih inovacija, dok ne dođu u situaciju da su toliko iscrpljeni da ne mogu upotrebiti uštedeno vreme. A de Saint-Exipéri u svom delu Mali princ dao je izvrstan opis upravo te strukture. On kaže postali smo zapleteni u mrežu života i izgubili smo iz vida ciljeve.²²

Prenaglašavanje ciljeva vodi do iskrivljenja harmonične ravnoteže između životnih ciljeva na razne načine: jedan je da je sav naglasak na ciljevima, bez dovoljnog uvažavanja uloge života. Rezultat je takvog iskrivljavanja da ciljevi postaju apstraktni, nestvarni i na kraju ništa drugo nego prazni snovi. Devi je dosta dugo raspravljao o toj opasnosti. Izolacija ciljeva može imati suprotan efekat: Premda je cilj ideološki zadržan, on služi isključivo kao maska za pomicanje svekolikog naglaska na one aktivnosti koje su navodno sredstva za taj cilj. Moto je takvog mehanizma " Ciljevi opravdavaju sredstva ". Branioci tog principa ne uspevaju shvatiti da upotreba destruktivnih sredstava ima vlastite konsekvence koje stvarno transformišu cilj.

Spenserovo shvatanje socijalne funkcije ugodnih aktivnosti poseduje važni sociološki aspekt za problem životnih ciljeva. U vezi sa svojim gledanjem da doživljaj užitka ima biološku funkciju da aktivnosti koje doprinose ljudskoj dobroti učini ugodnim i zato privlačnima, on tvrdi da "uobličavanje ljudske prirode da se osposobi za zahteve socijalnog života, mora na kraju sve potrebne aktivnosti učiniti prijatnima, dok sve aktivnosti u suprotnosti s tim zahtevima čine neprijatnima."²³

²² Egziper: Antoan je sent, Mali princ, Makedonska knjiga, Skoplje, str.128.

²³ H.Spenser: Principi etike sves.I.

I nastavlja, " Pretpostavljajući da je to u skladu s održavanjem života, nema te vrste aktivnosti koja neće postati izvor uživanja ako se nastavi, i zato će uživanje na kraju pratiti svaki pokret ili akciju koju zahtevaju socijalne prilike.²⁴

Spenser ovde dodiruje jedan od najvažnijih mehanizama društva: Bilo koje dato društvo teži za tim da formira karakternu strukturu svojih članova na takav način da ih podstiče kako bi oni želeli da čine ono što moraju činiti, da bi ispunili svoju socijalnu funkciju. Spenser ne uspeva shvatiti da u društvu, **pogubnom** za stvarni ljudski interes svojih članova, delatnosti koje su štetne za čoveka, ali korisne za funkcionisanje upravo tog društva, mogu takođe postati izvor zadovoljstva. Čak su se i robovi naučili da budu zadovoljni sa svojom sudbinom, a osvajači da uživaju u svojim okrutnostima. Kohezija svakog društva počiva upravo na činjenici da gotovo nema aktivnosti koja se ne može učiniti prijatnom, činjenica, dakle, koja sugeriše da fenomen što ga Spenser opisuje može biti izvor zadovoljstva isto kao i unapređenja socijalnog progresa. Ono što je važno, to je razumevanje značenja i funkcije bilo koje posebne aktivnosti, kao i zadovoljstva koje se dobija od nje s obzirom na ljudsku prirodu i prikladne uslove za svoj život. Kao što je istaknuto ranije, zadovoljstvo dobijeno od iracionalnih težnji razlikuje se po vrsti od uživanja dobijenog od aktivnosti koja doprinosi ljudskoj dobrobiti i takvo uživanje nije kriterijum vrednosti. Upravo zato što je Spenser u pravu, ističući da svaka socijalno korisna aktivnost može postati izvor uživanja.

On greši pretpostavljajući da zato uživanje, povezano sa takvim aktivnostima, dokazuje njihovu moralnu vrednost. Jedino pomoću analize prirode čoveka i razotkrivajući zapravo protivrečnosti između njegovih stvarnih životnih ciljeva i onih koji su mu nametnuti od društva, može doći do objektivno valjanih normi koje je Spenser nastojao otkriti. Njegov optimizam s obzirom na njegovo vlastito društvo i njegovu budućnost i nedostatak psihologije koja se bavi fenomenom iracionalnih čežnji i njihovog zadovoljavanja, bili su uzrok što je on i ne znajući utro put životnim ciljevima, koji su danas postali toliko popularni.

Prava odluka je tehničko – tehnološka u kojoj se zna cilj te odluke, ograničenja koje poseduje, funkcija cilja i kriterijum odlučivanja.²⁵

2.4. DUH I ŽIVOT

Veza duha i života spada u one probleme čija obrada mora da računa sa komplikovanim faktorima uz pomoć kojih bi mogli da odgonetnemo veliku zagonetku. Problem je izgleda, započeo u prastaro doba kada je neko došao do

²⁴ H.Spenser: Principi etike sves.I.

²⁵ H.Spenser: (1820-1903) Engleski filozof i sociolog, evolucionist; nastajao je da sistematizuje sve oblasti iskustva na osnovu pojma razvitka, prilagođavanja i progresu.

otkrića koje zbunjuje da životni duh, koji u poslednjem trzaju napušta telo smrtnika, znači nešto više od strujanja vazduha.²⁶

" Život " poznajem samo u obliku živog tela, čak ni nejasno ne naslućuje šta bi život po sebi i za sebe u apstraktnom stanju mogao još da znači izvan te obične reči.

Naučnom postupku nije uspelo da reši zagonetku života ni u organskoj materiji ni u tajanstvenom nizu slika duše, zbog čega smo još uvek u potrazi za živim bićem, čije postojanje moramo transportovati sa one strane iskustvenoga.

Samo je život, koji se živi u izvesnom duhu, vredan života. Čudno je da život, koji se živi samo iz sopstvenog **Ja** po pravilu ne samo toj osobi već i drugima deluje tupo. Obilje života zahteva više od sopstvenog **Ja**, potreban mu je duh, koji je očigledno u stanju da oživi sve one psihičke mogućnosti do kojih ne može dopreti svest sopstvenoga **Ja**.

Život je kriterijum istine duha. Duh koji čoveka izvlači iznad životnih mogućnosti a ispunjenje traži samo u sebi je zaludan duh – ne bez čovekove krivice, kome je ostavljena mogućnost da se poda ili ne.

Život i duh su dve sile, ili neophodnosti, između kojih je postavljen čovek. Duh daje njegovom životu smisao i mogućnost najvećeg rizika. Ali život je neophodan duhu, jer njegova istina nije ništa ako ne može da živi.

2.5. ŽIVOTNI CILJEVI PREDUZETNIKA

Životni ciljevi se ubrajaju u takozvana večna psihološka i filozofska pitanja koja svaka epoha, klasa, naraštaj, pa donekle i svaki pojedinac rešava na nov način.²⁷

Aktuelnost problematike životnih ciljeva uslovljena je čitavim nizom uzroka. Problematika životnih ciljeva kako kod nas tako i u svetu nije nova. U ovom radu razmatraćemo problem životnih ciljeva vezan za živu misleću materiju. Životni ciljevi se očigledno, ne mogu razmatrati kao poseban, samostalan problem pošto proistiće iz suštine filozofske koncepcije čoveka i sveta u celini. Odavno se smatralo razumljivim samo po sebi da odgovor na pitanje o životnim ciljevima proistiće iz celokupnog psihologije, filozofskog sistema, metafizike, sociologije kao iz svoje osnove. Mudrost i znanja u svom izvornom značenju neophodni su kao znanje života i znanje za život. Životni ciljevi su u psihologiji i početni i završni problem. Kao što je poznato prve grčke

²⁶ Karl Gustav Jung: Duh i život, Matica srpska, Novi Sad, 1978. str.7.

²⁷ V.N.Šerdakov: Smisl žizni kak filozofsko – ztičenskaja provlema, Filofskie nauki, No 2, 1985.

škole bile su skroz natopljene etičkim smislom, da su bile traganje i izraz određenog poimanja života. U indijskoj i kineskoj misli, pak problem životnih ciljeva je očito iskonski i glavni problem. Kada govorimo o životnim ciljevima, imamo u vidu ne ono što jeste nego ono što treba da bude, ne to kako ljudi žive već kako treba da žive. Znači li to da smo samim tim dokučili i to kako čovek treba da živi, u čemu treba da vidi smisao i cilj svog postojanja? Živeti u skladu sa prirodom, biti ono što jesi? Ali zašto treba živeti u skladu s prirodom i biti ono što jesmo? Životinji i drvetu, razume se, bilo bi besmisleno govoriti " Budi drugačiji "! Ali čovek za razliku od njih ima sposobnost samoodređenja i svesnog izbora životnog cilja. On može za sebe da kaže: "treba da budim drugačiji". Čime se čovek rukovodi pri tom izboru? O tome možemo prosuđivati proučavajući istoriju i život savremenih ljudi. No čime treba da se rukovode? Zar se često ljudi ne kaju zbog toga što su nekada izabrali loše ciljeve! Ali to ne znači, međutim, da možemo smatrati dokazanim postojanje jedinog ispravnog puta. Rešenje ovog pitanja tiče se svakog čoveka. Pitanje životnog cilja jedno je od najznačajnijih pitanja za svakog od nas.

U najširem planu uzevši moguće su tri varijante mišljenja o životnim ciljevima. Život nema cilja kao što ga nema ni priroda. Ne postoji jedinstveni ispravni put za sve ljude, uzvišeni ili niski način života na kraju krajeva su istovetni. Oni koji su poricali više životne ciljeve nisu uvek i dolazili do negativne, pesimističke ocene vrednosti života. Ovde je moguć ovakav zaključak. Može se i treba živeti za svoje sopstveno zadovoljstvo, sve ostalo je bez značaja.

Drugo stanovište polazi od toga da je životni cilj unapred objektivno predodređen od strane boga, svemira, evolucije. Treba samo shvatiti taj smisao dosuđen čoveku kako bi sledio ispravan put.

Postoji, najzad, i treće stanovište koje se temelji na principu slobode. "Ako nema boga, onda sam ja Bog" – kaže Kirilov iz romana "Zli dusi" F.M.Dostojevskog. "Čovekobog" je u stanju da po svom nahodjenju bira životne ciljeve i prema tome, određuje smisao svog postojanja. On ne poznaje druge obaveze. Liče mu na okove koji sputavaju većinu ljudi pretvarajući ih u robove božanstva ili zemaljskih strasti. Po cenu " velikog odricanja " on nastoji da dostigne samoafirmaciju i "identitet", da bude ono što jeste, da na delu postane "mera svih stvari".

Čovek koji ima uzvišen cilj i misiju ne može želeći da bude slobodan od svog dela. Voljeni čovek se ne oseća sputanim ljubavnim vezama jer su one poželjne. Samopotvrđivanje putem odricanja od svih veza sa svetom neizbežno nosi sa sobom hladnoću i pustoš. Fiksirajući cilj i smisao života pristalice slobode ne priznaju spoljašnji autoritet – društva ili boga – već jedino dužnost prema samom sebi, odgovornost jedino pred samim sobom, čovek sam sebe stvara. Čak i u ime ideala slobodne pojedinačne ličnosti ne smemo se odreći ljubavi i

saosećanja prema malom čoveku, ne smemo poricati obaveznost moralnog zakona i svoju odgovornost prema ljudima.

Takva sloboda, kako je pokazao F.M.Dostojevski na primeru svojih junaka koji su "slobodni duhom", vodi gubitku "živog života" i duševnom krahu.

Prema tome životni ciljevi treba da budu u vezi sa shvatanjem suštine života, treba da budu sporenje o načinu života, ciljevima i vrednostima. Smatra se da bi se pristalice formule " Smisao života je u samom životu" priklonile njenoj interpretaciji: Uživaj život dok živiš, nikakvog višeg cilja, osim tvoje sreće, ne može biti. Ovakvo stanovište, ma kako tumačili pojam sreće, ne može zadovoljiti čoveka. Njegovo moralno osećanje, ukoliko nije prigušeno, svedoči da postoji cilj i smisao koji prevazilazi ličnu sreću.

Treba naglasiti da cilj i smisao života, vezani za sadržaj koji prevazilazi okvire individualnog cilja. Ograničavanje smisla života načisto lične ciljeve vodi individualizmu a često i negiranju viših vrednosti i ciljeva egzistencije.

Preuveličavanje uloge svesnog, razumnog elementa u životu karakteristično je obeležje evropske filozofije i evropske kulture u celini tokom niza vekova. Smatralo se po sebi razumljivim da će pravilno teorijsko rešenje problema smisla životnih ciljeva pružiti i ispravnu orijentaciju i prema tome, omogućiti dostizanje istinskog autentičnog egzistiranja. Ali život, čovekovo ponašanje, nisu samo produkt uma. Nečije uverenje da traba živeti tako i tako još uvek ne garantuje da će odista i živeti u skladu s njima. Dešava se da čovek praktično živi drugačije, čak i suprotno vlastitom shvatanju životnog cilja. I, treba naglasiti da to nije uvek ni loše. Sve zavisi od uverenja. Problem smisla životnih ciljeva nije isključiva nadležnosti teorije. On se rađa u prosečnoj svesti, tu je njegovo rodno mesto i prebivalište. Svaki od nas rešava ovako ili onako problem svog života, ponekad nezavisno od filozofskih umovanja pa čak njima nasuprot. Tolstoj je primetio da ljudi rada, koji ne razmišljaju o životnim ciljevima, imaju smisao života a ljudi obrazovanog sloja, koji traže smisao života, često ga nemaju.

Čovek je povezan sa svetom mnoštvom različitih svesnih i nesvesnih veza. Ono za šta je vezano njegovo srce, što predstavlja glavno ineteresovanje ispunjava njegov život i čini stvarni smisao njegove egzistencije. Ljubav majke prema detetu može u potpunosti biti njen životni cilj. Zavisno od životnih okolnosti a ne samo od razmišljanja životni ciljevi mogu se povećavati ili smanjivati. Veoma je značajno istraživanje spoljašnjih i unutrašnjih uslova u kojima životni ciljevi iščezavaju.

Treba takođe imati u vidu da postoje periodi koji ispunjavaju život ljudi i oduševljavaju ih opšti ciljevi. I obrnuto, socijalne krize, raspadanje, bezizlaza, lišavanje ciljeva određene slojeve društva, smanjuju opšti životni tonus. U takvim

periodima pitanje o životnim ciljevima iskrsava sa svom žestinom. Filozofi, mudraci različitih epoha izrekli su mnoštvo najdubljih misli o životnim ciljevima. Možemo se čuditi zašto ih ljudi koji traže uputstvo u životu nisu uslužili. Ali nije stvar u tome što su saopštene istine ostale neuslišene. Oni koji su uslišili i usvojili ove misli najčešće nisu mogli izgraditi život sa svojim shvatanjima. Smetali su ne samo nedostatak volje, ljudske slabosti, već i nešto dublje što leži u osnovi ljudske prirode.

Napred rečeno ne znači da su razmišljanja o samom sebi, o smislu života, neploda i nepotrebna. Od suštinske važnosti je ne samo to kako čovek živi nego i to kako on smatra da treba živeti, kakve su mu predstavke o istinskom životu. Ove pretpostavke su poluga razvoja i usavršavanja čak i ako se i ne realizuju u stvarnom životu.

U svakodnevnoj svesti uporno iskrsava pitanje: Da li živim onako kako treba? ili drugačije: Živim li pravim životom ili ne? Pitanje o istinskom životu (istinskom prijateljstvu, ljubavi, sklonosti, delatnosti itd.) rađa se i uporno iskrsava pred čovekom.

U čemu se dakle, sastoji pravi životni cilj? Odgovor je na ovo pitanje jadanostavan – treba živeti pravim životom, treba biti čovek u svim okolnostima i uprkos njima. Tačnije rečeno, svaka od ovih odredaba uzeta ponaosob ne iscrpljuje mnogostranost problema. Smisao života je u radu? Svakako. Rad je osnova celokupnog čovekovog bogatstva i izvan rada njegov život.

Černjiševski definiše lepo uz pomoć pojma života, kakav treba da bude. Ali sami pojmovi o pravom životu se menjaju i ne može se reći koji je od njih definitivno istinit. Ne može se jedanput zauvek odrediti kakav život i koje predstave o lepoti odgovaraju pravoj čovekovoju suštini pošto je ona uvek u nastajanju.

Životini ciljevi ne mogu biti definitivno određeni zbog toga što oni nisu unapred i u potpunosti propisani od strane istorije ili više sile; njih čovečanstvo stvara i stvaraće ih proces razvoja nezavisno od bilo kakvog unapred određenog cilja. Tolstoj je smatrao da ne možemo saznati cilj života, smisao života možemo doživljavati kao višu volju. Jaspers je pošao od zaključaka da čoveku nije dato da spozna konačni životni cilj, čovek može da stremlji istinskoj egzistenciji.

Životni cilj se sastoji u traženju i nalaženju onog jedinog i pravog puta sledeći ideju vodilju, težeći intelektom, moralnim osećanjem čulom svoje pravo mesto i svoju delatnost. Život svakog od nas je neponovljiv. Nesumljivo je jedino da taj jedini pravi put postoji i da se on može pronaći samo maksimalnim naprezanjem svih duhovnih snaga. I najmudrije misli i iskustvo koje je čovečanstvo nakupilo treba da budu podstrek sopstevnim traganjima i odlukama. Takvo shvatanje čini ličnost odgovornom za društveni sadržaj svoje životne

delatnosti i istovremeno je obavezuje da uzdigne sebe na nivo subjekta društvenih odnosa.

Mnogi bi se preduzetnici iznenadili i negodovali kad bi im neko rekao da zastupaju određenu psihološku teoriju o prirodi čovekovog ponašanja. Često činimo grešku, kad očekujemo da se drugi ponašaju "kako treba" ili "razumno". Zato dolazimo u situaciju da kažemo: "Tako nešto ja ne bih učinio. Ne razumem tog čoveka. Da li je on lud?"

Ako neko drugačije reaguje nego što bismo mi reagovali, ili ako reaguje drugačije od naših želja, zato ne mora biti lud. On je u mnogo slučajeva sasvim običan i normalan čovek. Mi zaboravljamo pri tome da on ne gleda na svet našim očima, da ima drugačije sposobnosti, znanja i iskustva. Ispuštamo iz vida da ga možda brine neka sasvim drugačija briga koja je njemu važna, a nama nebitna, možda ima drugačiji socijalni status od našega. Svaki čovek ima svoju specifičnu logiku, u nju su uključene njegove emocije, stavovi i raspoloženja.

U čoveku istovremeno postoje različite osobine, a upravo to smo skloni da zanemarimo.

Čoveka gledamo jednostrano i zaboravljamo da njegovo ponašanje određuje mnogo potreba koje on teži da zadovolji uz prijatna ili manje prijatna osećanja. Tu su i njegova iskustva u zadovoljavanju određenih potreba, njegova raspoloženja, zdravstveno stanje, itd. Svako reagovanje čoveka predstavlja rezultantu delovanja čitavog niza faktora. On je pri tome izložen uticaju elemenata koji se odnose na njegovu socijalnu, psihološku i fiziološku okolinu.

Životni ciljevi preduzetnika obuhvataju mnogo elemenata koji su vezani za menadžment. U ovom radu mi ćemo se baviti istraživanjem životnih ciljeva preduzetnika.

Kakvo je stanje preduzetništva u Srbiji danas? Da li postoji razlika među preduzetnicima privatnih i društvenih preduzeća? Oko tog pitanja ima dosta špekulacija i odgovora "napamet" ali je malo empirijskih istraživanja koja jedino mogu dati valjan odgovor. Jedno od takvih istraživanja je ovaj rad. Rad se dobrim delom bazira na utvrđivanju korelacije između životnih ciljeva preduzetnika društvenih preduzeća i privatnih preduzeća, a kao kontrolna grupa korišćeni su menadžeri privatnih preduzeća. Na osnovu informacija dobijenih iz slučajno izabranih uzoraka, donose se zaključci o karakteristikama posmatrane populacije. Istraživanje treba da dokaže da uspešni menadžeri kao vlasnici kapitala, imaju različitu strukturu životnih ciljeva od preduzetnika društvenih preduzeća. Životni ciljevi preduzetnika su osnovni princip od koga polazimo pri postavljanju hipoteza u ovom istraživanju. Imajući u vidu rezultate dosadašnjih istraživanja i teorijske zaključke kod nas i u svetu, koji govore da nije utvrđena

korelacija između strukture životnih ciljeva preduzetnika kao jedinki i uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Ljudi na rukovodećim mestima u preduzećima imaju različite strukture životnih ciljeva kao posledicu individualne psihologije, obrazovanja, kulture sredine u kojoj se razvijaju i rade.

Neki životni ciljevi preduzetnika mogu se grupisati oko sledećih činilaca (motiva) kao što su: vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstvo.

Definisanje i struktura životnih ciljeva preduzetnika mogla bi se i na drugi način odrediti. U radu ćemo razmatrati životne ciljeve preduzetnika vezane za uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Struktura ciljeva preduzetnika predstavlja nezaobilazno područje organizovanja upravljanja u savremenim okolnostima naučno-tehničkog progressa i bitan je uslov povećanja uspešnosti poslovanja.

Najbolja i najuspešnija preduzeća su stavila naglasak na ljude i upravljanje njihovim potencijalima i sklonostima. Mnoga su to proglasila svojim mitom: "Ljudi su na prvom i poslednjem mestu - ako imaš prave ljude, sve ostalo ide".

Različite su uloge preduzetnika, a kao najčešće su:

- strateg
- realizator
- vođa
- motivator
- donosilac odluka
- kontrolor
- upravlja promenama

Najveći uticaj na stvaranje efikasne organizacije imaju preduzetnici i to kroz definisanje ciljeva i donošenje strategije za njihovo ostvarivanje.

Preduzetnik pored lične preduzimljivosti moraju dobro da poznaju poslovne procese, tržište i okruženje u kojem posluje preduzeće, da samostalno i odgovorno donose odluke, da spremno ulaze u poslovne rizike (ovde moraju biti nepogrešivi), da imaju snažnu volju i viziju budućnosti, kao i sposobne i stručne saradnike. Preduzetniku su potrebna tehnička, društvena i konceptijska znanja da bi mogao da uspešno upravlja preduzećem. Uspešan preduzetnik mora da ima znanja iz savremene tehnike, tehnologije, informatike, organizacije, logistike, finansija, marketinga i menadžmenta. Preduzetnik treba da ima lične osobine kao što su: talenat, intelegencija, prihvatljivost, društvenost, iskustvo, moral i temperament.

Preduzetnici treba da imaju osobine kao to su: usmeno i pismeno komuniciranje, kreativnost, novatorstvo, mašta, visoka motivisanost, liderstvo.

Da bi se uspešno rukovodilo preduzećem, preduzetnik mora posedovati samopouzdanje, sposobnost brzog rešavanja problema, znanje planiranja, umeće u poslovanju, poznavanje problematike međuljudskih odnosa i svest o ličnim predstavama i manama.

Životni ciljevi se ubrajaju u takozvana večna psihološka i filozofska pitanja koja svaka epoha, klasa, naraštaj, pa donekle i svaki pojedinac rešava na nov način.²⁸

Aktuelnost problematike životnih ciljeva uslovljena je čitavim nizom uzroka. Problematika životnih ciljeva kako kod nas, tako i u svetu nije nova. Životni ciljevi se očigledno, ne mogu razmatrati kao poseban, samostalan problem, pošto proističu iz suštine filozofske koncepcije čoveka i sveta u celini. Odavno se smatralo razumljivim samo po sebi da odgovor na pitanje o životnim ciljevima proističe iz celokupne psihologije, filozofskog sistema, metafizike, sociologije, kao iz svoje osnove. Mudrost i znanje u svom izvornom značenju neophodni su kao znanje života i znanje za život. Životni ciljevi su u psihologiji i početni i završni problem.

2.6. OSOBINE PREDUZETNIKA

Veoma mnogo je pisano o karakteristikama preduzetnika. Široko je prihvaćeno da se potencijalni preduzetnici rađaju sa izvesnim specifičnim karakteristikama, ali i da se oni stvaraju pre svega obrazovanjem i podrškom okruženja.

Bilo je pokušaja da se preduzetničke osobine posmatraju sa stanovišta određenih socijalnih grupa, pre svega religijskih, etničkih (jevrejsko uspešno poslovanje širom Evrope), ili na primer, emigranti kao marginalna društvena grupa ili u poslednje vreme žene.

Za ovu priliku mi ćemo nabrojati samo neke od najčešće spominjanih osobina preduzetnika. To su:

- Sklonost ka riziku
- odlučnost
- samouverenost
- kreativnost

²⁸ Likert Renzis: The Human Organisation-MS Management and value, McGraw-Hill Book Company, 1967.

- inovativnost
- izrazita motivisanost
- takmičarski duh
- istrajnost
- radoznalost
- komunikativnost

Preduzetnik obično kombinuje resurse na nov način, drugačije nego većina ostalih. Njegov zadatak (koji sam sebi postavlja) je da uvodi nove ideje, da ne dozvoli da procesi budu rutinski. Za njega današnja praksa ne može da bude dobra za budućnost. Preduzetnik izbegava neefikasnosti koje su karakteristične za većinu ostalih. Preduzetnik obično ima problema da ubedi svoju okolinu u vrednost svoje ideje. Pošto je to obično teško, smatra se da pravi preduzetnik svoju karijeru ipak završi u vlastitom preduzeću. Želja za potpunom slobodom delovanja obično se može zadovoljiti samo u vlastitom poslovanju. Opšte je prihvaćeno da je za preduzetništvo obrazovanje vrlo važno. Kao onaj koji kombinuje različite resurse, preduzetnik ne može da bude sveznalica. On, pre svega, treba da zna koja su sve znanja potrebna da bi se uspešno vodilo poslovanje. Danas se svakodnevno organizuje hiljade seminara za preduzetnika u tržišnim privredama na kojima oni uče šta sve treba da znaju o poslovanju.

Ima interesantnih tipologija preduzetnika. Tako se, na primer, preduzetnici dele prema kriterijumu ranijeg profesionalnog iskustva novog preduzetnika (direktor, zanatlija, trgovac, administrator, osoba bez zaposlenja) ili prema njihovim urođeno-stečenim predispozicijama za vođenje poslovanja (jednodimenzionalni, kompromisni, blistavi i zreli preduzetnik). Za našu širu javnost možda će biti interesantna jedna, u literaturi dosta retka tipologija preduzetnika. To je podela prema kriterijumu konstitucionalno-mentanih osobina preduzetnika. Profesor B.Vujadinović ličnosti delu u četiri grupe:

1. gojazno-flegmatične
2. mršavo-impulsivne
3. dezorijentisano-nerealne
4. nervozno-zabrinute.

Na osnovu posete i razgovora sa desetinama preduzetnika u manjim i većim firmama, te poređenja karakteristika i rezultata istraživanja pojedinih slučajeva iz štampe, može se zaključiti da naši najuspešniji preduzetnici najčešće pripadaju mršavo-impulsivnom tipu i to takođe najčešće homeopatskom podtipu - Nux vomica (lat.naziv za biljku za opšte jačanje organizma).

Navešćemo neke bitne karakteristike koje, prema ovoj koncepciji, najviše doprinose preduzetničkom uspehu.

Nux vomica je konstitucijski tip mediteranskog i našeg podneblja. Radi se o niskim, četvrtastim osobama, jake i čvrste građe, tamne kose i očiju, mada je moguća i drugačija građa, naročito severnjaka. Po prirodi Nux Vomica ima jaku mišićavu osnovu, ambiciozan je, inteligentan, brzo shvata situaciju i brzo deluje, sposoban je i ima jak osećaj dužnosti. Efikasan je u radu i ume da izdrži veliki napor. On će da radi dan i noć, voli da se takmiči, voli odgovornost i veruje da je uvek u pravu. Vatrenog je temperamenta, ispoljava emocije, reaguje i na potpuno nevinu izjavu, ili je zlonameran i razdražljiv kada ispoljava ljutnju i bes. Mrzi suprotstavljanje i kontriranje bilo gde i tome se uz veliku strast i jarost suprostavlja, ne birajući reči. Na poslu i dužnostima ovaj tip preduzetnika ispoljava gotovo prisilnu preciznost i efikasnost. Nux vomica je često i izuzetan strateg (Napoleon je bio Nux vomica) sa zapanjujućom sposobnošću analize i shvatanja situacije, uz veliku sposobnost organizacije. Vrlo je uspešan kao lider veće ili manje grupe koja ga u svemu sledi.

Zbog stalnog razmišljanja o poslovima i obavezama često ne može da zaspi jer ga proganjaju misli o poslu i misli na sitne povezane detalje, tako da zaspi tek ujutro i probudi se s glavoboljom i mučninom. Nastup ovakve ličnosti je siguran i samouveren, slobodan i osoba se trudi da uopšte ostavi dobar utisak. U poslu brzo zauzima definitivne stavove sa istovremenom sposobnošću kreativnosti i usmerene imaginacije. Osobe ovog podtipa su vrlo istrajne i uporne i ne odustaju lako od svojih namera. Isto se odnosi i na njihovu eventualnu aktivnost na političkom ili religioznom planu. Ponekad čak postaju politički ili religiozni fanatici. Ipak, nikad ne prelaze u ozbiljniju neurozu ili bolest, jer poraz lakše prebole od drugih.²⁹

Preduzetnici bi mogli da razmišljaju na ovaj način:

Ako mislite da ste poraženi, poraženi ste, ako mislite da se ne usuđujete, ne usuđujte se, ako želite da pobedite, ali mislite da to ne možete, skoro je sigurno da to nećete moći.

Ako mislite da ćete izgubiti, izgubili ste, jer u ovom svetu, znajte, uspeh započinje čovekovom voljom-svet je u stanju svesti.

Ako mislite da ste pobeđeni, pobeđeni ste, morate misliti o sebi najbolje da biste se uzdigli, morate biti sigurni u sebe pre nego što osvojite bilo kakvu nagradu.

U životnim borbama ne pobeđuje uvek snažniji i brži čovek, već, pre ili kasnije, onaj koji pobeđuje jeste čovek koji misli da to može.³⁰

²⁹ Vujadinović Br.: Analiza homeopatskih tipova ljudi, stručni rad objavljen u dnevnom listu "Politika" u nastavcima od 12.10. do 20.11.1994.godine

³⁰ Think an grow rich (Misliti i obogatiti se), Napoleon Hill, Global book, 1994.

Danas se u poslovnom svetu, posebno u Americi najčešće koristi termin agilnosti kojim se pre svega iskazuje uspešnost preduzeća ili pojedinca. Šta zapravo engleska reč agility znači? To je osobina koja sadrži dve važne karakteristike brzinu i okretnost, ili sposobnost da se kreće brzo i lako. To nije nova ideja, već nov način gledanja na stare ideje.

Agility - agilnost na najbolji način opisuje zašto je neki preduzetnik još uvek u poslovanju dok drugi nije.

Ključnu lekciju koju učimo u poslednjih deset godina jeste da nam veličina preduzeća ne daje nikakvu zaštitu. Brzina je mnogo važnija. Konkurencija se ne sastoji više u tome hoće li veliki da pojede maloga, već da li će brzi da pojedu spore.

Firma Miliken u Južnoj Karolini (SAD) je uspešno preduzeće, koje često posećuju stručnjaci pitajući se u čemu leži njegov uspeh.

Jedan od Chrysler-ovih direktora, prilikom posete ovoj firmi, upitao je šta simbolizuje gazela ispred Upravne zgrade. Odgovor je dat parafrazirajući jednu staru američko-indijansku anegdotu koja kaže ovo:

"Svako jutro kada se sunce pojavi gazela se probudi. Ona zna da mora odmah da trči brže od najbržeg lava ili će biti pojedena. Ali, kada se sunce pojavi i lav se takođe probudi. On zna da mora odmah da trči brže od najsporije gazele ili će umreti od gladi". Konačno, nije važno da li ste gazela ili lav. Najbolje je da trčite čim se sunce pojavi.

Brzina je polovina kvaliteta. Druga polovina je sposobnost da se brzo menja pravac.

Da li ste ikada videli na filmu gazelu i lava?

Oni se ne trkaju na 100 metara, niti je to maraton. Gazela beži menjajući pravac tako često i tako brzo dok ne zamori lava. A lav, da bi je uhvatio, mora predvideti namere pa unapred da se usmeri prema novom pravcu gazele.³¹

Naše vreme je vreme brzih promena. ko ne može te promene da sledi, i više od toga, da prednjači i njima upravlja, rizikuje da bude odbačen. Sve veća dinamika zbivanja više ili manje ističe određene osobine uspešnog čoveka, odnosno određene karakteristike uspešnog preduzetnika.

Na univerzitetima i poslovnim školama idealni preduzetnik je često predstavljen kao miran profesionalac s naučnim pristupom problemima, koji koristi hardver i softver da identifikuje, kvantifikuje i izabere najpovoljniju

³¹ Robert J.Eaton (Chrysler Corporation): When the Sun Comes up: Running with the Lions and Gazelles; u umtri research; The Age of Agility, 1994.

opciju. Ali za mnoge preduzetnike ovo je utopijski stav. Znanje koje im je pristupačno, know-how i resursi retko su dovoljni da im omoguće da po sopstvenoj volji raspolažu kompleksnim tehnikama izbora.

U stvari većina preduzetnika ima malo dragocenog vremena da razmišlja i planira, i često dolaze do zaključka da prikupljanje podataka za donošenje odluke može biti mnogo teže i mnogo više vremena da oduzme od samog donošenja odluke. Na njima je veliki teret, a njihov posao je veoma raznovrstan i pun napetosti. Oni se često moraju suočiti sa situacijama koje su rizične, sa neizvesnošću i nedovoljnim znanjem, a sreća igra veću ulogu u donošenju odluka nego što se može i pomisliti. Čak i ako se oni možda ne oslanjaju na formalnu logiku i objektivan proračun verovatnoća, preduzetnici nisu u suštini kockari. Prema jednoj američkoj studiji iznenađujuće veliki broj njih bio je siguran da je ishod njihovih odluka izvestan. Iste stavove izneo je i jedan britanski savetnik. Ovo možda izgleda subjektivno ili pogrešno rezonovanje, ali u svakom slučaju je realno. Jedina stvar koju su preduzetnici želeli od savetnika je "Jasno izlaganje pozadine i okruženja i izgleda na uspeh s kvantificiranjem maksimalnog i minimalnog rizika".³²

Kada se preduzetnici odluče na neku akciju oni su manje zainteresovani za teoriju odlučivanja i analize već za tačnu, dokazanu i obrađenu informaciju.

Oni moraju da veruju:

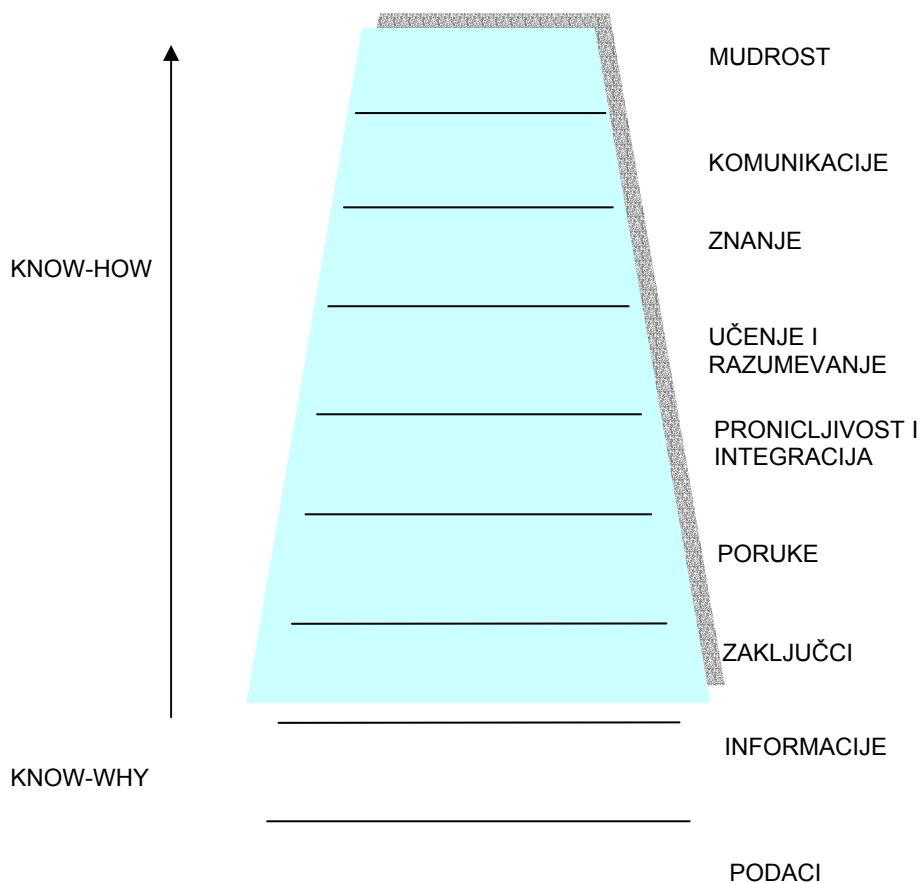
- da su pretpostavke logične
- da je izvođenje zaključaka valjano
- projekcije stoje u granicama razumnog scenarija
- ako stvari krenu loše, kriza se može rešiti dodatnom energijom i sposobnostima.

Dosad su činjeni pokušaji da se opštim crtama opiše svakodnevni život preduzetnika i neodređeni svet kroz koji on prolazi. Sada ćemo se okrenuti svetu upravljačkih odluka koje se temelje na informacijama i kako se one primenjuju u svakodnevnom životu. Da bi razgraničili izvestan broj koncepata koji bi mogli da dovedu do konfuzije koristićemo primer lestvica intelidžensa koje se sužavaju kako se pojedinac bliži vrhu.

Na prvom stepenu su podaci, bolje rečeno elementi informacija koji se mogu izmešati, prepakovati i ponovo kombinovati. Potom dolaze informacije a to su organizovani obrađeni i struktuirani podaci. Kako idemo lestvicama prema gore dolazi zaključak koji razlučuje fine (soft) od grubih (hard) podataka.³³

³² B.G.Bodroghy, Forecasting the Demand for Novel Products, Journal of the Industrial Marketing Reserh Association, vol.9. No.1, 1974.

³³ Dedijer Stevan & Jequier Nicolas: Doba preduzetničke inteligencije, Fineks, Beograd, 1991., str.55



Slika 1. Koncept činilaca dolaska do preduzetničkog vrha

Da bi se postojeće preduzeće transformisalo i razvijalo funkcije novog savremenog preduzeća potrebno je povećanje količine znanja među zaposlenima. Danas se umesto uske specijalizacije traži široko obrazovanje koje se tokom rada proširuje i prilagođava potrebama. Suština je u osposobljavanju kako misliti, kako učiti, kako razvijati stvaralačke sposobnosti. Misliti, to je fundamentalna i najvažnija sposobnost. Sve ostale se mogu naučiti i razvijati. Ovo iz razloga što informacija nije nadoknada za mišljenje, kao što ni mišljenje nije nadoknada za informaciju.

2.6.1. LIČNE KARAKTERISTIKE PREDUZETNIKA

Jedno fascinantno pitanje koje zaokružuje preduzetništvo je da li preduzetnici imaju osobine ličnosti i predhodno iskustvo koje ih izdvaja od ostalih. Ako je tako, svesnost o svim takvim karakteristikama može olakšati određivanje koji pojedinci imaju najbolje šanse za uspešno lansiranje novih poduhvata. Jedan broj studija upućuje baš na ovo pitanje, fokusirajući uglavnom ličnost, iskustvo i druge lične karakteristike koje bi mogle da objasne zašto neki ljudi postaju preduzetnici, a drugi ne.

KARAKTERISTIKE LIČNOSTI

Za datu široku raznolikost poslova koje su stvorili preduzetnici, identifikovanje karakteristika koje su zajedničke za preduzetnike je veoma težak zadatak. Do sada, istraživanje karakteristika ličnosti je ostvarilo samo nekoliko rezultata koji mogu biti korisni u izdvajanju potencijalnih preduzetnika iz generalne populacije, ali te iste osobine takođe ukazuju i na menadžere.

Psiholog Dejvid K. McClilend koji je glavni tvorac teorije stečenih ostvarenih potreba, tvrdio je da preduzetnici teže da imaju veliku potrebu za dostignućem. Osobe koje imaju ovakvu potrebu gravitiraju prema situaciji u kojoj mogu da ostvare rezultate kroz njihove sopstvene napore, streme ka umereno složenim ciljevima i primaju relativno trenutnu povratnu vezu o tome kako im ide.

Evidencija sugerise da preduzetnici zaista imaju relativno veliku potrebu za dostignućem, ali ta potreba, sama po sebi ne ističe preduzetnike jer visoku potrebu za dostignućem takođe možemo pronaći i kod prodavaca, profesionalaca i menadžera. Na dalje istraživači nisu bili u stanju da uspostave direktnu vezu između visoke potrebe za dostignućem i sklonosti da se stvarno započne novi posao. Verovatno da je visoka potreba za dostignućem važan element preduzetničkog uspeha, kao što je i korisna osobina u drugim zanimanjima koja uključuju preuzimanje lične odgovornosti da bi se ostvarila značajna dostignuća.

Druga karakteristika koja je pronađena kod preduzetnika je unutrašnji skup kontrole. Osobe sa unutrašnjim skupom kontrole teže da se osećaju da u velikoj meri kontrolišu svoju sudbinu kroz sopstveni trud (njima suprotstavljeni, pojedinci sa spoljašnjim skupom kontrole, vide svoju sudbinu kao uglavnom određenu spoljnim silama i srećom). Opet je, unutrašnji skup kontrole česta karakteristika i menadžera. Jedan istraživač sugerise da unutrašnji skup kontrole može biti koristan u izdvajanju uspešnih od neuspešnih preduzetnika. Razlog je taj da preduzetnici sa unutrašnjim skupom kontrole mogu pre da se angažuju u aktivnim naporima da utiču na uspeh truda posebno suočen sa nedaćama.

Jedna karakteristika koja izgleda odvaja preduzetnike od menadžera je **visoka tolerancija nejasnoća**. Velika tolerancija nejasnoće znači da je pojedinac sposoban da nastavi da radi efektivno i produži dalje čak i kad su situacije visoko neizvesne. Pošto preduzetništvo uključuje započinjanje novih organizacija, tu je često uključen i veliki deo nesigurnosti. Otuda, visoki nivoi tolerancije nejasnoće mogu biti faktor koji objašnjava zašto neka osoba postaje preduzetnik pre nego menadžer. Menadžeri takođe često imaju vrlo visoke nivoe tolerancije nejasnoća, ali ne tako visoke kao što su oni kod preduzetnika.

ISKUSTVO I DRUGE LIČNE KARAKTERISTIKE

Razne studije su takođe pokušale da utvrde važnost iskustva i ličnih karakteristika preduzetnika. Mnogo je bilo koncentrisanja na porodično okruženje u detinjstvu, obrazovanje, starost i radnu istoriju.

Istraživanja porodičnog okruženja u detinjstvu preduzetnika su razmatrala pitanja kao što su red rođenja i zanimanja roditelja. Jedno periodično pitanje je stepen do koga preduzetnici, teže da budu prvorodeno ili jedino dete u porodici. Osnovna ideja je ta da takva deca dobijaju veći deo roditeljske pažnje što dovodi do povećanog samopouzdanja koje može da podstakne preduzetništvo. Iako su neke studije otkrile efekat prvorodenog ili jedinog deteta, druge to nisu, ostavljajući teoriju u sumnji.

Sa druge strane, postoji prilična evidencija da preduzetnici teže da imaju očeve vlasnike nekog poslovanja. Oni često imaju i majke sopstvenike, ili roditelje koji zajedno imaju neko sopstveno poslovanje. Jasno, imati jednog ili oba roditelja kao vlasnika poslovanja obezbeđuje istaknutu ulogu modela za potencijalne preduzetnike.

Drugi fokus ispitivanja bio je nivo obrazovanja preduzetnika. Iako popularna literatura o preduzetništvu često tvrdi da su preduzetnici manje obrazovani nego prosek cele populacije, novije studije sugerišu da je suprotno verovatnije tačno. Generalno, studije su otkrile da preduzetnici teže da su bolje obrazovani nego prosek populacije, i ako oni mogu biti manje obrazovani nego pojedinci koji imaju karijere u menadžmentu, posebno u velikim organizacijama. Unutar preduzetničkih rangova postoji široka raznolikost stečenog obrazovanja, gde neki preduzetnici nemaju ni završenu srednju školu, a drugi imaju fakultetske diplome. Žene preduzetnici posebno su sklone da imaju diplome fakulteta.

Starost je još jedna varijabla od interesa u objašnjavanju preduzetničkih aktivnosti. Iako je doba između 25 i 40 godina života često pominjano kao period kada pojedinci najčešće postaju preduzetnici, u stvari taj raspon je izgleda širi - od 22. do 55. godine. Pojedinci mogu postati preduzetnici i pre 22. godine života, ali su takvi slučajevi manje mogući zbog toga što takvi pojedinci nemaju dovoljno obrazovanja, iskustva i finansijskih resursa da krenu u stvaranje novih poduhvata. Posle od prilike 55. godine života, smanjena energija i fizički problemi ometaju neke, ali sigurno ne sve, potencijalne preduzetnike. Na primer, pokojni Rej Krok je osnovao McDonalds kada je imao preko 50 godina. Takođe izgleda da postoje "godine kilometraže" koje se javljaju u od prilike petogodišnjim razmacima (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50), kada pojedinci pre procenjuju njihov trenutni status i odlučuju da ulete u preduzetništvo.

Nije iznenađujuće da je evidentno da su radna istorija i odgovarajuće iskustvo značajan faktor u podsticanju njegovog preduzeća. Nekoliko studija pokazuje da je u novim poduhvatima bar jedan od osnivača preduzeća predhodno radio u istoj industriji kao što je i novi posao. Šta više stvaranje novih poduhvata izgleda postaje lakše posle prvog, dajući značaj principu koridora.

Koridor princip tvrdi da procese započinjanja novog poduhvata pomaže preduzetnicima da sagledaju i druge mogućnosti koje nisu mogli da uvide ili iskoriste dok nisu započeli inicijalni poduhvat. Na primer, Fil Romano je razvio ideje za nekoliko drugih poslova nakon što je stvorio Fudrakers.

Jedna implikacija principa koridora je da pojedinci koji počinju svoje preduzetničke karijere u ranijem životnom dobu mogu bolje da iskoriste princip koridora zbog potencijalno duže preduzetničke karijere.

Sve i svemu, izgleda da postoje karakteristike koje izdvajaju preduzetnike od celokupne populacije i u nekim slučajevima, čak i od menadžera. Ipak, lične karakteristike su relativno slabi predskazivači preduzetništva. Samo neki od pojedinaca koji izgleda da imaju karakteristike i iskustvo preduzetnika zapravo započinju otvaranje preduzeća. Šta to razlikuje one koji donose odluku da postanu preduzetnici od onih koji to ne čine? Neki budući putokazi dolaze iz skorašnjih napora da se prouče okolnosti životnog puta preduzetnika.

2.6.2. SAMOSTALNI PREDUZETNICI

Osnovni oblik poslovnog vlasništva je vlasništvo jedne osobe nad preduzećem s neograničenom odgovornošću. To se naziva samostalno preduzetništvo. Vlasnici ovog oblika samostalno upravljaju preduzećem, pa su odgovorni za sva njena dugovanja. Ako preduzeće propadne, lična imovina vlasnika se prodaje da bi se podmirilo dugovanje preduzeća. Analogno tome dobit od poslovanja u potpunosti pripada vlasniku. Prednosti ovog oblika preduzeća su:

1. Budući da su vlasnici neposredno zainteresovani za uspešno poslovanje svoga preduzeća, insistiraće na maksimalnoj uspešnosti poslovanja,
2. odluke se donose brzo,
3. odnosi sa zaposlenim osobljem te korisnicima usluga preduzeća su bliski,
4. lako se osnivaju, te se za osnivanje ne postavljaju neki posebni uslovi opterećeni papirologijom,
5. nema velikog hijerarhijskog stepenovanja,
6. privatnost poslovanja, ne zahteva se javno objavljivanje rezultata poslovanja,
7. preduzeće može slobodno menjati delatnost, a da pri tome ne mora menjati osnivačke dokumente,
8. brzo se prilagođava promenama na tržištu.

2.6.3. PROBLEMI VEZANI ZA SAMOSTALNA PREDUZETNIŠTVA

Osnovni je nedostatak u činjenici da vlasnik, neograničeno odgovara vlastitom imovinom za sva dugovanja preduzeća. Takođe, takva preduzeća su u velikoj meri vezana nedostatkom sredstava za proširenje delovanja, te ograničenom pristupu tržištu novca. Mala preduzeća nisu u mogućnosti dostići visok nivo produktivnosti, tako da su na taj način cene njihovih proizvoda veće.

Nedostatak sredstava za sobom može povući posedovanje nekvalitetnih i neadekvatnih prostorija, opreme, nameštaja itd., te nemogućnosti odgovarajućeg reklamiranja. Često nisu u mogućnosti da dobiju popuste za kupovinu na veliko ili pogodnosti u smislu plaćanja odloženih računa. Strah od lagera može dovesti do osiromašenja izbora proizvoda što se nude na tržištu. Zbog nemogućnosti angažovanja advokata, nemogućnosti pokretanja procedure za naplatu dugovanja, samostalni preduzetnici koji odobravaju plaćanje odloženih računa mogu osetiti poteškoće kod naplate potraživanja.

Samostalni preduzetnici se uglavnom bave delatnostima gde je potrebno brzo donošenje odluka i lični kontakt, i gde postoji lokalno tržište potražnje. Posebno pogodan oblik delatnosti za samostalne preduzetnike je maloprodaja.

2.6.4. MENADŽMENT I PREDUZETNIŠTVO

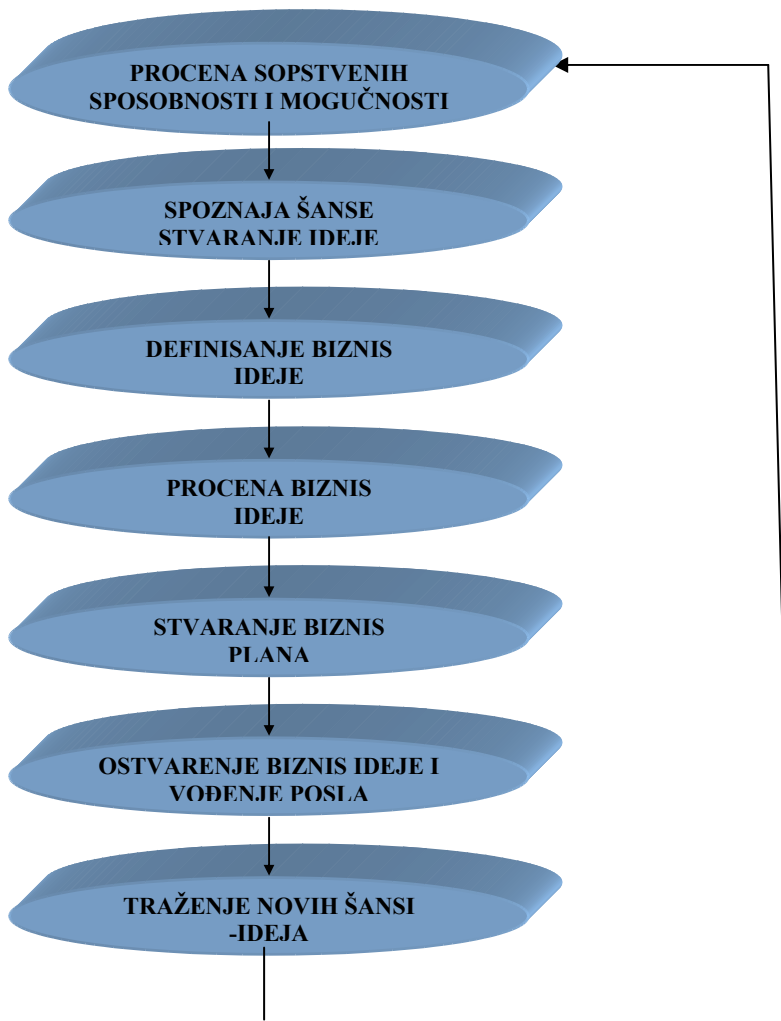
Preduzetnici organizuju, vode i preuzimaju rizike poslovanja u cilju sticanja dobiti. U prošlosti se preduzetništvo vezivalo za vlasništvo nad poslom. Danas preduzetničke poslove često na sebe preuzimaju menadžeri. Izučavanje preduzetništva bitno je iz sledećih razloga:

1. Ograničena odgovornost i rast poslovnih aktivnosti, kod menadžera se visoko razvila sposobnost manipulisanja unutrašnjim resursima preduzeća, no ne i inventivnost i sposobnost uspostavljanja i razvijanja u potpunosti novih poslova.
2. Čini se da su preduzetnički instikt i sposobnost vođenja izuzetno bliski jedan drugom.
3. Usvajanja preduzetničkog ponašanja od strane menadžmenta velikih preduzeća, često im pomaže da budu uspešnije u svom poslu.

Proces preduzetništva

Preduzetništvo možemo odrediti kao iterativni proces u čijoj suštini su:

1. definisanje poslovne ideje
2. procena poslovne ideje i izrada poslovnog plana
3. ostvarenje poslovne ideje i vođenje posla
4. potreba za stalnim traženjem novih šansi



Slika 2. Model preduzetničkog procesa

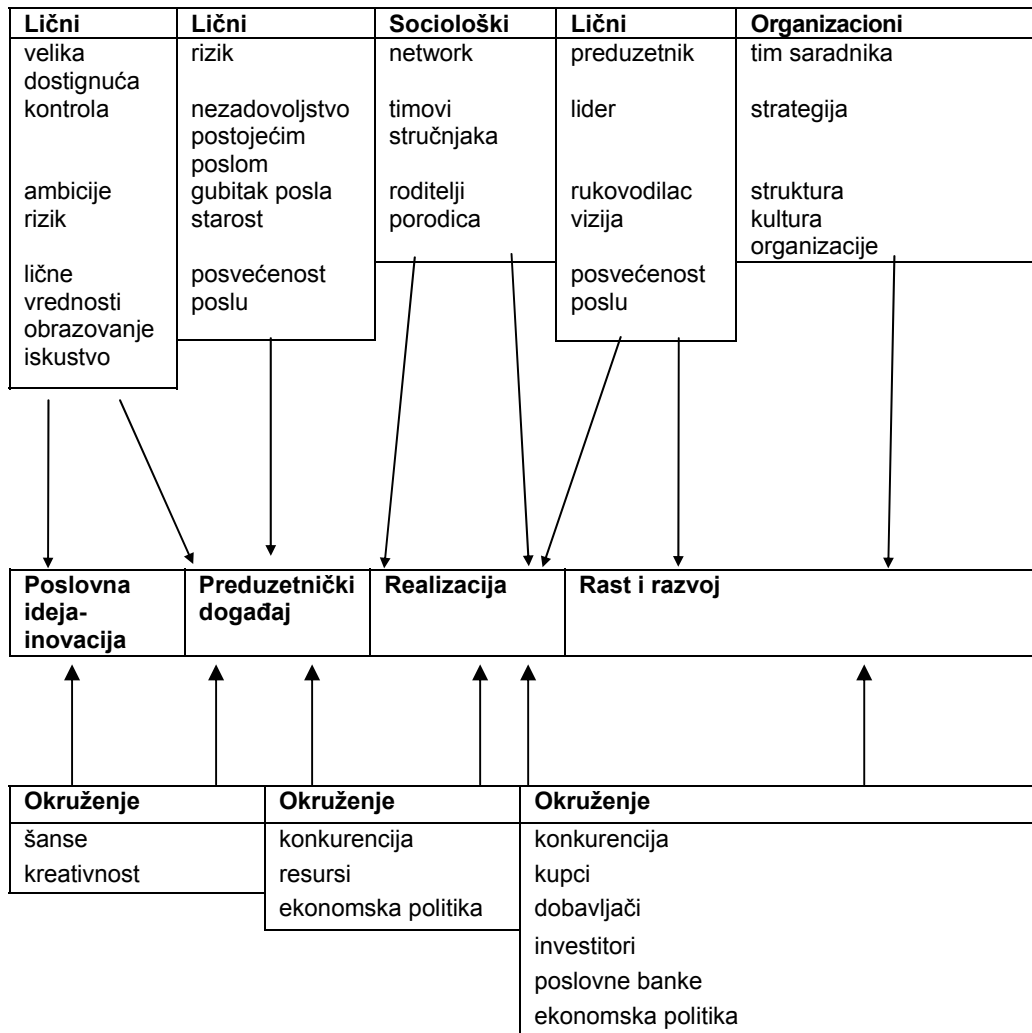
U savremenom gledanju na preduzetništvo naglašeno je mišljenje da u praksi postoji sve manje poslovnih ideja koje imaju šansu da stvore revolucionarne promene. Preduzetnikom se smatra osoba koja može da proceni sopstvene mogućnosti, da spozna šansu, definiše poslovnu ideju, da realno proceni poslovnu ideju, da stvori poslovni plan, realizuje poslovnu ideju i da uporedo traži novu šansu, za novi posao.

U fazi definisanja poslovne ideje od posebnog su značaja faktori lične prirode i faktori okruženja, koji u najvećoj meri doprinose uočavanju određene poslovne šanse u okruženju, kao i njenom konkretnom definisanju u odgovarajuću poslovnu ideju. Kada je takva šansa jednom uočena i kada je doneta odluka o njenoj realizaciji, na odvijanje preduzetničkog procesa najveći uticaj imaju faktori lične i sociološke prirode, kao i faktori okruženja. U tom kontekstu, još više dolazi do izražaja potreba za pravim preduzetničkim kvalitetima vezanim za akcionu orijentisanost i sposobnost konkretne realizacije definisane poslovne ideje.

Jasno tumačenje najšireg konteksta odvijanja preduzetničkog procesa, posebno je bitno analizirati faktor okruženja. Praksa pokazuje da nije puka slučajnost da su neki delovi sveta "preduzetniji" od ostalih. Tako, iskustvo najpoznatijeg svetskog regiona u oblasti visokih tehnologija (Silikonska Dolina), obiluje brojnim primerima veoma uspešnih preduzetničkih firmi. Ovakav razvoj događaja je, po rečima profesora Everett Rogers-a sa Stanford Univerziteta, proizveo pravu "biznis groznicu" u Silikonskoj Dolini. Činilo se da je svako pokušao da ostvari neke svoje snove o poslovanju. Tako su, da bi olakšali ovaj proces, riziko-kapitalisti ponudili investicioni kapital ovoj grani, bankari su otpočeli intenzivno kreditiranje, pravnici su razvili poslovanje vezano za konsalting u oblasti zaštite intelektualne svojine, zemljo-vlasnici su značajno profitirali rentirajući zemlju dobrostojećim firmama, dobavljači su sve više bili spremni da prodaju robu na kredit, čak i firmama koje nemaju neke značajnije rezultate za sobom i poslovno iskustvo. Primeri iz prakse posebno ukazuju na važnost poznavanja nekog uspešnog preduzetnika, čime sam akt startovanja određenog poslovanja čini mnogo verovatnijim i izvesnijim. Ovakve primere potencijalni preduzetnik pronalazi kod kuće, u krugu svojih prijatelja, rodbine.

Primer Babson College-a je veoma indikativan, jer već nekoliko zadnjih generacija studenata koje studiraju preduzetništvo, u procentu koji je veći od 50%, potiču iz porodica koje poseduju sopstveno poslovanje. Međutim, bitno je ovde istaći da neko ne mora da potiče iz preduzetničke porodice, da bi sam postao uspešan preduzetnik. Tako je veliki mag Bill Gates, uprkos početnoj nameri da sledi tradiciju porodice i postane pravnik, napustio Harvard Univerzitet i osnovao Microsoft, danas jednu od najmoćnijih preduzeća na svetu. Predsedavajući British Venture Capital Association-a je skoro izjavio da je jedan od razloga manjeg broja preduzetnika u grani visokih tehnologija u Velikoj Britaniji upravo nedostatak dobrih primera iz prakse (koji mogu da posluže kao primer za ugledanje), u poređenju sa SAD, gde su posebno značajni veliki primeri preduzetništva Steven Jobs-a, Bill Gates-a ili Ross Perot-a (koji je bio i predsednički kandidat u SAD 1992. godine). Neki Univerziteti su posebno uspešni u "pravljenju" preduzetnika.

Massachusetts Institute of Tehnology (MIT) je produkovao veliki broj preduzetnika, a preduzeća koje su povezane sa MIT-om su jednostavno transformisala ekonomiju ovog regiona, i od regiona sa jednostranom strukturom, u kojoj su dominirali proizvodnja tekstila i cipela, formirale region u kome dominiraju grane visoke tehnologije. To je mnoge navelo da ovaj region nazovu "najpreduzetnijim" na zemaljskoj kugli.



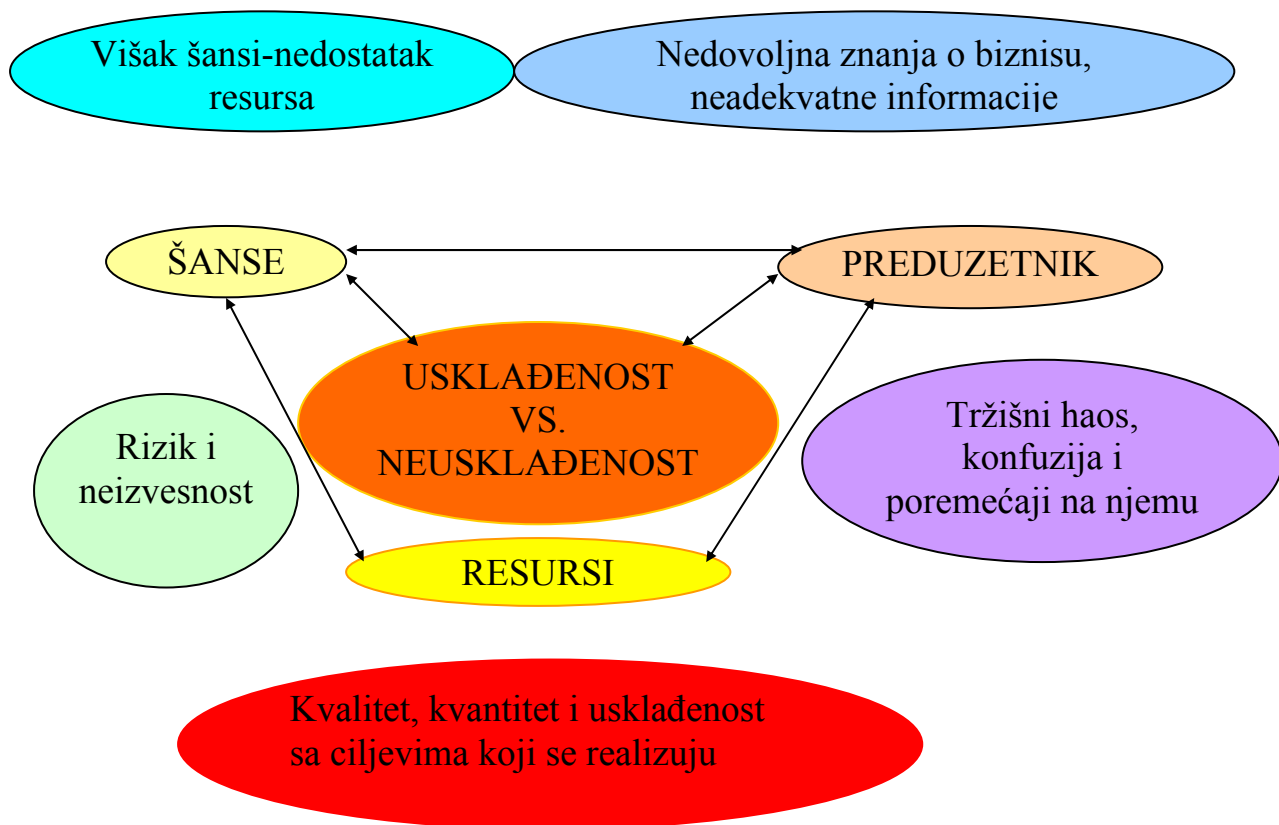
Slika 3. Činioci preduzetničkog procesa³⁴

Preduzetnički proces podržavaju tri osnovna elementa i koji doprinose njegovom uspešnom odvijanju, a to su: preduzetnik, šansa i resursi.

³⁴ Pearce J.A. & Robinson R.B.: Understanding Entrepreneurial Behaviour, Academy of Management Best Papers Proceedings, 46-th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, 1986.

Ključ uspeha je u pažljivom i realnom procenjivanju spostvenih prednosti i nedostataka, procenjivanju određene šanse na tržištu i procenjivanju potrebnih resursa. To je svojevrtan iterativni proces koji je baziran na sistemu "pokušaja i grešaka".

Ključni elementi uspešnog poslovanja se usklađuju jedan sa drugim, veoma retko na apsolutno savršen način već u nekim realnim i razumnim granicama tolerantnosti, onoliko koliko dozvoljava stvarnost okruženja.



Slika 4. Elementi uspešnog odvijanja procesa preduzetništva u kontekstu realnog okruženja - paradoksi i kontradiktornosti³⁵

Potencijali poslovanja zavise od toga koliko se preduzetnik i njegov rukovodni tim međusobno uklapaju i dopunjuju u svojim znanjima i koliko svi oni zajedno dele isto mišljenje o određenoj poslovnoj ideji. Veoma izražen gep obično nastaje na liniji potencijalne šanse - potrebni resursi za njenu realizaciju. A čak i kada nema ovako definisanog gepa tj. konflikta, postavlja se pitanje kvaliteta raspoloživih resursa za realizaciju definisanih poslovnih ciljeva. Paradoksi i kontradiktornosti koji prouzrokuju definisane

³⁵ Timmons J.A.: Opportunity Recognition; u Bygrave W.D., The Portable MBA In Entrepreneurship, John Wiley & Sons, New York, Chichester, Brisbane, Toronto, Singapore, 1994., str. 31

gepove, rezultat su brojnih nepredvidivih, haotičnih i često konfuznih tržišnih situacija, što preduzetniku svakako bitno otežava njegovo poslovanje.

Za nekog potencijalnog investitora ili kreditora, od najvećeg značaja je činjenica da zna kome posuđuje novac tj. u čije projekte investira, jer snaga preduzetnika i rukovodnog tima su najvažniji faktori u donošenju investicionih odluka, preduzetnik i menadžerski tim moraju da poseduju kvalitete, značajno iskustvo u grani u kojoj firma funkcioniše, kao i znanja o strategiji tržišnog nastupa. Bitna odlika uspešnih preduzetnika i rukovodnih timova jeste da oni rade na pripremanju i osmišljavanju strategija, planiranju i upravljanju procesom poslovanja. Praksa je pokazala da ne postoji tako "moćan učitelj" kao što je iskustvo. Zato, nije čudo da mladi preduzetnici, kojima nedostaje iskustvo u poslovanju, u prvo vreme u neposrednu realizaciju poslovne ideje, uključuju roditelje ili prijatelje koji poseduju potrebna znanja i veštine. Iskustva pokazuju da ljudi koji startuju poslovanje uglavnom potiču iz porodica koje su dugo u nekim poslovnim vodama i poseduju značajno akumulirano znanje o njemu. Oni na izvestan način predstavljaju "modele" za svoju decu.

Mnogi preduzetnici prvo pokušavaju da pronađu novac koji je potreban za startovanje poslovanja, a tek zatim da pronađu dovoljno kupaca za njihovu "dobru ideju". Time prave kardinalnu grešku i ulaze u "lavirinte" poslovanja, a da prethodno nisu definisali njegovu fundamentalnu stranu funkcionisanja, vezanu za potencijale tržišta. Spoznaja šanse je vezana za sposobnost uočavanja pravih signala sa tržišta u masi kontradiktornih podataka, pravog haosa i buke tržišta.

Možda najveća greška koju potencijalni preduzetnici prave, a koja je vezana za ideju, jeste da ona mora da bude unikatna. Preduzetnici su jednostavno opsednuti pronalaženjem originalne ideje i svim silama pokušavaju da je sakriju od ljudi sa kojima dolaze u kontakt, jer se plaše da će im neko ukrasti tu ideju. Zato, ne vole mnogo da pričaju o svojoj ideji, što je potpuno pogrešno imajući u vidu da tako potencijalni preduzetnik ne može kvalitetno da oceni svoju ideju. Pored toga, oni preduzetnici koji nisu u stanju da identifikuju kupce svojih proizvoda ili usluga nisu spremni za poslovanje.

Preduzetnik nikada ne treba da se zaljubi u određenu poslovnu ideju "na prvi pogled". On mora da je testira. To testiranje može da potraje određeno vreme, zbog čega je veoma bitno da se ne izgubi previše vremena, jer u protivnom drugi konkurenti mogu da mu preotmu "ljubav". Izrada poslovnog plana, kao procedura ocene poslovne ideje, može da oduzme dosta vremena, ali je najvažnije uraditi sve da se "moguće greške naprave na papiru, a ne na tržištu".

Preduzetnici često veruju da određeni posao mogu da privedu kraju, bez obzira što u određenom trenutku ne poseduju potrebne resurse i sredstva. Oni pokušavaju da "od manjeg naprave više", pri čemu obično kreću sa minimumom, a ne maksimumom resursa. To je istovremeno i dobar način da se redukuje početni rizik poslovanja. Najveći broj preduzetnika - početnika, najčešće svrstava novac među najvažnije faktore uspeha preduzetničkog poslovanja, ističući da bez njega ne mogu ništa da urade.

Preduzetnik treba da zna da finansijska podrška dolazi ne kao uzrok već kao posledica uspešnog poslovanja, i da ona prati dobre preduzetnike, koji su se već "dokazali" i koji su demonstrirali sposobnost da određene šanse i praktično iskoriste.

2.6.5. OKOLNOSTI ŽIVOTNOG PUTA

Nekoliko tipova okolnosti životnih puteva ili ličnih okolnosti izgleda da povećavaju verovatnoću da će neki pojedinac postati preduzetnik. Četiri glavna tipa okolnosti su: nezadovoljavajuće radno okruženje, negativni pomak, prolazne tačke karijere i prisustvo ljudi od pozitivnog uticaja.

Nezadovoljavajuće radno okruženje se odnosi na okolnosti u poslovnoj situaciji pojedinaca koje primoravaju tu osobu da razmišlja o napuštanju posla i započinjanju novog poduhvata. Jedan uobičajen faktor je jako nezadovoljstvo ili sa samim radom ili sa nekim drugim aspektima radnog okruženja kao što je kontrola. Drugi čest faktor je odbijanje zaposlenog da prizna vrednost inovativne ideje. Na primer, Ros Pero je pokušao da ubedi IBM da prihvati njegovu ideju da se mušterijama prodaju usluge kompjuterskog softvera zajedno sa njihovim hardverom. Kada je IBM odbio da podrži njegovu ideju, on je dao otkaz i započeo firmu "Elektronik Data Servis". Preduzeće mu je donelo blizu milijardu dolara kada je prodao svoj deo firme 1984., 22 godine posle osnivanja preduzeća.

Negativni pomak, ili narušavanje, odnosi se na okolnosti u životnoj situaciji osobe koje čine neophodnim, da se učine velike promene u stilu života. Glavni faktor u ovoj kategoriji uključuje dobijanje otkaza, razvod braka, smrt supružnika, dostizanje srednjeg doba ili emigriranje u neku drugu zemlju. Na primer, kada su brat i sestra Marti i Helen Smit došli u Los Andjeles sa Tajvana 1979., imali su 500 dolara da započnu novi posao. Par je započeo sa cvećarom jer su osećali da njihovo znanje engleskog jezika nije bilo dovoljno dobro za korporativne poslove sa nekretninama, i pored njihovog obrazovnog iskustva. Danas, oni vode korporaciju "ihs Flauvers"; poseduju 9 prodavnica (samo prodavnica u centru grada zarađuje milion dolara godišnje), i poslovanje i dalje raste.

Prolazne tačke karijere su okolnosti u kojima se jedna osoba kreće od jedne aktivnosti karijere do druge, kao što je završavanje studija ili diplomiranje, otpuštanje iz vojne službe, završavanje velikog projekta ili kad deca odrastu i napuste roditeljski dom. Na primer, kada se Nensi Baroči vratila u Vilmet, Illinois sa mužem i decom posle nekoliko godina provedenih u Evropi, želela je da dobro iskoristi stečeno znanje o italijanskoj hrani i vinu. I tako je, 1980. godine otvorila italijanski restoran koji je bio trenutni hit. Ona je posle toga preselila originalni "Konvito Italijano" na veću lokaciju i otvorila drugu - još veći i podjednako uspešan restoran - "Konvito" u Čikagu.

Ljudi od pozitivnog uticaja su osobe kao npr. mentori, investitori, mušterije ili potencijalni partneri koji podstiču pojedince da započnu posao. Na primer, Skot McNili, suosnivač i glavni izvršilac korporacije "San Majkrosistems", ušao je u osnivanje preduzeća kada mu je njegov bivši kolega i sobni drug sa Stenforda, Vinod Kozja, prišao sa tom idejom. Ovaj par je sklopio tim sa još dvojicom diplomaca sa Stenforda 1982. koji je izgradio preduzeće vredno milijardu dolara, učesnika na polju projektovanja pogona za rad. Ova podsticajna ideja je kontrast drugim promenama u životnom putu o kojima je predhodno bilo reči, a koja se bolje uklapa u kategoriju potiskivanja pojedinaca u peduzetnički život. Razlog za podsticaj je da su pojedinci u situacijama koje od njih zahtevaju da preduzmu akciju ili pretrpe negativne posledice. Dok okolnosti životnog puta mogu biti pokretačka snaga uslovi okruženja su sastavna komponenta.

NAKLONJENI USLOVI OKRUŽENJA

Pregled određenog broja relevantnih studija pokazuje da postoji izvestan broj uslova okruženja koji izgleda stimulišu preduzetništvo. Mnogi od ovih uslova se tiču osnovnih zahteva za vođenje posla, kao što su: adekvatno finansiranje, tehnički sposobna radna snaga, pristupačnost snabdevača ili novih tržišta, dostupnost zemljišta i infra strukture, dostupnost transporta i mogućnost usluga podrške. Drugi, više indirektni uslovi obezbeđuju podršku, kao npr. prisustvo iskusnih preduzetnika i organizacija inkubatora, uticaj vlade, stav populacije i životnih uslova.

Inkubator je organizacija čija je svrha da podrži nove poduhvate u njihovim najranijim fazama, obezbeđujući im prostor (obično na položaju udomljujući i druge nove poduhvate), stimulaciju, podršku i različite osnovne usluge, često po sniženim cenama. Termin "inkubator" se takođe ponekad koristi za organizaciju u kojoj je preduzetnik predhodno radio dok je smišljao ideju vezanu za novi poduhvat. U ovom slučaju, organizacija obično nesvesno služi kao inkubator. Ideja je da se pomogne novim poduhvatima tokom njihovih prve dve ili tri godine od prilike, dok ne porastu dovoljno da se uklupe i priključe normalnom

poslovnom svetu. Iako je 1984. u Americi bilo samo oko 50 inkubatora, do 1989. njihov broj se popeo na više od 330³⁶.

Primer - Kata Didel lansira njenu kućnu kolekciju

Kada je Kata Didel diplomirala na koledžu 1979., otišla je direktno u Kinu tražeći posao u kojem bi mogla da iskoristi svojih šest godina intenzivnog učenja Mandarin-kineskog jezika. Posle nekoliko privremenih poslova kao prevodilac, dobila je mesto u kineskom trgovačkom ogranku korporacije AMC u Hong-Kongu. Radila je kao prodavac i tržišni vodič za američke dobavljače koji su želeli da se sretnu sa kineskim snabdevačima sa kopna. Ova pozicija joj je dozvoljavala da izgradi mrežu poslovnih kontakata u vreme kada je Kina počela da pokazuje interes za izvoz proizvoda na američko tržište. U procesu, ona je počela polako da sklapa poslovni plan za ispunjenje njenog sna da ima svoje sopstveno poslovno preduzeće koje bi moglo da prodaje izvrsno kinesko vezenje u Americi.

Njen san načinio je korak bliže realnosti kad je Didelova upoznala izvoznika kancelarijskog materijala i papira na jednom koktel-partiju u Šangaju. Ona je tom izvozniku ponudila neke ideje o tome kako bi mogao da izmeni svoje proizvode i učini ih privlačnijim za američko tržište. Šest nedelja kasnije, on ju je pozvao u Šangaj da joj pokaže divne uzorke koje je on razvio na osnovu njenih ideja. Viđenje tih uzoraka ulilo joj je poverenje da su njene sopstvene ideje o poslovanju izvodljive.

Didelova je putovala kroz Kinu posećujući desetine malih sela i udaljenih ostrva pre nego što je konačno pronašla ono što je tražila u jednoj staroj fabrici u planinskoj zajednici. Tamo je pronašla radnike koji su radili prelepe vezove po uzoru koji su ranije generacije naučile od evropskih misionara. Na nesreću, radnici su koristili jeftine svetle boje i jeftinu poliestersku tkaninu. Nakon što je njen predlog da radnici vezu na finim platnima prihvaćen od menadžmenta fabrike, ona je ostala da nadgleda proces obuke, uključujući i izbor boje konca i pokazivanje zanatlijama gde da stave dizajn na platno.

Pošto je razvila proizvode, Didelova je trebala da nađe zainteresovane uvoznike iz Amerike. U Njujorku, ona je napravila brojne telefonske razgovore sa uvoznicima ispisanim u telefonskom imeniku obišla sajmove i okupila imena potencijalnih kupaca, reklamirala u trgovačkim žurnalima i poslala preko hiljadu pisama zainteresovanima. "Taj proces trajao je veoma dugo", rekla je. "To nije bio najdraži period mog života". Ipak, ona je bila krajnje uspešna. Da bi finansirala svoju operaciju, uzela je zajam od 5.000\$ iz hongkonške banke. Ona je takođe isposlovala sporazum sa njenim uvoznikom koji je garantovao trenutnu isplatu za primljene proizvode.

³⁶ Nacionalna Poslovna Inkubaciona Asocijacija

Sa tako uklopljenom situacijom, Didelova je lansirala korporaciju "Tvin - Panda" 1981., baš kada se tržište kućnog nameštaja u Americi rapidno širilo. Od 1981. do 1986., prodaja je doživela bum³⁷. A onda, od jednom, ona je počela da primećuje znake teškoće. Didelova kaže, da su konkurenti, ugledavši se na njen uspeh, došli do njenih izvora i postavili rivalske ugovore za imitacije koristeći jeftinije materijale koji su im dozvolili da postignu niže cene od njenih. Pošto su zakoni o autorskim pravima u Kini slabi, Didelova je odlučila da se bori protiv pristupa niskih troškova svojih konkurenata odabirajući strategiju diferencije u obliku vrhunskih rukotvorina, ručno rađenih proizvoda i veće raznolikosti dizajna. Kao deo sprovođenja procesa, Didelova je otišla u Kinu i izmenila ugovore na veće obime u zamenu za garantovanu zaštitu njenog dizajna. Takođe, promenila je ime svojom preduzeću u "Kućna kolekcija Kate Didel", da bi naglasila da je proizvode kreirao dizajner. Promena je bila praćena mnogim katalogima, novim promocijskim strategijama i novim reklamiranjem. Njena rastuća proizvodna linija je nedavno uključila i posteljenu za dečije krevete koja je bila trenutni hit. Njen instinkt u otkrivanju novih ideja održava njeno preduzeće na stazi uspeha.

Zbog velikog tekućeg interesa za preduzetnicima kao što je Kata Didel, naš naglasak je ovde bio na faktorima koji utiču na pojedince da stvaraju nove poduhvate. Naravno, stvaranje novih organizacija nije jedini način da se podstakne vlasništvo u maloj privredi; postoje alternativni tipovi poslovnih mogućnosti koji su dostupni.

2.6.6. TIPIČNE CRTE USPEŠNOG PREDUZETNIKA

Sama reč preduzetnik nas asocira na avanturistu, inovatora, ličnost koja je spremna da rizikuje, jer ulaže vreme, novac i rad da bi postigao uspeh u svom poslu. Praksa preduzetništva nam ukazuje da ne postoji originalan i uobičajen tip preduzetnika. Preduzetnici nisu vezani za starosno doba, nivo obrazovanja, stepen stručnosti ili pol. Svakako postoje neka svojstva koja su zajednička većini preduzetnika i koji mogu da se svrstaju u tipične crte uspešnog preduzetnika.

Prema Chall-u dosadašnji empirijski pokušaji da se odrede i izmere preduzetničke karakteristike dali su veoma brojne rasprave koje imaju tendenciju da će se još više zaplesti. Radi toga on smatra da je potrebno:

1. Učiniti bitne korake u pravcu razumevanja preduzetničkih karakteristika;
2. Kontrolisati i proveriti instrumente za merenje preduzetničkih potencijala;

³⁷Miloš Rajkov i Zvonko Sajfert: Preduzetnički Menadžment, FON Beograd 1999., str.100.

3. Usavršiti alate za merenje pojedinih varijabli.³⁸

Prema istraživanju Timmons-a i njegovih saradnika (u stručnim krugovima ova istraživanja se smatraju jednim od najobimnijih i najcelovitijih pristupa u shvatanju preduzetništva). Ovaj model pretpostavlja da:

1. su eksterni faktori od velikog uticaja na preduzetničko ponašanje;
2. kao vidljive karakteristike preduzetnika su pre svega interaktivne veštine (društvene i saznavne), koje mogu da se nauče;
3. diferenciranje preduzetnika je moguće prema svojim personalnim karakteristikama i ponašanju od ostalih poslovnih ljudi kao što su menadžeri, inovativci, itd.;
4. moguće je diferenciranje "uspešnog" tipa preduzetnika od "neuspešnog". Timmons tvrdi da je, analizirajući nekoliko stotina preduzetnika došao do zaključka da ni jedan od njih ne poseduje sve najpoželjnije kvalitete u najvećem stepenu. On smatra da su sledećih 15 karakteristika vrlo važne i koje se prema njemu mogu naučiti:
 1. totalna posvećenost poslu
 2. potreba za velikim dostignućima
 3. orijentacija na ciljeve i šanse
 4. inicijativnost
 5. istrajnost u rešavanju problema
 6. svest o svojim dobrim i lošim osobinama
 7. verovanje da je on/ona jedini gospodar svoje sudbine
 8. spremnost da izdrži stresne i rizične situacije
 9. prihvatanje "kalkulisanog" rizika
 10. ne iskazivanje svoje snage i moći (status i moć su pre svega posledica, a ne uzrok koji motiviše njegovu akciju)

³⁸ Chall E.: The Entrepreneurial Personality-concepts, Cases and Categories; Routledge London & New York, 1991., str.44

11. pouzdanost
12. odlučnost
13. bavljenje budućnošću
14. sposobnost organizovanja timova ljudi
15. lična odgovornost³⁹.

Pored ovoga, Timmons takođe identifikuje i neka ponašanja koja ne mogu tako lako da se nauče: velika energija za rad i emotivna stabilnost, kreativnost i inovativnost, vizionarske sposobnosti i visok stepen inteligencije (ali ne samo one koja se ostvaruje kroz formalno obrazovanje, već i kroz poznavanje "zakona ulice" i posedovanja "nosa za poslovanje").

U svom testu za izračunavanje preduzetničkog koeficijenta Harper, određuje osam preduzetničkih kvaliteta, koji su po njemu najvažniji prilikom ocene predispozicija za preduzetnički uspeh, a to su:

1. preduzetnici su "tragači" za novim šansama,
2. orijentisani su na budućnost,
3. stalno pokušavaju da budu najbolji,
4. tržišno su orijentisani,
5. znaju da vrednuju svoje saradnike,
6. realni su,
7. marljivi su i prihvataju sve poslove,
8. "puni su života".⁴⁰

Poredak preduzetničkih kvaliteta prema Dyer-u polazi od sledećih elemenata:

1. spremnost na preuzimanje rizika,
2. želja za konkurencijom,

³⁹ Timmons J.A.: Careful self-analysis and team assessment can aid entrepreneurs, Harvard Business review, november-december 1979

⁴⁰ Harper S.C.: The McGraw-Hill Guide to Starting Your Own Business; McGraw-Hill Inc., New York, 1991., str.8-17

3. sposobnost da upravlja stresom i stresnim situacijama,
4. sposobnost da se od poslovanja napravi zabava,
5. kreativno rešavanje problema,
6. sposobnost da se prepozna šansa,
7. posvećenost poslovanju,
8. stalna orijentacija ka ostvarenju nekog cilja,
9. realni optimizam.⁴¹

Koncept "10D" analizira Bygrave W.D. i određuje sledeće karakteristike preduzetnika:

1. Sklonost ka sanjarenju (**d**ream). Preduzetnik ima preciznu viziju određenog poslovanja u budućnosti i, što je još važnije, sposoban je da te vizije i praktično realizuje.
2. Ubedljivost (**d**ecisiveness). Preduzetnik donosi odluke relativno brzo, i to je možda ključ njegovog uspeha.
3. Tvorac (**d**oer). Ono što odluči veoma brzo i realizuje u praksi.
4. Rešenost tj. odlučnost (**d**etermination). Retko odustaje, čak i kada se suoči sa ozbiljnim problemima. Rešen je da istraje u realizaciji ideje u koju veruje.
5. Posvećenost (**d**edication). Preduzetnici su totalno posvećeni poslovanju, ponekad po cenu njihovih odnosa sa prijateljima i porodicom.
6. Odanost (**d**evotion) Preduzetnici vole ono što rade. Ta ljubav im upravo omogućava da se "održe" kad im je najteže.
7. Detaljista (**d**etails). Insistiranjem na detaljima, preduzetnik ne dozvoljava da mu promakne bilo koja važna informacija, koja na određeni način može da se reflektuje na njegovo poslovanje.
8. Sudbinu (**d**estiny) drži u svojim rukama.

⁴¹ Dyer W.G.: Confronting Career Dilemmas of the Start-up Executive, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1992., str.18-31

9. Novac (**dollars**). Postati bogat nije primarni motivacioni faktor preduzetnika. Novac je pre mera njegovog uspeha.

10. Spremnost preduzetnika na distribuciju vlasničke funkcije (**distribute**) ključnim saradnicima.⁴²

2.6.7. SPOSOBNOST PREDUZETNIKA ZA UOČAVANJE ŠANSE

Preduzetnici imaju sposobnost da u svakom problemu vide izvesnu šansu. Oni uvek traže oblasti u kojima potrebe ljudi ili nisu zadovoljene ili su delimično zadovoljene. Preduzetnici znaju da na tržištu postoji neograničen broj šansi. Vrlo je bitno da se one prepoznaju na adekvatan način i u praksi iskoriste. Oblasti u kojima potrebe ljudi nisu zadovoljene ili su delimično zadovoljene su vrlo interesantne za preduzetnike. Preduzetnik ima osećaj da prepozna šta je drugima potrebno i da na osnovu toga kreira neku njihovu novu potrebu. On je u stanju da unapred oseti trendove na tržištu i da predvidi šansu koju drugi nisu u stanju da vide.

2.6.8. PROVERA LIČNIH SPOSOBNOSTI ZA VOĐENJE POSLOVANJA

Upoznavanje navedenih i drugih specifičnih karakteristika poslovanja, kao i obaveza i odgovornosti koje iz toga proizilaze, je prva faza razmišljanja o mogućnosti formiranja sopstvene firme. Nakon toga nameće se potreba procene ličnih sposobnosti neophodnih za uspešno vođenje poslovanja. Ta procena ukazuje na vaše sposobnosti i nedostatke. S tim u vezi, kao budući voditelj sopstvenog poslovanja, treba objektivno proceniti u kojim domenima procesa rada lične sposobnosti ne omogućuju njihovo uspešno obavljanje. Istovremeno s tim treba proveriti da li se i u kojoj meri, ti nedostaci mogu uspešno prevazilaziti dopunskim obrazovanjem, odnosno angažovanjem kadrova odgovarajućih stručnih i obrazovnih profila. Od realnosti ovih procena zavisi da li će se u budućem poslovanju uspeti u prvom, drugom, trećem, nekom narednom pokušaju ili nikada.

Oni koji započinju sopstveno poslovanje najčešće se, po svojim karakteristikama, ne razlikuju od drugih radnih ljudi. I to bez obzira da li pripadaju različitim partijama, religijama, ekonomskom i društvenom statusu. Pa ipak, oni se, po pravilu, razlikuju od ostalih po svojoj jakoj ličnosti i doslednosti. Ulaganje kapitala i rada u sopstveno poslovanje praćeno je i određenim rizikom. Međutim, kod onog koji osniva sopstveno poslovanje vera u uspešno poslovanje uvek je veća u odnosu na sumnju u mogući rizik. On najčešće i ne vidi rizike, nego samo raspoložive potencijale čijim efikasnim korišćenjem se postiže

⁴² Bygrave W.D.: The Portable MBA in Entrepreneurship, John Wiley & Sons, New York, Chichester, Brisbane, Torino, Singapore, 1994., str.5

uspešno poslovanje. Taj optimizam je poželjan i potreban samo u onoj meri u kojoj je realan. Nasuprot tome, očekivanja koja su izvan stvarne sposobnosti i objektivne mogućnosti daju suprotne efekte.

Najznačajnije karakteristike uspešnog preduzetnika, su sledeće:
(1) operativnost, (2) kreativnost, (3) kritički prilaz, (4) analitičnost, (5) rukovodne sposobnosti, (6) tehnička sposobnost, (7) komunikativnost, (8) motivisanost.

1) OPERATIVNOST

Svako poslovanje je manje više dinamičan organizacioni sistem. U njemu se, najčešće, dnevno prisutne brojne promene kojima se određena ulaganja transformišu u proizvedene i prodane proizvode i usluge. Da bi iz tih svakodnevnih dinamičnih kretanja proizašli pozitivni poslovni rezultati preduzetnik mora biti operativan. A to znači da brzo i efikasno preduzima odgovarajuće mere i akcije u skladu s potrebama uspešnog i efikasnog poslovanja. U tom cilju preduzetnik treba da je: (1) odgovoran, (2) snažna ličnost, (3) inicijativan. i (4) istrajan.

2) KREATIVNOST

Kreativnost preduzetnika je njegova sposobnost logičkog razmišljanja i zaključivanja. Otud proizilaze ideje i praktična rešenja za uspešno korišćenje tržišnih, tehničkih, kadrovskih, naučnih, informacionih i drugih potencijala.

Time se maksimiziraju rezultati, a minimiziraju ulaganja po jedinici proizvoda. I jedno i drugo pozitivno utiče na uspešnost poslovanja.

3) KRITIČKI PRILAZ

Poslovni poduhvati i odluke u poslovanju zasnivaju se na određenim pojavama koje, s manjim ili većim pozitivnim ili negativnim intezitetom, utiču na rezultate konkretnog poslovanja. Zbog toga preduzetnik ne prima ništa "zdravo za gotovo". On po pravilu, svaku poslovnu informaciju i pojavu kritički razmatra, sagledavajući njihove pozitivne i negativne efekte. Tek na osnovu kritičkog razmišljanja opredeljuje se za rešenja kojima se najuspešnije poboljšavaju rezultati njegovog poslovanja.

4) ANALITIČNOST

Preduzeće je, manje ili više, složen organizacioni sistem. Komponovan je od brojnih elemenata i podsistema. Njegova uspešnost zavisi od uticaja brojnih unutrašnjih i spoljnih faktora. Da bi poslovanje uspešno funkcionisalo preduzetnik je, pored ostalog, prinuđen analitički razmišljati. A to znači sagledavati i analizirati stepen uticaja pojedinih poslovnih poduhvata,

organizacionih i tehničkih rešenja, komponenti i faktora na poslovne rezultate preduzeća. Na bazi toga on inicira i preduzima odgovarajuće mere i akcije kojima se pospešavaju pozitivne, a eliminišu negativne pojave i efekti. Time se utiče na maksimiziranje rezultata poslovanja.

5) RUKOVODNE SPOSOBNOSTI

Za uspešno vođenje preduzeća preduzetniku su potrebne i menadžerske sposobnosti. To su sposobnosti: predviđanja, planiranja i vođenja ekonomike; organizovanja radnih procesa; odabiranja kadrova i racionalnog korišćenja njihovih sposobnosti; rukovođenja i kontrole svih delova procesa rada i postignutih rezultata. Ove sposobnosti su osnovni preduslov racionalnog korišćenja raspoloživih potencijala, a time i uspešnog poslovanja. Ta znanja i sposobnosti su neophodna preduzetniku u svim fazama razvoja poslovanja. Zbog toga je neophodno da preduzetnik bude istovremeno i menadžer.

6) TEHNIČKA SPOSOBNOST

Uspešan preduzetnik poseduje odgovarajuće znanje i iz tehnologije proizvodnje odnosno uslužne delatnosti. Potrebe za tim znanjima su različite u pojedinim fazama razvoja poslovanja. U početnoj fazi, kada je vlasnik biznisa i neposredni izvršilac tehnoloških poslova, ta znanja su dosta naglašena. Međutim, razvojem poslovanja, kada se vlasnik firme sve manje angažuje na poslovima neposredne proizvodne operative, a sve više na poslovima upravljanja odnosno menadžmenta, opseg potrebnih tehničkih znanja se menja. Ona su, istina, i dalje potrebna u onoj meri u kojoj je to neophodno za adekvatno organizovanje i informisanje u poslovanju.

7) KOMUNIKATIVNOST

U procesu vođenja poslovanja, preduzetnik je prinuđen da komunicira s brojnim licima. I to kako s kadrovima svoje firme, tako i onim iz okruženja kao što su kupci njegovih proizvoda, dobavljači, bankari, predstavnici državnih organa i drugi poslovni partneri. Od uspešnosti tih neposrednih i posrednih kontakata zavise rezultati firme i njen ugled. Zbog toga poslodavac treba da poseduje opštu kulturu, sposobnost uspešnog usmenog i pismenog komuniciranja. S tim u vezi, njegove osnovne karakteristike treba da su: emocionalna sposobnost, samokontrola, hladnokrvnost, mirnoća, društvenost, mogućnost uspostavljanja dobrih međuljudskih odnosa, uviđajnost, vedrina, smisao za saradnju, taktičnost. U savremenim tržišnim uslovima sve se više nameće potreba komuniciranja i na nekom od svetskih jezika, kao i korišćenje kompjuterizovanih informacionih sistema - personalnih računara, baza podataka, elektronskog komuniciranja i sl.

8) *MOTIVISANOST*

Motivisanost preduzetnika je bitan preduslov za uspešno poslovanje njegove firme. Iskustva razvijenih zemalja pokazuju da je to osnova ubrzanog privrednog i društvenog razvoja. Motivacioni osnovi slobodnog poslovanja proizilaze iz (1) ličnog i (2) društvenog podsticaja.

2.6.9. VERA U LIČNE KVALITETE

Razmišljanje preduzetnika je slobodno i samostalno. Ima uverenje da njegova ideja ima stvarnu tržišnu vrednost.

Ideja je početak svakog poslovanja. Proizvodi i usluge, koji mogu futuristički da postanu predmet poslovanja, su na početku uvek samo preduzetnički san. Preduzetnik da bi uspeo prethodno ulaže naporan rad, velika odricanja, a izvan svega mora imati ideju kako da napravi dobar i kvalitetan proizvod. Da bi ideja imala šanse i da bude uspešna, od velike je važnosti verovanje u nju, ali sa realnim ubedenjem da ona ima tržišne potencijale. Ovo nam ukazuje da preduzetnik mora realno da istraži i oceni da li postoji mogućnost plasmana svog proizvoda. Kada se uveri da ideja ima tržišnu prođu, on mora da veruje da je on upravo ta osoba koja može uspešno da realizuje i iskoristi takvu ideju u praksi. Preduzetnik mora da proceni sopstvene kvalitete. Potencijalni preduzetnik, ako dobro poznaje sebe i upoznat je sa svojim dobrim i lošim stranama lakše će uočiti kada i gde treba da se osloni na druge u stvaranju i realizaciji vlastitog poslovanja.

Pristupanje realizaciji određene poslovne ideje neki ljudi rade isključivo zbog verovanja u mogućnost velike zarade i ako su svesni da nemaju stručne kvalifikacije za bavljenje određenim poslom. Jedan od glavnih razloga propadanja poslovanja može da bude ova činjenica.

3. **PREDUZETNIK I PREDUZETNIČKI INKUBATOR**

3.1. **ISTORIJSKI RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA**

Šta je preduzetništvo? U ovom delu, istražujemo značenje ovog termina, razmatramo značaj inovacije u procenjivanju preduzetničkih mogućnosti i ispitujemo neke od glavnih ekonomskih i društvenih doprinosa preduzetništva.

Da bi smo razumeli preduzetništvo, korisno je pratiti značenje bliskog povezanog termina "preduzetnik". "Preduzetnik" je reč koja je nastala u francuskom jeziku (*ENTREPRENEUR*) i znači "proći između" (ili preduzimač-između). Primenjen na aktivnosti povezane sa poslovanjem, termin je imao dugu i promenljivu evoluciju. Na primer, u srednjem veku, termin se koristio da se

odnosi i na glumca i na osobu koja nadgleda velike projekte. U toj tački od projektnog rukovodioca-preduzetnika se nije očekivalo da prihvati bilo koji rizik, nego samo da koristi obezbeđeni materijal. Tokom 17. veka, termin "preduzetnik" nosio je pojam rizika i korišćen je za pojedince koji su ušli u ugovorne aranžmane snabdevanja dobrima ili uslugama sa vladom po fiksnoj ceni. Zbog toga što je ugovorna cena bila fiksna, preduzetnik je mogao požnjeti korist od bilo koje ekonomije proizvodnje ali je takođe morao da absorbuje gubitke - otuda osnova za rizik. U 18. veku, termin je došao u konotaciji pojedinaca kojima treba kapital da obave svoje aktivnosti, kao suprostavljen obezbeđivačima kapitala. Tokom našeg veka ugledni ekonomista Jozef Šumpeter dodao je pojam inovacije rastućoj listi značenja za "preduzetnika", videći preduzetnika kao nekog ko proba nove kombinacije i neistražene tehnologije.

Iako su se različita značenja preduzetnika koristila kao osnova za pokušaj da se definiše preduzetništvo, tačno značenje preduzetništva ostaje kontraverzno do danas. Ipak, nedavno, naučnici su počeli da naglašavaju stvaranje organizacija kao (srž) osnovu preduzetništva. Kroz ove redove, definicija koja takođe sadrži neke od naklonosti riziku i inovaciji je skoro bila predložena od istraživača preduzetništva Mareja Loua i Jana Makmilianana. Mi smo usvojili njihovu definiciju preduzetništva kao (kreacije) stvaranja novog preduzeća. Iako bi neko mogao da se shvatljivo angažuje u preduzetništvu usmerenom na uspostavljanju nove neprofitne organizacije (kao što je neko udruženje ili kulturni centar), većina preduzetničkih aktivnosti uključuje profitno-orjentisane poslove. Prema tome, ovo poglavlje se koncetriše na preduzetništvo usmereno ka stvaranju profita.

Preduzetnik je osoba koja primenom nove ideje ili inovacije i preuzimanjem poslovnog rizika u preduzeću plasira svoje proizvode/usluge na tržište radi sticanja dobiti.

Na osnovu naše definicije preduzetništva, preduzetnik je tako osoba koja stvara novo preduzeće. Mnoga od današnjih poznatih imena proizvoda su nastala u preduzećima koja su stvorili preduzetnici. Neki primeri uključuju Braća Bruk odeću (**Henri Sends Bruke**), Gerber dečiju hranu (**Den Gerber**), Guči trgovine (**Gučio Guči**), Barbi lutke (**Barbara Hendler**), Vurlicer instrumente (**Rudolf Vurlitcer**), Kalvin Klajn džins (**Kalvin Klajn**), Hjumel figurice (**Berta Hjumela**), Post žitarice (**Čarle Post**) i Hajnc Kečap (**Henri Hajnc**). Kada je preduzeće u procesu stvaranja od strane preduzetnika, to se često pripisuje kao novi poduhvat.

Novi poduhvati tipično spadaju u kategoriju malih poslova-biznisa (male privrede), klasifikacije koja je sama za sebe nešto što se teško definiše. Američka komercijalna komora sugeriše da su poslovi koji zapošljavaju manje od 500 osoba mali; drugi ponekad koriste cifru manje od 100 osoba. Uzimajući u obzir bilo koju cifru, malo poslovanje bi ipak činio 99% celokupnog poslovanja u

razvijenim zemljama Zapada. Drugi kriterijum koji se često koristi da utvrdi malo poslovanje je da je nezavisno posedovan - drugim rečima, on nije filijala veće organizacije. Prema tome, mi smatramo da je malo poslovanje nezavisno posedovano poslovanje koji zapošljava manje od 100 osoba. Koristeći ovu definiciju, većina novih poduhvata bi bila malo poslovanje, ali ne bi se sva mala poslovanja smatrala za nove poduhvate (pošto nisu u fazi stvaranja). Ovu razliku pravimo zato što ćemo istraživati neke aspekte menadžmenta koji su jedinstveni za preduzetnike i stvaranje novih preduzeća, dok će drugi aspekti biti primenljivi na malu privredu generalno. Mi ćemo uglavnom koristiti termine "preduzetništvo" i "preduzetnik" u vezi sa stvaranjem novih poduhvata kao što su preduzetnički inkubatori.

U nekim slučajevima možemo analizirati i na malo poslovanje i na nove poduhvate (ili vlasnike i preduzetnike) da bi smo pojasnili da se diskusija primenjuje na oboje. Do sada su istraživači iskusili teškoću tačnog određivanja kada se faza stvaranja koja se pripisuje preduzetništvu završava.

3.2. ISTORIJSKI RAZVOJ PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Preduzetnički inkubatori (PI) su se kao samostalne profitne i neprofitne organizacije pojavile u visoko-razvijenim privredama u 80-tim, s ciljem podsticanja ekonomskog razvoja na lokalnom nivou. Od svog nastanka do danas razvijaju se dve osnovne vrste inkubatora:

a) Preduzetnički inkubator koji se povezuje sa adaptacijom ili praznih prostorija u poslovno proizvodne namene.

Strategija takvog poslovnog inkubatora je da se omogući potencijalnim inovatorima ili preduzetnicima pristup poslovnom prostoru po cenama nižim od tržišnih.

Njihova razvojna komponenta je u tome da se zbog niskih cena zakupa većem broju pojedinačnih preduzetnika i preduzetničkih grupa omogući da svoju ideju realizuju. U meri u kojoj se inkubatori budu razvijali prototipovi koji će komercijalno uspeti, u toj meri će oni istovremeno doprinostiti privrednom razvoju i povećanju blagostanja uže i šire zajednice. Pojedinci koji su razvili svoju zamisao u prostoru inkubatora su u pogledu njene komercijalizacije-osnivanja novog preduzeća, prepušteni sami sebi i svojim preduzetničkim sposobnostima.

b) Preduzetnički inkubatori sa strategijom stvaranja novih preduzeća.

Strategija ovakvih inkubatora je usmerena na razvijanje kreativnosti, na kombinovanje i razvijanje talenta, tehnologije, kapitala, kao ključnih elemenata za uspešno osnivanje novog preduzeća. Ponuda poslovnog prostora je u ovom

slučaju samo jedan od elemenata takvog PI. Nasuprot predhodnoj grupi PI, ovakvi inkubatori učestvuju sa preduzetnikom i preduzetničkim grupama sve do komercijalizacije njihove poslovne ideje i do trenutka kada novo preduzeće postigne poverenje svojih poslovnih partnera i počne delovati potpuno samostalno. Uloga inkubatora u podsticanju privrednog razvoja je kod ove vrste inkubatora mnogo veća nego kod predhodne.

U razvoju tržišnih privreda u kojima je PI prihvaćen kao jedan od metoda za podsticanje privrednog razvoja (SAD, Japan, Kanada, Nemačka, Italija, Švedska, Finska, Velika Britanija) deluju obe vrste inkubatora. PI iz druge grupe su se razvile iz prve i danas su najrašireniji oblik PI.

Proces evolucije koncepta preduzetničkog inkubatora od organizacije koja se bavi izdavanjem poslovnog prostora u organizaciji koja osniva nova preduzeća je bio rezultat sledećih faktora: u svetu postoji ogroman broj različitih tehnoloških inovacija s visokom mogućnošću za uspešnu komercijalizaciju i mnoge od njih ostaju na policama, neupotrebljene. Prenos inovacija u proizvodnju je komplikovan, težak i dugotrajan proces. Uspešnost tehnološke ideje, pored svega zahteva i kreativnost u razvoju organizacione, finansijske, proizvodne i tržišne infrastrukture.

U SAD oko pola miliona naučnih rezultata ostaje neiskorišćeno. Procenjuje se da oko 1.000 naučnih rezultata daje jednu korisnu ideju. To pokazuje da razvojni inženjeri i istraživači u primenjenim naukama malo koriste naučne rezultate. Inovatori često i nisu preduzetnici. Preduzetnici su, kao što smo videli, pojedinci koji u novoj tehnologiji vide uspešnu poslovnu mogućnost i koji kombinuju raspoloživa sredstva na takav način da realizuju datu tehnološku mogućnost.

3.3. ULOGA PREDUZETNIKA I PREDUZETNIČKIH INKUBATORA U RAZVOJU PRIVREDE

Uloga preduzetnika u komercijalizaciji tehnološke inovacije je u njegovoj odgovornosti za proizvod od izvora ideje do njene uspešne aplikacije u potrošačkom okruženju.

Uloga preduzetnika u inovativnom procesu je trostruka: Pripremiti projekat do kraja, pripremiti informacije o tržištu i pripremiti horizontalni tehnološki transfer u stalnom prilagođavanju inovacije okolini u svim fazama realizacije.

Inkubatori omogućavaju da se povezuje tehničko znanje koje je potrebno za tehnološku inovaciju sa poslovnim znanjem potrebnim za njenu uspešnu komercijalizaciju. Uspešno tehnološko preduzetništvo traži brojna znanja, kako tehnička tako i poslovna. Retki su preduzetnici koji imaju sva potrebna znanja.

Smisao poslovnog inkubatora je u stvaranju okruženja u kojem će sa na podlozi tehnološke inovacije razvijati sva potrebna znanja za uspešnost preduzeća.

Osnivanje preduzetničkog inkubatora je isto što i osnivanje nekog novog preduzeća iz oblasti visokih tehnologija.

U svetu se mogu naći sledeće vrste PI čija je strategija razvoj novih preduzeća:

1. Univerzitetski poslovni inkubator
2. Državni inkubatori
3. Inkubatori korporacije
4. Inkubatori franšizinga
5. Inkubatori kao samostalna preduzeća

U SAD "*Westinghouse*" i "*Kodak*" imaju vlastite PI koji su namenjeni samo za potrebe njihovih radnika. Cilj je da se omogući zaposlenim koji imaju poslovne ideje, a koje nisu iz raznih razloga mogli da razviju (zbog birokratske organizacije korporacije, na primer) da to urade u okviru vlastitog preduzeća. Inovatori od momenta implemetacije svoje ideje u inkubatoru, obično oko dve godine primaju platu i potreban kapital. Kad implemetacija uspe, korparacija zadrži za sebe pravo učešća u profitu novog preduzeća, koje postaje samostalno, a u slučaju neuspeha inovatori se ponovo zapošljavaju u korporaciji. Cilj korporacije je da stimuliše zaposlene da se odlučuju za nove poslovne poduhvate koji će u slučaju uspeha povećati profit korporacije. Time se takođe sprečava odliv stručnjaka koji odlaze kad nemaju šansu da razvijaju svoje poslovne ideje u korporaciji.

Osnivanje inkubatora zahteva ekspertska poslovna znanja i on pomaže novim preduzećima da razviju poslovnu ekspertizu: vođenje preduzeća, poslovno planiranje, računovodstvo, marketing, itd. Ovo se može obezbediti tako što će direktor imati savetnike za pojedina područja ili će se koristiti mreža spoljnih saradnika. Kapital i finansijska sredstva su od životne važnosti za preduzeće u nastajanju.

Potrebno je da društvene institucije shvate da je PI jedan od mehanizama za prestruktuiranje privrede na njihovom lokalnom području i da je potrebno da u granicama svojih mogućnosti učestvuju u osnivanju i funkcionisanju inkubatora. Što je veća svest o potrebi PI u lokalnoj zajednici, to će postojati bolji uslovi za njihovo funkcionisanje. Lokalne državne institucije

mogu da učestvuju u PI tako što će dati besplatno ili uz minimalnu nadoknadu za prostor za PI, obezbediti početna finansijska sredstva, zainteresovati velika preduzeća da pruže pomoć, kao i privredne komore, udruženje privatnika, preduzetnika, preduzetničke klubove, itd. Preduzetništvo je dinamičan proces i zato zahteva međusobnu povezanost preduzetnika i njihovu vezu sa različitim institucijama.

Zato novo preduzeće mora da izgradi svoju vlastitu poslovnu mrežu da bi moglo uspešno da se probije na tržište. PI pomaže svojim preduzećima da razvijaju takvu mrežu, tako što organizuje međusobne kontakte kupaca i dobavljača sa kupcima u drugim privrednim organizacijama, komorama i svim institucijama koje imaju cilj da poboljšaju kvalitet života u određenoj regiji. Inkubator treba da organizuje oblike osposobljavanja preduzetnika, da bi mogli da steknu sva potrebna znanja za vođenje poslovanja.

Stvaralačka klima u inkubatoru pozitivno utiče na pojedina preduzeća, ona uče jedna od drugih, prenose iskustva, i sl.

Vrlo je važna procedura za izbor preduzetnika koji će delovati u PI. Kriterijumi treba da budu: mogućnost rasta preduzeća, sposobnost razvijanja radnih mesta, sposobnost redovnog plaćanja poslovnog prostora, postojanje poslovnog plana, tržišne analize, i sl. Poslovni plan je najvažniji kod donošenja odluke. Iz njega se može videti da li je preduzetnik dobro osmislio svoj projekat, on pomaže da se proceni da li se radi o pojedincu koji je zaista ozbiljno rešio da krene u vlastito poslovanje. Poslovni plan će naterati preduzetnike da razmisle o svim aspektima svog poslovanja.

Formalna i neformalna povezanost sa univerzitetom je posebno važna za nastajanje preduzeća sa visokim tehnologijama. Brojni primeri pokazuju da je uspešan transfer inovacije u proizvodnju iz univerzitetskih laboratorija dobro da se omogući delu tima koji je zainteresovan za poslovni uspeh zajedničkog proizvoda da se osamostali i pokuša da napravi preduzeće, a da zadrži komunikaciju sa delom tima koji ostaje na univerzitetu. Osamostaljivanje omogućava transfer tehnologije u proizvodnju. Većina istraživača obično nije zainteresovana za poslovanje. Za one koji to žele treba stvoriti uslove kao što su u PI.

Jasna pravila igre, poslovna politika i metode delovanja PI su uslov za njegovo uspešno delovanje. Odnosi između vođstva PI i preduzeća u PI moraju da budu jasno definisani s pravima i obavezama za obe strane.

Prednosti koje preduzetnici imaju kada svoje poslovne ideje razvijaju pod okriljem PI su sledeće:

- Ugled kod poslovnih partnera, jer stiču poverenje da će moći da ispune obaveze u kraćem i dužem roku; dobavljači i kupci inače smatraju preduzeća u osnivanju vrlo rizičnim za investiranje,

- Skraćenje perioda krive učenja preduzeća, naročito kada je potrebno izbacivanje proizvoda na tržište u kratkom roku,
- Brzo rešavanje pojedinih problema, što je vrlo značajno u konkurentskom okruženju i u industrijama gde tehnologija brzo zastareva,
- Pristup poslovnim informacijama, izgradnja poslovnih veza i razmena iskustava sa preduzećima koja su u sličnoj situaciji⁴³.

3.4. OBRAZOVANJE ZA TRŽIŠNU PRIVREDU

Sasvim je izvesno da je treća tehnološka revolucija izazvala i revoluciju u obrazovanju, a posebno kod naučno-istraživačkog kadra, od kojeg se traži veći stepen multidisciplinarnog obrazovanja. Oseća potreba ne samo za većom količinom znanja, nego i promenom njegove strukture. Pri tome će doći do ekspanzije znanja, a takođe moraju biti izmenjeni sadržaji i metode obrazovanja.

Tržišna ekonomija stavlja obrazovanje u nove okolnosti koje izazivaju i traže revoluciju. Institucije obrazovanja su do sada imale poseban tretman u društvu, međutim sada se moraju brže menjati za brojne mlade generacije. Sve to ukazuje, da će budućnost društva sa najboljim obrazovnim sistemom zauzeti takav položaj, kao što su nekad imala društva sa najvećim prirodnim bogatstvima i industrijskim potencijalima. Potrebno je da se stvore adaptivni i kreativni stručnjaci, odvažni borci za istinu u nauci. Više prostora treba da bude u teorijskim disciplinama, jer će to omogućiti lakše i brže savladavanje inovacija i novih tehnologija. Nastavni planovi i programi treba da budu prošireni za matematičko-kibernetički sadržaj, programiranje. Suštinske promene treba da se odnose na organizaciju, programe i način obrazovanja. Danas se korenite promene u nauci, tehnici i tehnologiji ostvaruju u veoma kratkim vremenskim razmacima. Naša privreda prelaskom na tržišnu ekonomiju dala je signal da reforme u obrazovanju moraju da se ubrzaju.

Razvoj obrazovanja će dovesti do takvih revolucionarnih naučno-tehničkih skokova koji će rezultirati u potpuno nova naučna područja.

Akumulacija naučnih saznanja u budućnosti biće uvećana sto puta u odnosu na početak ovog veka. Postaje jasno da je za skladan razvoj nauke i tehnologije potrebno da obrazovanje ima permanentnu aktivnost. Zbog toga je neophodno da još u osnovnom obrazovanju uočavamo i negujemo talente, motivišemo ih usmeravamo da postanu sposobni uspešni ljudi. Moraju se preduzimati mere za vrednovanje i podržavanje kreativnog i stvaralačkog rada, inventivnosti,

⁴³ Petrin Tea, Vahčić Aleš: Možnosti ili pogoji razvoja poslovnih inkubatorjev (Valilnic novi podjetij), Ekonomsko podjetniški vidik, Naše delo, 1, Ljubljana, 1989.

pronalazaštva i novatorstva. Znanje kao faktor ekonomskog razvoja i rasta zemlje treba da bude zastupljeno permanentnim inoviranjem, kako bi bili u situaciji da se ravnomerno uključujemo u svetski tehnološki razvoj.

Sve više dolazi do izražaja međuzavisnost obrazovanja i tehničkog progresa. Sa privrednim razvojem, uvođenjem nove tehnologije rada, dolazi do mnogih promena u načinu rada, što mnogo utiče na strukturu zaposlenih. Pošto je čovek u proizvodnji neraskidivo vezan sa tehnikom, nastale promene u tehnologiji i uvođenje novih proizvoda utiču na promene i u strukturi rada. Ovo zahteva veću stručnost i sve veću opštu kulturu zaposlenih, koji neprestano usavršavaju rad i povećavaju njegovu efikasnost.

Razvoj privrede i obrazovanja ima uzročno-posledični značaj:

- ako privredni razvoj ima viši nivo, potreba za obrazovnim kadrovima je veća, i ako su kadrovi obrazovaniji to je i razvoj privrede ubrzaniji,
- međuzavisnost ekonomskog razvoja i osposobljenih kadrova se ispoljava u procesu modernizacije i proizvodnje i osvajanju novih proizvoda,
- uskladiti obrazovni i tehnološki sistem i tamo gde vlada disharmonija obrazovanja ne daje optimalne rezultate i ne utiče na produktivnost rada.

Nauka je sve prisutnija na životnoj sceni u otkrivanju novih tehnologija u načinu proizvodnje i življenja. Prema najnovijim istraživanjima predstoje tri bitne etape tehnologije:

- inovacije u postojećoj tehnološkoj strukturi,
- nova tehnologija za usavršavanje novih tehnologija,
- ostvaruju se novi smerovi razvoja.

Iz navedenog se može zaključiti da ciljevi obrazovanja za tržišnu privredu imaju novu strategiju u sistemu vaspitanja i obrazovanja za novim sadržajem znanja. Preduslovi za prevazilaženje kriznog stanja su: razvoj demokratije, pravna država, kulturno ponašanje, kodeks demokratske kadrovske politike i demokratija obrazovanja. Vaspitanje i obrazovanje u svemu ovome imaju nezamenjivu ulogu. Imajući u vidu da obrazovanje znači život, ono se ne može rešavati u uskim grupama, već se definiše kao važna društvena potreba. Mlade treba što brže uključivati u proces rada po diplomiranju. Što pre uspostaviti konkurenciju sposobnosti i tržište znanja. Kombinovano treba pratiti profesionalni razvoj i ocenjivati uspešnost stručnjaka, što će u suštini biti osnova za adekvatno i pravovremeno napredovanje u profesiji. Pored toga potrebno je

maksimalno stimulirati znanja, sposobnosti, preduzetništvo i uspešnost kako bi se zaustavio odliv mozgova – egzodus pameti.⁴⁴

3.5. PREDUZETNIŠTVO I INOVACIJE

Inovacija je sredstvo da se iskoriste poslovne mogućnosti koje drugi ne vide ili nisu spremni da iskoriste. Zasniva se na početnoj zamisli koja se vremenom dograđuje ili iz osnove menja zavisno od sopstvenih mogućnosti ili promene u okolini. Zamisao o nekom proizvodu ili usluzi nije samo ideja koja bljesne i potom se ugasi ili improvizacija koja traje unedogled. Da bi se zamisao pretvorila u uspešan poslovni poduhvat koji je različit od ostalih, potrebno je obezbediti sredstva, ljude, lokaciju, opremu, objekte, sirovine, energiju, tehnologiju, dozvole za rad, plasman, itd. Svaki od navedenih elemenata nekog poduhvata sa svoje strane otvara prostor za ispoljavanje inovativnosti u obezbeđenju istih pod najpovoljnijim uslovima.

Postoje osnovne i izvedene inovacije. Osnovna inovacija se rađa na samom početku poduhvata i odnosi se na izbor proizvoda ili usluga koji će moći da se plasiraju u datim uslovima ponude i tražnje. Drugim rečima, to je odgovor na pitanje šta ponuditi tržištu. Izvedene inovacije (prvog, drugog i ostalih izvedenih stepena) odnose se na načine kako odabrani proizvod ili uslugu napraviti i prodati.

Inovacije su, između ostalog, uslovljene sredinom u kojoj preduzetnici deluju. Izazov sredine pokreće stvaranje i oblikovanje preduzetničke inovacije. Sredina u kojoj se primenjuju inovacije utiče i na njihove rezultate.

U našim uslovima poslovne inovacije se ponavljaju u mnogim slučajevima. Po samoj definiciji koja važi za razvijene privrede, inovacija ili poslovni "novitet" je ekskluzivna, odnosi se na poseban način rešavanja poslovnih poduhvata, koji nije ranije korišćen. Prema osnovnoj definiciji preduzetničke inovativnosti, oponašanje onoga koji je napravio preduzetnički prodor, nije preduzetnički način ponašanja. Prema strožijim merilima samo su prodorni preduzetnici pravi preduzetnici, pa se preduzetnički skup na taj način sužava. Uzimajući u obzir naše specifične okolnosti, ulazak privatnika sa svojim proizvodima u ispražnjen tržišni prostor čak i kada se radi o proizvodima koji su ranije bili prisutni na tržištu, predstavlja preduzetničko ponašanje. Isto tako, ako drugi preduzetnik prati prvog sa istim proizvodima on je takođe preduzetnik uzimajući u obzir sve prepreke koje mora da savlada da bi uspeo u svom poduhvatu.

Pojavljaju se i osnovne inovacije koje predstavljaju prave tehničke inovacije, tj. izume. Vlasnik firme "**Siliton**" iz Arilja razvio je niz proizvoda na bazi sinterovane bronzne - filteri koji se ugrađuju u pneumatske mašine i prigušivače

⁴⁴ Zvonko Sajfert: Obrazovanje za tržišnu privredu, Prosvetni pregled, broj 1839-40

buke. "*Mig-Mag-Wig*", specijalizovana zavarivačka radnja iz Batajnice prerasta u velikog proizvođača transmitera pritiska i transmitera diferencije pritiska, proizvoda visoke tehnologije za procesnu industriju. Pronalazač-vlasnik radnje "*M.P.Elektronik*" Beograd, razvio je uspešnu proizvodnju višekanalnih digitalnih regulatora nivoa tečnosti za kotlove i procesnu industriju na osnovu sopstvenih izuma. Na sličan način je razvijena uspešna proizvodnja elektronskih uređaja za kontrolu i smanjenje vršnih opterećenja energije u industriji kao i uređaja za održavanje računskih sistema u slučajevima nestanka strujnog napona u privatnom preduzeću "*Citi Mikom*" iz Beograda.

Preduzetnici su veoma uspešno razvijali osnovne inovacije (razne proizvode i usluge sa istim ili novim funkcijama) i pored postojeće konkurencije. To nisu bili samo novi proizvodi ni usluge. Inovacije su se odnosile na sniženje troškova proizvodnje, poboljšanje kvaliteta i dizajna, proširenje asortimana, način plasmana (noviteti u distribuciji i promociji proizvoda i usluga) itd. Procvat trgovine na veliko i malo rezultat je uspešnih preduzetničkih inovacija. Preduzetnici otvaraju čak i robne kuće pored klasičnih radnji za prodaju na malo. Trgovina na veliko se organizuje u velike sisteme snabdevanja sa sopstvenim transportom, skladišnim i rashladnim prostorom. U maloprodaji se otvaraju kiosci hrane "s nogu", radnje sa bakalukom, knjižare, a butici sa bogatim asortimanom roba približavaju se kupcima. Posebnu pažnju preduzetnici poklanjaju promociji proizvoda i usluga, što spada u izvedene inovacije.

Na primer, firma "*Flores*" vrši doradu domaće rakije, koja je proizvedena u seoskim domaćinstvima u proizvod sa imenom "Žuta osa" koji je našao mesto na probirljivom stranom tržištu. Vlasnik firme kao pravi preduzetnik vodi poslove, brine se o kvalitetu osnovnog proizvoda, dizajnu etikete i distribuciji, lansira nove proizvode (med sa ekstraktima aromatičnih i lekovitih biljaka), za izvoz.

Razvoj deoničarskog društva "*Eskod*" iz Kragujevca postao je primer koji se koristi za obuku na Harvard Business School.

3.5.1. UNAPREĐENJE INOVACIJE I PROCENA PREUZETNIČKIH MOGUĆNOSTI

U svojoj knjizi "Inovacija i preduzetništvo" ugledni menadžment-konsultant i pisac Piter Druker kaže, "Inovacije su specifičan alat preduzetnika, sredstva pomoću kojih oni eksploatišu promenu kao mogućnosti za različitim poslovima ili različitim uslugama". Ono što je bitno teško je biti preduzetnik bez angažovanja u bar nekim inovacijama pošto prosto dupliranje onoga što je već urađeno obično neće privući dovoljno mušterija. Inovativna dilema u vezi sa preduzetništvom je prikazana na tabeli 1.

		NIVOI INOVACIJE			
Uslovi mogućnosti	Novi pronalazak	Visoko	Umereno inovativna	Slabo	Imitacija
Rizici	Veoma visoki	Visoki	Umereni	Umereni do niski	Veoma visoki
Procena	Vrlo teška	Teška	Nešto teža	Laka	Laka
Profitni potencijal	Veoma visok	Visok	Visok do umeren	Umeren do nizak	Nizak do nikakav

Tabela 1. Uslovi mogućnosti povezanih sa inovacijom, novog poduhvata

Kao što je prikazano u tabeli 1, tri kriterijuma koja možemo da koristimo u razmatranju uslova verovatne mogućnosti povezanih sa različitim stepenima inovacije su: rizik, procena i profitni potencijal. Rizik je verovatnoća neuspeha poduhvata. Procena je pojednostavljeni proračun značaja i izvodljivosti ideje novog poduhvata. Profitni potencijal je verovatni nivo povraćaja ili kompenzacije preduzetnika za preuzimanje rizika razvoja ideje u stvarni poslovni poduhvat. Kao što tabela pokazuje, ako je novi poduhvat veoma nalik na nadmetanje (imitacija), lako je proceniti njegov značaj i izvodljivost (pošto ostali već to rade). Na nesreću takav poduhvat uključuje veliki rizik zbog male atraktivnosti za mušterije, čineći profit potencijalno niskim. Kako ideja o novim poduhvatima postaju na neki način inovativnije, rizik opada jer se nudi nešto novo kupcima. Kako te ideje postaju još inovativnije, ipak, značaj i izvodljivost postaju teži za procenu i rizik se povećava. Kako inovacija i rizik zajedno rastu, tako raste i profitni potencijal zbog mogućnosti da se ponudi jedinstven proizvod ili usluga koja je tražena naveliko. Na kraju spektra inovacije, preduzetnik često nije stvarni pronalazač proizvoda ili usluge. Preduzetnik je pre onaj ko poznaje komercijalnu primenu. U svakom slučaju, inovacija je značajan deo preduzetničkog procesa jer su bez inovacije izgledi na uspeh veoma mali.

3.6. RAZVOJ PREDUZETNIŠTVA

Razvitak preduzetništva zahteva slobodu: ono mora biti slobodno preduzetništvo u slobodnom tržišnom sistemu. To podrazumeva pravo osnivanja preduzeća, slobodu izbora predmeta poslovanja (osim područja rezervisanog za neke opštedruštvene interese - odbrana, ekologija i sl.), slobodno sklapanje poslova, slobodan izbor organizacijskog oblika, osiguran sistem sticanja imovine i slobodu ulaganja. Potrebne su i institucijske pretpostavke postojanja i prirodnog funkcionisanja slobodnog, integrisanoga i otvorenog tržišta, slobodne konkurencije. To opet znači odsutnost monopolskog ponašanja i svodenje državne regulative samo na nužnu meru u funkciji slobodnih i sigurnih tržišnih odnosa i pravne sigurnosti.

Važno je da postoji takvo društveno-političko okruženje kao i opšti pogledi, filozofija i raspoloženje koji neće biti neprijateljski raspoloženi prema preduzetništvu i poštenom stvaranju bogatstva pojedinca i zajednice, što uključuje i zaštitu imovine subjekata od preteranog poreskog i ostalih opterećenja koji bi mogli ugroziti nužnu akumulaciju i razvitak preduzeća. Osim toga, nužno je da država vodi odgovarajuću ekonomsko-razvojnu politiku kao i da uspostavlja odgovarajuće stabilizatore i stimulatore ekonomskog života.

U periodu razvoja mogu se dostići određene granice rasta onog dela privatnog sektora čije se poslovanje zasniva na izvornom preduzetništvu, a koje nije preraslo u veliku privatnu privredu. U velikoj privredi odumire izvorno preduzetništvo, gubi se preduzetnička inovativnost pokretača poduhvata u organizacionim komunikacijama i funkcijama preduzetnika.

Osnovni ciljevi razvoja preduzetništva, odnosno privatnog sektora su:

OPŠTI RAZVOJ PRIVATNOG SEKTORA

Opšti razvoj ovog sektora podrazumeva povećanje broja i ekonomske snage preduzetničkih jedinica u maloj i velikoj privatnoj privredi. Ovaj cilj može da se brojčano utvrdi i da se vremenski oroči uz definisanje odgovarajućih mera u sferi ekonomske politike, sistemskih zakona i organizacije javne uprave kako bi se postavljeni cilj i ostvario.

UNAPREĐENJE RAZVOJA

Do sada je bilo reči samo o kvantitativnom razvoju koji se odnosio na stvaranje novih privatnih jedinica. Postoji i kvalitativni razvoj, odnosno poboljšanje internih faktora koji doprinose poslovnom uspehu. Preduzetnik putem odgovarajućih inovacija pravi prodore i kreće u poslovne poduhvate. Inovativnost je neophodan uslov preduzetničkog uspeha. Isto tako, fizički rast poslovnog poduhvata zahteva, između ostalog, uspostavljanje odgovarajuće organizacije i menadžmenta u svim poslovnim funkcijama, praćenje tehnološkog razvoja, održavanje kvaliteta, sve ono što uhodane firme moraju da rade kako bi održale konkurentnost. Ekstenzivan razvoj zasnovan na kvantitetu, ne može da održi ritam razvoja, ukoliko se ne uključe elementi kvaliteta. Tek tada je moguć intenzivan razvoj.

RAZVOJ PRIMENE DOMAĆEG ZNANJA

Razvojna podrška je različita za preduzetnike-početnike i uhodane preduzetnike, te željena stanja razvoja moraju uzeti u obzir ove dve osnovne grupe nosilaca razvoja privatne privrede. U okviru njih može se ići na dalje "rašćlanjivanje" žene-preduzetnici-početnici; pripadnici nacionalnih manjina-preduzetnici-početnici; itd. U posebnu grupu spadaju, npr. radnici sa

odgovarajućim znanjem i iskustvom koji sticajem okolnosti postaju tehnološki višak, a mogu da postanu preduzetnici putem odgovarajućih programa samozapošljavanja.

Moguća razvojna podrška i podsticajne mere nisu u suprotnosti sa navedenim slobodama, posebno kada se uzme u obzir opšte teško privredno stanje, kao i spoljno i unutrašnje zatvaranje tržišta. Pošto se privatni sektor nalazi u prvim fazama razvoja malo je privatnih poslovnih jedinica koje su stasale za normalan rast. Ogroman je broj potencijalnih preduzetnika, čije su mogućnosti za uspostavljanje preduzetničkih jedinica i razmah preduzetništva u korenu sasečene.

Glavna prepreka za ulazak u neki preduzetnički poduhvat su investiciona sredstva. Najviše su pogođeni preduzetnici koji nameravaju da se bave proizvodnjom, gde su potrebe za fiksnim kapitalom najveće.

4. POJAM I CILJEVI PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

4.1. POJAM PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Svedoci smo situacije da se širom sveta poslednjih godina formira sve veći broj preduzetničkih "inkubatora". Oni se po tipu i strukturi međusobno razlikuju ali, svi imaju zajedničku misiju - ubrzati razvoj malih i srednjih firmi i unaprediti profil ukupnog poslovnog okruženja zemlje u kojoj se nalazi.

Prvi preduzetnički "inkubator" je formiran 1959 godine u Njujorku. Savremene potrebe svetskog poslovnog okruženja u proteklih desetak godina su uzrokovale pravu eksploziju razvoja poslovnih "inkubatora" tako da sada postoji i radi 600 poslovnih "inkubatora" u Severnoj Americi, a 2500 širom sveta.

Inkubator omogućava stvaranje novih radnih mesta, revitalizuje i oslobađa preduzetnički duh, komercijalizuje bitne nove tehnologije i jača lokalnu i regionalne ekonomije.

Moderni " poslovni inkubator " je kombinacija fizičkog prostora i sredstava, preduzetničkih ideja, uz administrativnu i menadžersku podršku koje su udružene da bi gajile nove kompanije u njihovom ranom, kritičnom, periodu razvoja. Specifično, tipični poslovni inkubator je zgrada (ili deo zgrade) čiji prostor je predviđen za preduzetnike koji formiraju nova preduzeća (novo-izazovnog tipa) ili druga s namerom da postanu izazovna nepokretna imovina koja bi povećavala vrednost korištenih zgrada.

Objekat obučno uključuje centralnu kancelariju, koja omogućava usluge, kako logističke tako i usluge menadžerske asistencije svim preduzećima prema

njihovim potrebama. Objekat i servisne usluge mogu biti obezbeđene od strane države, industrije ili jednog ili više univerziteta. Ovaj opis na neki način je relativno konzervativan. Eksplozija investiranja u Internet firme (tačka-kom) vodi na listi korišćenja takvih termina tj. uključenje riskantnog kapitala i drugih kompanija investitora koji kupuju ili osiguravaju nove biznise, bez obezbeđenja potrebnog fizičkog prostora ili logističke podrške. U ranijem periodu to bi se moglo nazvati " inkubator bez zidova ".

Uloga inkubatora u podsticanju prevrednog razvoja je kod ove vrste inkubatora mnogo veća nego kod predhodne.

Primarna motivacija za stvaranje poslovnih inkubatora je svakako ekonomska. Oni su novo-poslovno orijentisani na razvoju regionalne i lokalne uprave radi povećanja stope formiranja biznisa .

Uspešno tehnološko preduzetništvo traži brojna znanja, kako tehnička tako i poslovna. Retki su preduzetnici koji imaju sva potrebna znanja. Smisao poslovnog inkubatora i jeste u stvaranju okruženja u kojem će se na podlozi tehnološke inovacije razvijati sva potrebna znanja za uspešnost preduzeća.

Privredna inkubacija je dinamičan proces razvoja privrednog okruženja. Inkubatori podižu mlade firme, pomažući im da opstanu i razvijaju se u start-up periodu kada su zapravo i "najranjivije". Inkubatori obezbeđuju direktnu podršku preduzetništvu, pristup partnerima i kapitalu, kao i neophodne usluge administracije i infrastrukture. Inkubator nudi preduzetničkim firmama poslovni prostor, pristup modernoj opremi i alatima, fleksibilan zakup i to sve pod jednim krovom.

Promovisanje preduzetništva igra vitalnu ulogu u poboljšanju konkurentnosti malih biznisa i poboljšavanju stanja zaposlenosti u Srbiji. Među mnogim predloženim rešenjima, inkubacija biznisa se čini jednim od najefikasnijih sredstava za pomoć preduzetnicima u započinjanju novog biznisa, razvoja mladih preduzeća, i pružanju pomoći kako bi preživeli ranjiv početni period.

Ekonomski komisija za Evropu Ujedinjenih nacija (UNECE) je pokrenula svoj program industrijskog razvoja i razvoja preduzeća u kasnim devedesetim da bi obezbedila potporni forum, gde bi vlade mogle da razmene iskustva i da uče jedne od drugih o tome kako da strukturiraju dijaloge između javnog – privatnog sektora na rentabilan način. Radna grupa za razvoj industrije i preduzeća u okviru UNECE (WP.8) je pokrenula brojne programe da bi proširila saradnju država članica u pogledu preduzetništva i definisala prakse i institucije koje se čine najrentabilnijim za stimulaciju preduzetničkog okruženja.

Iskustva u inkubaciji biznisa

Nakon ekspertskeg sastanka Sekretarijat UNECE je osnovao tim specijalista za inkubaciju biznisa, koji se sastoji od više od 100 kreatora politike i stručnjaka iz 27 zemalja. Ovaj tim specijalista je sastavio prvi UNECE priručnik o najboljim praksama u inkubaciji biznisa u 2002. U izradi drugog izdanja, članovi tima specijalista su preispitali situaciju u svojim zemljama u pogledu stvaranja smernica za najbolja praktična rešenja razvijena za takve institucije radi upravljanja i komercijalnog korišćenja njihove nacionalne i lokalne baze resursa. Krajnji cilj rada je da unapredi slične aktivnosti širom tranzicionih ekonomija i da podeli naučene lekcije sa državama članicama UNECE.

UNECE tim specijalista u inkubaciji biznisa je spojio široku raspon iskustava svojih država članica. Jedan od njegovih ciljeva je da pomogne u razvoju mreža naučnih parkova, tehnopola i inkubatora biznisa i time podstakne razmenu praktičnih iskustava. Smernice prikazuju veliku raznolikost modela koje su odabrale vlade širom regiona. Napori da se razvije kapacitet za podsticanje razvoja preduzeća su različitih oblika, a proces je još uvek u razvoju. "Najbolja praksa" nije statički koncept – još uvek postoje velike potrebe za poboljšanjem. Još uvek ne postoje definitivni modeli koji obezbeđuju sigurne obrasce za razvoj institucija. Ali, kao što se svaka nacionalna kultura razlikuje, tako se razlikuju i odgovori na izazove za stvaranje pogodnih uslova tržišne ekonomije i preduzetništva.

4.1.1. RAZVOJ PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Broj inkubatora biznisa vrtoglavo raste u celom svetu, od 200 početkom devedesetih do oko 3.000 danas. Na primer, sada postoji više od 550 funkcionalnih inkubatora u Severnoj Americi, i oko 50 inkubatora u Australiji. U razvijenim evropskim zemljama kao što je Finska ima ih 30, u Nemačkoj više od 200 inkubatora biznisa radi sa 3.700 MSP stvarajući 28.000 poslova, i nekih 200 institucija inkubatorskog tipa u Francuskoj. Preko 100 shema inkubatora ili različitih vrsta posluje širom Ujedinjenog Kraljevstva. Broj inkubatora biznisa u tržišnim ekonomijama koje nastaju, kao i u tranzicionim zemljama raste svake godine, gde je 65 inkubatora biznisa registrovano u Rusiji, 12 u Kazahstanu, 23 u Uzbekistanu, 34 u Mađarskoj, i 56 u Poljskoj. Na kraju 1998, bilo je 23 funkcionalnih naučnih i tehnoloških parkova, a 14 u fazi pripreme u Republici Češkoj. U Belorusiji je za sada ustanovljeno 5 centara za podršku biznisa, 6 inkubatora i 2 tehnoparka. Evropska poslovna inovativna mreža je stvorila mrežu od nekih 120 Poslovnih inovativnih centara širom Evropske unije, čija većina takođe obavlja funkciju inkubatora biznisa.

Prvi Biznis Inkubator Centar u Srbiji

Prvi Biznis inkubator Centar u Srbiji je otvoren 19.maja 2005.godine u Knjaževcu, kao projekat Timockog kluba iz Knjaževca, a uz podršku Fonda za otvoreno društvo (East-East program), CHF (USAID-CRDA progam) i OEBS-a. Biznis inkubator Centar su zvanično otvorili Maurizio Massari, šef misije OEBS-a za Srbiju i Crnu Goru i Michael Enders, šef kancelarije za opšti razvoj USAID za Srbiju i Crnu Goru. Otvaranju je prisustvovao i Brian Holst, direktor CHF International za Srbiju, kao i mnogobrojni predstavnici opština, firmi, organizacija i udruženja iz Srbije.

Ugovore o ulasku u Biznis inkubator Centar, potpisalo je osam malih preduzeća i preduzetničkih radnji odabranih putem javnog konkursa. Odluku o prihvatanju preduzeća u biznis inkubator doneo je Savet, sastavljen od predstavnika lokalne vlasti, banaka, udruženja privatnih preduzetnika, fabrike IMT i Timockog kluba, nakon čega će u inkubatoru moći da provedu prve tri godine poslovanja. Prvi biznis inkubator centar u Srbiji ne bi bio moguć da nije postojala aktivna saradnja sa Biznis inkubator centrom u Vidinu.

Danas širom sveta funkcioniše preko 4.000 biznis inkubatora.

Inkubatori su se prvi put formirali u Sjedinjenim Američkim Državama, koristeći japanski model organizovanja preduzeća kojim se podsticao razvoj malih porodičnih preduzeća, formiranih na lokalnom nivou. Nacionalno udruženje poslovnih inkubatora- NBIA u SAD je izvršilo pregled i popis poslovnih inkubatora 1998-2000.g. i ustanovilo da ih radi ukupno 587. Procenjeno je da još nekih 500 rade širom sveta, uključujući 200 inkubatora ili "protoinkubatora" u Centralnoj i Istočnoj Evropi, Rusiji i novoosnovanim nezavisnim državama.

Populacija Internet inkubatora, takođe je u rapidnom porastu u SAD i procenjuje se da ih ima oko 40. Priroda firmi koju ti inkubatori zastupaju je skroz drugačija od njihove "ne-internetske braće". Kreiranje tačka kom inkubatora, koji su nedavno pridodati porodici inkubatora, biće direktni rezultat poslovnog potencijala na internetu. Do sada njihov broj je nepoznat ali je procena da ih ima 100, dok postoji još 20 koji su u fazi formiranja.

Prvi inkubatori u Velikoj Britaniji pojavili su se 1980.g, nakon velikog privrednog pada 1982/83.god., visoke nezaposlenosti i početka politike privatizacije. Do 1996.godine bilo je samo 25 registrovanih inkubatora, mada je bilo daleko više programa vođenog uređenog radnog prostora. Tokom poslednjih pet godina broj inkubatora se naglo povećao i sada ih ima oko 100.

Mnogim inkubatorima u Velikoj Britaniji upravljaju kompanije koje su unajmljene pod ugovorom kako bi pružile poslovne usluge i upravljale

nepokretnom imovinom. Drugim inkubatorima opet upravljaju direktno oni koji daju imovinu na korišćenje. Finansijska sredstva za početak rada inkubatora u Velikoj Britaniji dolaze uglavnom od lokalnih vlasti (ili davaoca nepokretne imovine) i Evropske Unije, mada zakupnine iz privatnog sektora i drugih prihoda obezbeđuju znatan prihod u momentu kada inkubatori dostignu svoju zrelost.

Politika koju je nedavno pokrenulo Odeljenje za borbu protiv isključivanja iz društva pri kabinetu premijera Velike Britanije potvrdila je da postoji potreba za još više inkubatora i vođenih uređenih radnih prostora, naročito na mestima koje su "crne tačke" visoke nezaposlenosti. U 2000.godini je određen budžet namenjen isključivo za ovu svrhu.

U Evropi je koncept inkubatora takođe tek od skoro počeo dobijati na značaju, ali se sada već etablirao u većini Evropskih zemalja. Direkcija za zapošljavanje i socijalnu politiku Evropske Unije nedavno je dala smernice kojima se ohrabruje uspostavljanje inkubatora kao mera za podsticanje aktivnog tržišta radne snage i rešavanje problema isključenosti nekih društvenih grupa u područjima čija su ekonomska prava ugrožena. Zemlje koje su u skorije vreme postale članice Evropske Unije (Slovenija i Mađarska) - su usvojile model inkubatora u različitim područjima. Takođe model inkubatora je primenjen u razvoju lokalne privrede u republikama bivše Jugoslavije: Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Hrvatske.

Razlog za stvaranje inkubatora je da se nadoknadi gubitak zaposlenosti kada kompanije napuste region ili grad. Godine 1990.godine u svom pregledu Nacionalnog udruženja poslovnih inkubatora (NBIA) nalazi da je 42% od svih inkubatora upravo bio toga tipa.

Sada, mnogi inkubatori rade uz pomoć univerziteta, kao način prenošenja novih tehnologija od laboratorije do tržišta. Ispitivanja su pokazala da je 15% od njih predstavljaju primer povezanosti sa akademskim institucijama.

Većina inkubatora dozvoljava učesnicima da budu zakupci za ograničen vremenski period, takođe, neki očekuju od zakupca da izađu. Vrlo je verovatno da će neki realni imovinski inkubatori imati punu angažovanost kao ekonomski cilj i kada je jednom postignut, biće nemoguće zahtevati ili očekivati od zakupca da odu. Istraživanja su otkrila da većina poslovno -razvojnih inkubatorskih zakupaca ostaje u inkubatoru dve ili tri godine. Međutim, kako mnogim tehnologijama često treba više da stignu na tržište, neki inkubatori dopuštaju zakup na duže periode. Mnogi inkubatorski sponzori rezervišu pravo donošenja "slučaj po slučaj" odluka o produženju uobičajenog zakupa, i mnogi ostvaruju učestalije preglede napredovanja. Koliko god da je trajanje ograničenog zakupa, na kraju nova firma "pretenduje" prema spoljašnjem svetu i samostalna je.

Pravila tendencije variraju. Neki inkubatori se jedino oslanjaju na vremenski rok, primer je dužina zakupa kao kriterijum, dok drugi koriste testove obima poslovanja, profitabilnosti ili drugih finansijskih kriterijuma. Mnogi koriste podeljene rentne rasporede, na primer zakupac plaća rentu i koja postepeno povećava tržišni nivo. Podela nastaje kada zakupac pokaže sposobnost plaćanja tržišne rente. Kombinacija ovih kriterijuma takođe se koristi.

4.1.2. INKUBACIJA BIZNISA

Centri za podršku biznisu (BSC), inkubatori i tehnoparkovi pokušavaju da obezbede novim malim i srednjim preduzećima (MSP) resurse potrebne za poboljšanje njihovih šansi za uspeh. Različiti regioni naglašavaju različite mešovite prostora, obuke, kapitala, ljudskog i kompjuterskog umreživanja, konsaltinga, itd. Predloženo je nekoliko definicija, ali definicije moraju da budu fleksibilne da bi odgovarale trenutnoj upotrebi. Da bi se pokrili svi ovi različiti regioni, predlažu se "lokalni centri za poslovnu pomoć" (LBAC). Opšte govoreći, centri za podršku biznisu naglašavaju blage resurse – kao što je obuka, dok tehnoparkovi naglašavaju fizičke resurse – kao što je prostor. Najbolji inkubatori biznisa pokušavaju da obezbede sve resurse za opstanak i rast malog biznisa. Dok se tehnoparkovi često fokusiraju na prostor, a centri za podršku biznisa na konsalting, inkubatori određuju uska grla i pokušavaju da ih prevaziđu. U zavisnosti od okruženja, uska grla mogu da budu prostor, obuka, pristup kapitalu ili tržištima, infrastruktura kao što su kompjuterske mreže, i mnogo drugog.

U stvari, umesto da govorimo o "inkubatorima biznisa" naglasak treba staviti na termin "inkubacija biznisa" – proces interaktivnog razvoja koji ima za cilj podsticanje ljudi da započnu sopstveni biznis i podržavanje osnovanih preduzeća u razvoju inovativnih proizvoda. Inkubacija takođe znači razvoj podržavajućeg i stimulativnog okruženja za preduzetništvo.

Osnovne vrste institucija koje nude, između ostalih, usluge inkubacije biznisa su sledeće:

1. Klasični inkubatori biznisa mogu biti odgajališta i početne jedinice; društvena radionica ili radionica-preduzeće. One obezbeđuju malim početnim firmama prostorije, infrastrukturu, i raspon usluga koje mogu da poboljšaju njihovu sposobnost da pokrenu i vode svoje poslovanje tokom ranog razvojnog perioda;

2. Privredna imanja nude dinamičan pristup regionalnom ekonomskom razvoju, lokalnim opštinama i regionalnim razvojnim agencijama;

3. Izvozne zone mogu biti veoma korisne za razvoj izvoza i spoljnotrgovinskog potencijala i, opšte govoreći, imaju bolju povezanost sa

međunarodnom zajednicom, iako su pokazale malo potencijala za jačanje lokalne ekonomije. Ipak, kroz olakšavanje poslovnih usluga, obezbeđivanje pristupa infrastrukturi i pružanje poreskih olakšica, one imaju za cilj privlačenje direktnih stranih investicija. One takođe stvaraju zaposlenost i doprinose poboljšanju platnog bilansa;

4. Naučni (tehnološki parkovi) pružaju kreativno okruženje za privlačenje i promovisanje istraživačke komercijalizacije i tehnološki zasnovanih preduzeća;

5. Virtuelni inkubatori biznisa (tehnološki parkovi) čine usluge dostupnim u sajbersvemiru. Oni spajaju preduzeća jedno sa drugim, klijente, dobavljače, partnere, kao i operativno rukovodstvo virtuelnog inkubatora putem interneta, elektronske razmene podataka, kapaciteta videokonferencija, itd.;

6. Klasteri i umrežavanje. Tokom devedesetih klasteri i umrežavanje su imali povećani značaj u razvoju MSP. Kroz klastere i mreže, MSP su mogli da pristupe veštij i visoko obrazovanoj radnoj snazi i grupisanim poslovnim uslugama uključujući usluge inkubacije biznisa. Klasteri su skup MSP-a, koji rade geografski blizu jedno od drugog i u istom sektoru gde je odgovarajući klaster komplementarnosti poslovanja efikasniji i održiviji nego inkubatori sa različitim pojedinačnim poslovima. Ove mogućnosti dozvoljavaju specijalizaciju, grade tehnološku sposobnost, prilagodljivost, inovacije i konkurentnost.

4.2. UTVRĐIVANJE CILJEVA

Provera hipoteze za istraživanje uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika svoj smisao ima u utvrđivanju cilja koji želimo ostvariti. Kao što svaka organizacija kao društvena struktura ostvaruje neki cilj, tako i ovo istraživanje ima za cilj da utvrdi strukturu životnih ciljeva preduzetnika i njihov uticaj na uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Za poimanje i objašnjenje cilja kao primarne komponente ovog istraživanja, korisno je nešto potpunije prikazati i objasniti sam pojam cilja.

Najjednostavnije i najracionalnije objašnjenje cilja obično se ostvaruje posredstvom pojma *meta*, kao sinonim cilja. Meta je reč latinskog porekla sa kojom se označava cilj, odnosno kraj za kojim se teži, granica koju treba dostići i savladati. Po svom grčkom poreklu reč meta označava predlog koji se pojavljuje u mnogim složenicama i označava promenu stanja, mesta, reda, prirode i sl., kao i učestvovanje, zajedničku radnju, težnje traženje itd. Po tom osnovu izgrađeno je mnoštvo izraza koji označavaju procese u kojima se ostvaruje neka promena.

Navedeno objašnjenja pokazuju se kao dovoljna da se cilj označi kao sinonim promene koju se želi ostvariti, odnosno kraj koji se želi dostići. Sve to

dalje pokazuje da se smisao i izvorište cilja treba tražiti u prirodi samog čoveka, tj. u njegovoj sposobnosti da misaono utvrđuje granice koje želi dostići. Na osnovu takvih misaonih konstrukcija ljudi izgrađuju strukture čijim posredstvom se sa manje napora i utrošaka dostižu tako utvrđene granice, odnosno cilj.

Misaono izvorište utvrđivanja cilja ističe njegov informacioni karakter. Tako se može bez ikakvih ograda utvrditi da je osnova za utvrđivanje cilja informacija, a samo utvrđivanje cilja je proces obrade raspoloživih informacija čoveka, odnosno organizacije i to tako usmeren da utvrđuje onu promenu koja se želi ostvariti.

Naučna istraživanja su pokazala da se usmeravanje procesa za ostvarivanje promena u prirodnom i društvenom poretku vrši kauzalno, odnosno direktno i svesno – planski. Izuzev čoveka sva biološka bića instiktivno reaguju na primenjene impulse, dok čovek reaguje na primljene impulse i instiktivno i razumno.

Razumno reagovanje na primljeni impuls označava utvrđivanje cilja koji se želi ostvariti, a nakon toga vrši se takođe misaono utvrđivanje načina na koji se namerava ostvariti utvrđeni cilj.

Stalni rast želje i potreba ljudi uslovljava neminovnost utvrđivanja sve više i sve raznovrsnijih ciljeva koje ljudi žele da ostvare. Opšte i posebne karakteristike načina ostvarivanja ciljeva omogućavaju da se izvrši grupisanje ciljeva prema načinu njihovog ostvarivanja. Pri tome svakako odlučujući uticaj želja i potreba koje se nameravaju ostvariti. Upravo zato se obično najčešće vrši povezivanje potreba i ciljeva, odnosno razvrstavanje ciljeva prema prioritetu ostvarivanja.

Uobičajeno je da se u strukturi životnih ciljeva prioritet daje zadovoljavanju fizioloških potreba, pa shodno tome i ciljeva vazenih za održavanje organizma u funkcionalnom stanju. Sledeću skupinu po važnosti predstavljaju potrebe sigurnosti, odnosno slobode ponašanja. Ljudi su društvena bića i zato potrebe druženja spadaju u one životne ciljeve bez kojih je nazamisliv društveni poredak. Uz to svaki čovek ima želju i potrebu da se ispoljava kao ličnost, odnosno da ima određeni ugled i važnost u društvu, ali isto tako ljudi žele da zadovoljavaju i one želje koje u datim uslovima nisu direktno vezane za održavanje i egzistenciju i tu skupinu potreba obično nazivamo luksuzom. Sa razvojem društva luksuz se postepeno transformiše u potrebu. I to je jedan od karakteristika životnih ciljeva preduzetnika.

Pored ove strukture životnih ciljeva preduzetnika moguće je izvršiti i niz drugih klasifikacija životnih ciljeva, zbog toga što želje i težnje ljudi se usmeravaju ka beskonačnom i što se u svakoj novoj vremenskoj dimenziji susreću nove strukture životnih ciljeva preduzetnika, tako sada su aktuelni životni

ciljevi: bogatstvo, nezavisnost, vođstvo, stručnost, kreativnost, prestiž, solidarnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti, zadovoljstvo... Tako se životni ciljevi preduzetnika mogu grupisati prema mogućnostima njihovih ostvarivanja, odnosno težine njihovog ostvarivanja, zatim prema toku ostvarivanja, prema nosiocima ostvarivanja, itd.

4.2.1. CILJEVI SISTEMA

Posmatrajući svet oko sebe i okruženje u kojem se nalazi, čovek ne razume uvek sve pojave. Često se pita čemu nešto služi? U zavisnosti od saznanja koja ima i prirodu koju posmatra dolazi do različitih odgovora. Aka je objekat posmatranja kompleksniji, a pojava daleko od njegovog saznanja, čovek vrlo često ne uspeva da da odgovor. Situacija je ista i pri posmatranju sistema. Pošto čovek često nailazi na proste sisteme, poznata je zajednička svrha integracije različitih delova u jedan sistem, ali je različita u svakom sistemu. Nešto je sistem ako je moguće otkriti zajedničku svrhu njegovog elemenata, ili kako se češće kaže cilj postojanja.⁴⁵ da, kada bismo danas birali najviše korišćenu reč poslovnog žargona, verovatno bi ta reč bila "sistem". Vrlo je duhovita opaska Petera Druckera⁴⁶ da, kad bi se naši dedovi vratili u život, ništa ne bi prepoznali pa bilo to na političkom području, na vojnom ili na naučnom području, ali prepoznali bi našu ekonomiju.

Oni koji žele karikirati sistemski pristup, pristalicama kibernetike najčešće prigovaraju da je kibernetičarima sve i svašta povezano. Ovo je dokaz nerazumevanja suštine sistemskog pristupa.

Prema Z.Barackai-u⁴⁷ polazimo od stava da se kod svih poslovnih sistema javlja i materijalna i intelektualna komponenta, a njihova srazmera je promenljiva u zavisnosti od područja aktivnosti, nivoa organizovanosti, tehničko-tehnološkog nivoa i drugih činilaca.

Polazimo od stava da svaki istraživački problem uopšteno možemo definisati kao odstupanje između potrebnog i raspoloživog znanja.

Da bi se prikazao značaj ciljeva poslužićemo se i duhovitim Druckerovim poređenjem. On tvrdi da je prirodno što postavljanje cilja nije isto što i železnički vozni red. Oni se pre svega mogu uporediti s kompasom pomoću kojeg se upravlja brodom. Kompas pokazuje određeni pravac koji vodi ravno u luku. Ali za vreme plovidbe brod će ponekad morati da od svog kursa odstupi više milja da bi se sklonio od bure. U magli će usporiti, a pred orkanima skrenuti. On će možda čak i nasred mora promeniti odredišnu luku i upraviti kurs na neko drugo pristanište – možda zbog objave rata, možda samo zato što je njegov teret prodat

⁴⁵ Miloš Rajkov: Teorija dinamike sistema, Kultura, Beograd, 1990, str.29

⁴⁶ P.Drucker: Novi manageri, Kibernetika u ekonomiji, Informator, Zagreb 1969.

⁴⁷ Zoltan Barackai: Menadžersko odlučivanje, Svjetlost, Sarajevo 1991. str.31

dok je plovio. Ipak, četiri petine svih plovidbi završava u predviđenoj luci, po redu plovidbe. Međutim, bez kompasa brod nikada ne bi našao luku niti bi se moglo proceniti vreme plovidbe⁴⁸.

Može navoditi niz sličnih primera koji bi nam poslužili da definišemo pojam cilja, ali ćemo dići do istog tumačenja da se pod ciljem podrazumeva vizija budućnosti, odnosno unapred određena tačka ili skup tačaka kojima se teži svesnim delovanjem i koje se mogu postići funkcionisanjem sistema.

Ova definicija nagoveštava različite ciljeve kod različitih sistema. Prema S.Marjanoviću " Iako ima mnogo sistema, pa i ciljeva kao opravdanje za njihovo postojanje, ipak se mogu postaviti izvesni osnovni ciljevi koji su zajednički u svim sistemima. Takvo uopštavanje je moguće samo ako se u svakom sistemu posmatra ono što predstavlja život sistema, njihovo postojanje i funkcionisanje⁴⁹.

Tako dolazimo do pitanja da li se zna cilj postojanja svemira, odnosno sveukupne prirode.

Sigurno će još dosta vremena proći dok se otkrije cilj ili ciljevi postojanja svemira. Čovek je u kontaktu sa velikim brojem sistema za koje su poznati ciljevi. Za velik broj sistema ciljevi su vezani za njihovo **funkcionisanje, opstanak, rast i razvoj**.

Da bi bilo koji sistem mogao da postoji mora prvo d funkcionise. Funkcionisanje je u stvari poslovanje. Svaka jedinka se bori za svoj opstanak samostalno ili uključena u neki drugi sistem. Ovo je dobro poznati zakon živih organizma: Zakon opstanka. Rast je povezan sa integracijom jedinki u nov sistem koji lakše obezbeđuje pre svega opstanak.

Razvoj se uočava kroz evoluciju. Nezavisno od uslova koji su doveli do razvoja on obezbeđuje nove kvalitete. Jasna potvrda ovoga je evolucija. Posle uspešnog funkcionisanja, opstanka, rasta i pravilnog razvoja ciljeva sistema su kompletirani. Sistem prvo treba da funkcionise da bi došao u fazu opstanka, rasta i razvoja. Funkcionisanje je u stvari uspešno poslovanje nekog sistema – preduzeća. Takođe ciljevi sistema treba što duže da se zadrže u ovom stanju. U evoluciji živih organizma neminovno se dolazi iz stanja funkcionisanja u stanje opstanka.

Iz navedenog se može zaključiti da druga grupa sistema, za koje se može reći da ima na isti način definisane ciljeve, su skoro svi sistemi u kojima su integrisani ljudi kao pojedinci i grupe, ili grupe u veće celine. Ove celine su porodica, komuna, preduzeće, država. Za mnoge sisteme može se reći da imaju

⁴⁸ Peter Drucker: Praksa rukovođenja, Privreda, Zagreb 1961, str.182

⁴⁹ Slavko Marjanović: Primena kibernetike u rukovođenju, Informator, Zagreb 1974, str.86

ciljeve definisane najopštije kroz opstanak, rast, razvoj, funkcionisanje, starenje, smrt (prestanak). Šta u stvari predstavlja svaki od ovih segmenata zavisi od posmatranog sistema. Iz ovog se može zaključiti da su navedeni ciljevi skoro univerzalni. Takođe se može zaključiti da se ti ciljevi odnose na unutrašnju sredinu sistema. Opstanak kod preduzeća znači obezbediti i održavati unutrašnje odnose i odnose sa spoljnom sredinom tako da preduzeće može da postoji. Rast kod preduzeća opet znači povećanje njegovih potencijala (kapaciteta, novca sa kojim raspolaže, broja radnika, itd.) i stepena efikasnosti u korišćenju tog potencijala. Tako se povećava vrednost stanja sistema, s tim da se može menjati struktura samog sistema. Ovo se događa prilikom integracije dva srodna preduzeća, prilikom decentralizacije i drugih zahvata.

Prema dr Milošu Rajkovu, cilj je, uopšte uzevši, određen željenim stanjima i izlazima sistema u određenom trenutku ili intervalu vremena. Cilj je bliže određivanje, ostvarivanje svrhe preko potrebnih stanja i izlaza sistema.

Isti autor tvrdi da bi nešto bilo sistem mora da postoji mogućnost da se otkrije zajednička svrha postojanje celine. Međutim, često dolazi do nesporazuma zbog nesposobnosti da se otkrije svrha postojanja nekog sistema. Svrha i ciljevi sistema određuju njegovu koncepciju. Od njih zavisi šta će u sistemu biti uključeno, koje će se relacije uspostaviti, kakav će odnos sa spoljnom sredinom biti. Nepotpuno poznavanje svrhe ili cilja onemogućava izdavanje sistema iz šire celine odnosno formulacije granice sistema.

Odrediti ciljeve vrlo je složen problem. Sistem ne sme da se gradi na pogrešno postavljenim ciljevima, jer se tada neće dobiti odgovarajuća celina. Istraživača nerezumevanje te uslovljenosti dovodi na pogrešne zaključke i akcije.

Prema dr Mirku Markoviću ostvarivanje cilja sistema prati razmena materije, energije i informacija između sistema i spoljne sredine. Ona po kvalitetu i kvantitetu može biti različita uz isti cilj a za različito izgrađene sisteme. Ako su kvalitet i kvantitet merljivi za svaki konkretan slučaj može se izračunati efikasnost ostvarenja cilja, odnosno svrha sistema.⁵⁰ Autor navodi da je pred objektom postavljeno nekoliko ciljeva. U tom slučaju sistem upravljanja mora biti tako projektovan da se može pronaći najvažniji cilj iz grupe postavljenih i da se traži optimalno rešenje u odnosu na taj cilj.

Veoma je važno da cilj bude iskazan jasno i što jednostavnije, što nije jednostavna stvar. Posebno se nailazi na poteškoće u slučajevima kada se stepen ostvarivanja cilja ne može meriti, ukoliko je sam cilj iskazan u nemerljivim veličinama. Takav je slučaj, recima, sa ciljem života bića – preživeti, ili sa ciljem jedne vojne jedinice u ratu – poraziti neprijatelja; dok, nasuprot tome, cilj preduzeća u realizaciji plana može i mora biti iskazan u merljivim veličinama.

⁵⁰ Mirko Marjanović: Prilaz kibernetici, Savremena administracija, Beograd, 1972, str.127

Stvar sa ciljem je posebno složena onda kada se istovremeno pojavljuje grupa ciljeva, od kojih neki mogu biti i konfliktni.

Dešava se da se pojam cilja zamenjuje sa pojmom kriterijuma, što je velika greška, jer su cilj i kriterijum dve posebne, mada nerazdvojive pojave. Primera radi, kod cilja živih bića da prežive, kriterijum je trajanje života.

4.3. CILJEVI PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Ciljevi formiranja preduzetničkih (poslovnih) inkubatora pretežno su ekonomske prirode, u pojedinim slučajevima mogu da posluže i u druge svrhe, ali većina od tih ciljeva proizilaze iz kako interesa osnivača (sponzora tako i interesa preduzetnika. Osnovni ciljevi preduzetničkih inkubatora su:

a) EKONOMSKI RAST

Preduzetništvo vodi u kreiranje mnogih novih poslova koji potpomažu ekonomski rast.

Da li inkubatori funkcionišu? Od posebnog značaja je uspeh ili neuspeh razvojnih inkubatora koji nameravaju da formiraju nove kompanije. Postoje mnoge "uspešne priče" u literaturi inkubatora (Haugen, 1990); (Mamiš, 1989); (De **Muth**, 1987); (Bacaš, 1986), obično su to studije o slučajevima pojedinih inkubatora ili vladinih napora. U isto vreme, tu su posmatrači koji su kritični za inkubator i za njihov uticaj i koji ih smatraju neuspešnim. Udell (1990) je primetio da postoji malo sistematskih istraživanja o efektivnosti inkubatora uprkos ranom porastu njihove popularnosti, i (Cote, 1991) je bio posebno kritičan prema inkubatorima u Kanadi sponzorisanim od strane vlade.

U razmatranju evidencije, trebali bismo primetiti da ciljevi inkubatora trebaju biti razmatrani u potpunosti u ocjenjivanju njihovog "uspeha". Ako je cilj kreirati i formirati nove kompanije sa velikom verovatnoćom uspeha pre nego ne-inkubatorski start up, onda je formiranje i dugoročna stopa održivosti kriterijum korištenja. U drugom slučaju, ako je cilj inkubatora steći povratak kao deo njegovih sopstvenih prava, tada formiranje uspešnih firmi ne bi bila prikladan kriterijum uspeha.

Allen i McCluskv (1990) ustanovili su da većina inkubatora koji su obrađeni izveštavaju o određenom stepenu uspeha u postizanju svojih rezultata sa izuzetkom inkubatora nepokretne imovine. (Doescher, 1988) tvrdi da oko 80 procenata inkubatora generalno opstaje, dok u opštoj ekonomiji opstaje samo oko 20 procenata novih firmi; istraživanjem NBIA (Nacionalno udruženje poslovnih inkubatora) 1991, ustanovljena je stopa neuspešnosti od

16 procenata (Lichtenstain, 1992). Na kraju, postoji rastući kvantitet "čvrstih" podataka koji podržavaju uspeh inkubatora.

Najsavremeniji pregled poslovne inkubacije (Pregled poslovne inkubacije, 1998,2000) iznosi da kao i 1998, Sjeverno-američki inkubatori su se razmnožili u preko 19.000 održivih kompanija, koje su kolektivno kreirale 245.000 novih radnih mesta.

Urađeno je nekoliko pregleda faktora doprinosa efektivnosti preduzetničkih (poslovnih) inkubatora. Prema njima, postoji određena usaglašenost nekih faktora, mada oni svakako nisu formula uspeha. Mnogi od ovih faktora su bili vezani za određene inkubatore na specifičnim lokacijama, dok su ostali imali više karakteristike opšteg značaja. Najevidentniji zaključak ovih pregledaje da faktori koji su specifično usredsređeni samo na određene inkubatore mnogo su važniji od onih od opšteg značaja. Oni uključuju (ne po redosledu značaja):

1. Efektivan menadžment inkubatora. Dobri inkubatori zahtevaju efektivnog administratora koji dobro organizuje servisne usluge, i koji u mnogim slučajevima igra ključnu ulogu u izboru zakupaca.

2. Usluge podrške u menadžmentu. Pregledi usaglašeno naglašavaju važnost usluga menadžmenta za uspeh firme zakupca. Ove usluge uključuju asistenciju u osnovnim veštinama i uslugama poput knjigovodstva i pravne asistencije, kao i obuke u poslovnom planiranju i organizaciji.

Paradoks je što su sva istraživanja saglasna u identifikaciji ove usluge kao ključa za uspeh inkubatora. Većina zakupaca inkubatora u U.S. ne koristi prednosti ovih usluga, i pokazuje nezadovoljstvo kada ih koriste. (Udell, 1990; Allen&McCluskev, 1990). Nije jasno u kojoj meri preduzetnici te usluge trebaju - (Fry, 1987) nalazi da pored dostupne asistencije u planiranju **zakupci** inkubatora često moraju biti forsirani na korišćenje njenih prednosti. To je i indirektno podržano u studijama Evropskih inkubatora visoke tehnologije (Autio&Klofsen, 1998). Udell (1990) takođe beleži da većina inkubatora nije razvila takav program kompletne usluge, što se pripisuje kao razlog izraženog nezadovoljstva mnogih zakupaca.

3. Veličina inkubatora pokazuje se kao važna za uspeh, ukazujući da možda veća i raznovrsnija baza zakupca ima više izgleda da uspe nego ona koja je specijalizovana. Ovo mišljenje je potkrepljeno zaključkom da inkubatori nepokretne imovine koji su investirani nisu posebno efektivni, kako, kao investicija ili kao preduzetnički (poslovni) inkubatori (Allen and McCluskev, 1990) Veličinu može imati i samo starosno obeležje koje je jednako čvrsto vezano za uspeh ovog proučavanja.

4. Drugi faktori. Neka druga istraživanja, koja su manje iscrpna u poređenju sa Allen i McCluskev istraživanjima, ukazuju na određen broj faktora koji podržavaju uspeh inkubatora. (Merrifield, 1987) pronalazi šest faktora: dostupnost kapitala, proizvođačka kompetentnost, veština marketinga i distribucije, tehnička podrška, dostupnost materijala i komponenti, i menadžment. Bazirano na kombinaciji nacionalnog istraživanja i intervju sa operatorima i zakupcima inkubatora, Smilor (Smilor, 1987) pronalazi deset faktora koji doprinose uspehu, veština u on-site (na stranicama Interneta) poslovanju, pristup finansiranju i kapitalizaciji, finansijska podrška u naturi, podrška zajednice, mreža preduzetništva, edukacija preduzetništva, percepcija (zapažanje) uspeha, proces selekcije zakupaca, povezanost sa univerzitetom i sažet program, prekretnica sa jasnim programima i procedurama.

Na osnovu iznetog , treba imati u vidu da savremeni rezultati istraživanja i empirijska istraživanja su počeli podržavati argumente koji govore da su inkubatori efektivni u asistenciji kako u razvoju novog poslovanja tako i u procesu održanja. Istovremeno ova istraživanja pojašnjavaju i neke njihove mane.

b) INOVACIJA

Kao što se može pretpostaviti iz datih inovativnih zahteva za uspešno preduzetništvo koji su upravo razmatrani, preduzetnici su uveli mnogo novih proizvoda i usluga koji su promenili naš način života. Automobili Henrija Forda, Džojsove Holove čestitke, šivaće mašine Isaka Singera i brijači Kinga Žileta su samo nekolicina primera novih proizvoda koje su razvili preduzetnici. Evidencija sugeriše da novi poduhvati proizvode ne srazmerno veliki deo procesnih inovacija, u poređenju sa većim, utvrđenijim firmama.

c) MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA

Novi poduhvati i mala privreda obezbeđuju većinu mogućnosti za posao u SAD. Ovaj izvor stvaranja posla je primio veliki deo pažnje od kad je istraživač Dejvid L. Birč sproveo studiju 1979. koja je pokazala da su mala poslovanja sa manje od 20 zaposlenih značajan generator novih poslova u američkoj ekonomiji. Prema jednom proračunu, između 1980. i 1986. godine 31,8 miliona novih poslova je stvoreno u maloj privredi. Novija istraživanja sugerišu da se najznačajniji rast zapošljavanja može pripisati malom broju brzorastućih novih poduhvata i da je ekonomski uticaj rasta zapošljavanja u maloj privredi verovatno najveći tokom perioda ekonomskog usporenja, kada se veća preduzeća osipaju. Tokom takvih redukcija, mnogi pojedinci koji su ostali bez posla nalaze zaposlenje u maloj privredi. Zbog teškoće praćenja novih poduhvata i zbog rasprava o tome koje poslove treba uključiti u proračune, tačni doprinosi preduzetničkih firmi i male privrede mogućnostima zapošljavanja će verovatno biti kontraverzni još neko vreme.

Raznovrsnost se obično nalazi u razlozima za formiranje od sponzora inkubatora. Organi vlasti, bilo na državnom, gradskom, seoskom ili ruralnom području mogu osnivanjem preduzetničkih inkubatora da smanje broj nezaposlenih, obnovi određene regione, asistira određenoj preduzetničkoj grupi ili pojedincu, poveća generalnu ekonomsku aktivnost i raznovrsnost, da proširi poresku osnovu i privuče strane investitore.

Univerziteti su najčešće uključeni u tehnološki razvoj gde se nove tehnologije prebacuju sa univerzitetske laboratorije na tržište. Kao cilj jednake važnosti za ekonomski oporavak, lokalna vlast se može fokusirati na asistenciju prava građana. Preduzetnički inkubatori koji imaju za cilj da ostvare profit zbog sopstvenog interesa mogu obezbeđivati i usluge da bi pospešili opstanak kompanija koje inkubiraju.

Pored ciljeva koji mogu biti ostvareni putem jednog inkubatora, njegova primarna funkcija je pomoć preduzetnicima da započnu novi biznis. Inkubatorske usluge eliminišu potrebe preduzetnika da se usredsrede na stvari koje nisu bitne za biznis i smanje troškove operacija. Minimalna cena zakupa ponuđena od strane većine inkubatora, takođe smanjuje troškove operacije za nove poslove tokom njihovog ranog kritičnog perioda. Povoljnosti inkubatorskih saradnika u tradicionalnom start-up-u su i tehničke i finansijske prirode.

U svakoj oraganizaciji, kao organizvanoj društvenoj strukturi, obavezno je proces svesnih aktivnosti preduzetnika usmeriti na poslovanja preduzeća preduzetničkih inkubatora. Tako se uvažava činjenica da se svaki cilj ostvaruje u nekom procesu i da je svaki proces simbioza skupa promena koje moraju da se obave da bi se ostvario utvrđen cilj.

Ostvarivanje cilja poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru iziskuje da se usmeravanje zajedničkih svesnih delatnosti poveri pojedincima koji poseduju stvarne sposobnosti za usmeravanje i objedinjavanje delatnosti skupa organizovanih ljudi da bi se ostvario cilj, odnosno oblik organizacije.

Kretanje u kome se ostvaruje poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru ima skup međusobno povezanih komponenti između kojih postoji međuzavisnost, koja ih povezuje u celinu koja ima smisla.

Da bi se razumno ovladalo elementima sredine neophodno je znati na koji način se neko postojeće stanje može prevesti u novo stanje u kome će se ostvariti cilj.

Savremena naučna istraživanja upravo su usmerena na otkrivanje tajni nastojanja realnih objekata, pojava i procesa njihovog postojanja, a kroz to i realizaciju ciljeva preduzetnika.

Stvarnost pokazuje da se svaki cilj može ostvariti na mnoštvo različitih načina, pa shodno tome i različite organizacije isti cilj ostvaruju na različite načine.

Menadžment se ispoljava kao skup načina svesnog usmeravanja zajedničkih aktivnosti skupa organizovanih ljudi na ostvarivanju ciljeva preduzetništva.

4.3.1. POSTUPAK U FORMIRANJU PREUZETNIČIH INKUBATORA

Ukratko, postoje nekoliko opštih koraka u formiranju inkubatora "novo-izazovnog" tipa koji se preporučuju. Oni su bazirani na nekoliko različitih procena formiranja inkubatora:

1. Specifikacija ciljeva inkubatora. Oni bi trebali biti koordinirani objektivima zajednice i sponzora.
2. Osnivanje lokalne radne grupe koja bi bila zadužena za početne aktivnosti formiranja inkubatora.
3. Procena lokalne podrške poslovanju, u smislu obuke, iskustva i tehničke ekspertize.
4. Analize lokalnih ekonomskih aktivnosti, uključujući i preduzetničke aktivnosti i tržišni potencijal.
5. Utvrđivanje položaja.
6. Utvrđivanje izvora financiranja kapaciteta i njihovih zakupaca.
7. Kreiranje start-up (početnog) plana.
8. Marketing i publikacija inkubatora.
9. Ocena i redefinisavanje ciljeva.

Vredno zapažanja, da je u mnogim organizacijskim projektima sveobuhvatna priprema predstavlja odlučujući uslov za uspeh. Veoma je važno razumevanje regionalne poslovne sredine, kao i rizika i obaveza koje sa sobom nose. Na kraju, razvijanje odnosa sa signifikantnim sponzorima ili spoljnim agentima je isto tako važno kao i marketing inkubatora za buduće zakupce.

4.3.2. KARAKTERISTIKE RADA EVROPSKIH I AMERIČKIH INKUBATORA

1991. godine istraživanja NBIA (Nacionalnog udruženja poslovnih inkubatora) obezbedilo je veoma korisne podatke vezano za karakteristike inkubatora u SAD (Lichtenstein,1992). Za ovo istraživanje 150 inkubatora pružilo je korisne podatke. Neki od rezultata istraživanja su posebno vredna zapažanja:

1. Inkubatori rangiraju 27.5 procenata svojih zakupaca godišnje, i imaju stopu neuspešnih zakupaca od samo 16 procenata.

2. Mnogi uspešni inkubatori nisu uvek veliki, imajući u vidu da 12 zakupaca imaju prosek od 5,4 zaposlena po zakupcu a zauzimaju samo 19,000 kvadratnih stopa prostora (1764 m²). Trend inkubatora jeste da mora biti manji, sa ustanovljenom prosečnom veličinom inkubatora ranije do 1986 bilo je 37,000 kvadratnih stopa. Ipak, ovi inkubatori kreirali su ukupno 7,250 poslova, a samo u 1991.godini jednu četvrtinu od toga. Ova poslednja činjenica je pokazatelj brzog porasta broja inkubatora u U.S.

3. Rentalni avansi čine preko 75 % svih operacionih prihoda razmatranih inkubatora, i samo 40 % od svih prihoda došao je od opadajućih ili neoperacionih izvora (uprkos činjenici da 90 % svih inkubatora jesu neprofitne organizacije, mada je to poreska stvar) .

4. Menadžment inkubatora je veoma tanak, i uglavnom ima samo jednu ili dve plaćene ekipe. Većina menadžmentskih timova ulazi u posao direktno sa zakupničkim firmama (21 %) i obukom (8 %). Sledeći put je podeljena na regrutiranje, izgrađivanja menadžmenta, operacija inkubatora (iznajmljivanja i zakupnina), povećavanje fonda i spoljnih odnosa.

5. Srednji radni prihodi (zakupi, otplaćeni doprinos) za obrađene dužnike je bio 76,000 američkih dolara. Srednji ukupan prihod bio je 142,000 američkih dolara, ali to uključuje mnogo sponzoriranih inkubatora. Srednji troškovi rada bili su 64,000 američkih dolara; za postavljanje i opremu 43,000 američkih dolara; i za ostalo (uglavnom komunalne usluge) 61,000 američkih dolara.

6. Većina veoma traženih tipova firmi od strane zakupaca bile su firme tehnoloških proizvoda. Laka proizvodnja, istraživanja i razvoj kao i usluge bile su sledeće.

1994. godine, obrada 74 razvijena Evropska Poslovna i Inovacijska Centra (PIC-a), kako je saopšteno (Evropska Studija potvrđena uspehom

PIC, 1996), pronašla je daje izrađeno otprilike 22 poslovna plana po PIC zajedno sa 1,423 nove kompanije ili novih proizvoda iz postojećih kompanija. Ovi počeci omogućili su oko 7,000 poslova. Interesantno je da većina finansiranja Evropskih PIC-a dolazi od privatnih kompanija, i ovi PIC-i su proizveli 54.8 % svojih vlastitih radnih prihoda. Prosečno 8.9 ljudi radi za svaki PIC od kojih je oko 60 % izvršno osoblje.

Sa porastom inkubatorske industrije u Sjedinjenim Državama i Evropi i porasta kvantiteta podataka zabeleženog iskustva, napravljen je čak čvršći predmet za poslovni inkubator. Najskoriji razvoj inkubatora u Sjedinjenim Državama je jako dosledan preporukama za njih u Centralnoj i Istočnoj Evropi - čini ih samoodrživim, da rade kao profitni centri ili bolje kao profitabilni poslovi u njihovom vlastitom pravu (Kališ, 1995). Razloga za ovaj trend je mnogo, ali dva se ističu kao najvažniji. Prvi, ne biti samoodrživ podrazumeva gubljenje mnogo vremena. Pisanje aplikacije za donaciju, izveštavanje o potrebama, putovanje i sve dodatne aktivnosti potrebne za rad sa strane-doniranog inkubatora usporavaju dobar rad inkubatora. Drugi razlog je usko vezan, i veoma usklađen sa ciljevima inkubatora u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Ciljevi jednog sa strane-doniranog inkubatora uvek su višestruki što rasplinjuje napore i preduzetničke fokuse. Najbolji poslovni inkubatori rade prema veoma sveobuhvatnom početnom poslovnom planu i nadgledaju i ocenjuju sebe odsada poslovno.

4.4. PREPORUKE ZA INKUBATORE U REPUBLICI SRBIJI

Prema pregledu koju smo već pomenuli i ranijih iskustava mišljenja smo da su poslovni inkubatori podesni za razvoj poslovanja u Republici Srbiji, i iz određenih razloga mogu biti preporuka za bilo koju formu asistencije razvoju novog poslovanja.

1. **Ciljevi inkubatora.** Trebalo bi se fokusirati na ekonomske i ciljeve razvoja poslovanja. Dalje, preporučuje da inkubator bude osnovan sa namerom da postane profitabilna i samo-održiva organizacija što je brže moguće. Ovi ciljevi moraju se fokusirati na direktnu podšku razvoju poslovanja i na preduzetničku i menadžersku obuku kao jednako važne ciljeve. Veštačko kreiranje poslova da bi se sačuvao nivo regionalnog zaposlenja ne bi trebali biti razmatrani - nezaposlenost bi trebalo redukovati kreiranjem novih radnih mesta. Preporučljivo je da predmet inkubatora ne bude investiranje u nepokretnu imovinu nego da pre svega stimuliše i pospešuje novu proizvodnju i uslužne firme.

Edukaciona priprema za buduće zakupce trebala bi uključiti i kratak ali intenzivan kurs iz osnova poslovnog planiranja i funkcija preduzetništva. Osnove računovodstva i finansijskog menadžmenta takođe moraju biti uvršteni u ovu obuku. Praksa je pokazala da su ovakvi načini obuke pokazali

da večernji kursevi u trajanju od nekoliko sedmica, uz održavanje nastave dva do tri puta nedeljno su sasvim adekvatni za obezbeđenje osnovnih informacija. Intezivnije instrukcije mogu biti zahtevane u za to specijalizovanim temama. Kao dugoročni cilj obuke, preporučuje se korišćenje video materijala pripremljenog kao alat za samoinstrukcije uz korišćenje priručnika, radne sveske i upustva. Ovi alati za edukaciju redukuju zavisnost novih zakupaca od spoljni instruktora i pogodnosti učionice i dozvoljavaju mnogo veću fleksibilnost u raspoređivanju obuke i promena u zakupu inkubatora.

Imperativ je da specijalizovanija edukacija ne ignoriše računovodstvo. Dok se sve više uviđa potreba za kursevima marketinga i menadžmenta i preduzetništva i razumljivo proširenje visoko školskih institucija, mnogi menadžeri i preduzetnici u Centralnoj i Istočnoj Evropi, ne uviđaju potrebu za obukom iz računovodstva. Nedostatak znanja u računovodstvu sigurno dovodi do smanjivanja mogućnosti za mnoge od ovih pojedinaca i organizacija.

2. **Izvori kapitala.** Nastavljanje veza sa spoljnim finansirajućim agencijama će biti zahtevano. Za razliku od mnogih inkubatora Sjedinjenih Država, inkubatori u Srbiji trebaju biti izvori direktnog finansiranja i investicije kapitala za zakupničke firme. Organizacije kao što su (Državni)-Američki preduzetnički fond, Internacionalna banka za investicije i razvoj (Svetska banka), Evropska banka za rekonstrukciju i razvoj, i druge specijalizovane za obezbeđivanje startnog i početnog kapitala mogu poslužiti kao izvor finansiranja za nove kompanije. U nekoliko slučajeva, to može čak uključiti rastuće CEE kompanije koje su sada dovoljno profitabilne da investiraju u druge zemlje u regionu (Miller i saradnici, 1994; Ekonomski focus: Kako vaša ekonomija raste?, 1995). Uporedo sa fokusom na poslovno-razvojne ciljeve, predmet investitora trebao bi biti osiguranje povratka investicija, konzistentno sa njihovim vlastitim ciljevima. S tim u vezi, investitori će trebati koordinirati svojim objektima kroz ulogu menadžera inkubatora.

S tim u vezi, preporučuje da inkubatori moraju postati organizacije ostvarivanja profita u svojim vlastitim pravima. Ovo je karakteristika samo manjeg broja inkubatora Sjedinjenih Država, ali neophodno je da i jedni i drugi doprinesu ciljevima donatorskih organizacija, i odrediti finansijsku disciplinu u samom inkubatoru.

Donatorske organizacije doprinoseći kapital inkubatoru sticale bi dobit iz mogućnosti proširivanja svog uticaja na ekonomiju kroz inkubatore i njihovo preduzetništvo. Praktična stvarnost je da je vrednost većine valuta u regionu jako niska u poređenju sa Sjedinjenim Državama i drugim industrijsko-nacionalnim valutama. Ti "mali" zajmovi u rokovima definisani

od zajmodavnih organizacija su "veliki" u centralnoj i istočnoj Evropi. Nemoguće je za preduzetništvo bilo koje zajmodavne institucije razmatrati i voditi sve male zajmove, vredne pažnje, koji bi mogli biti realizovani. Međutim, korištenje inkubatora u ovom kapacitetu, kao druga efektivne zajmodavne institucije, beneficira i primarne zajmodavce i inkubator, te čini investicioni kapital šire dostupnim.

3. Uloga preduzetnika inkubatora. Uz gore navedene preporuke, preuzetnici inkubatora u istočnoj Evropi trebaju biti pojedinci koji se mogu susresti sa izuzetnim izazovom. U jednu ruku, oni moraju biti ljudi koji se mogu suočiti sa zahtevima za efektivno Zapadno preduzetništvo, i koji mogu uveriti potencijalne investitore u te sposobnosti. Dalje, oni trebaju biti krajnje efektivni unutrašnji preduzetnici inkubatora. Ovo će od njih zahtevati da mogu oceniti poslovni plan prema Zapadnim standardima, da mogu preporučiti projekte i nove preduzetničke obaveze kao vredne finansiranja izvorima koji su navedeni.

Suočavanje sa ovim potrebama će zahtevati veliku pažnju u selekciji i pripremi preduzetnika. Preporuka je da budući preduzetnici budu izabrani kombinacijom modela intervjua i testiranja veština, naročito znanja jednog ili više stranog jezika. Ovo je neophodno ne samo kao preduslov za obuku nego i za mogućnost tih preduzetnika da predstavljaju svoja preduzeća stranim organizacijama vezano za donacije, marketing i izvore snabdevanja koji nisu dostupni u lokalitetu.

Oni koji se odaberu za obuku trebali bi da se uključe u program intenzivnih instrukcija iz poslovanja i računovodstva. Njihov program trebao bi uključiti posetu inkubatorima koji rade u da bi se videle aktuelne aktivnosti inkubatora, i oni bi trebali biti upoznati sa različitim tipovima inkubatora da bi naučili više o različitim vrstama inkubatora i objektima domaćih inkubatora od kojih mnogi mogu pružiti korisne informacije za primenu u njihovim budućim inkubatorima. Na kraju trajanja instrukcija, polaznici bi trebali biti rigorozno ocenjeni, prvenstveno iz pripreme detaljnog poslovnog (biznis) plana koji bi trebao biti napisan, predstavljen timu trenera i funkcionera. Samo oni polaznici koji su sertifikovani putem ovog procesa biće prihvaćeni kao preduzetnici inkubatora. Agencije koje podržavaju ovakvu vrstu obuke trebalo bi da budu pripremljene da prihvate činjenicu da ovaj proces neće proći svi polaznici.

Svakako, pojedinci odabrani za ovakve pozicije trebalo bi da budu visoko motivisani. Preporučuje se da osobe koje prolaze obuku treba da imaju određeno poslovno iskustvo kao preduslov da budu odabrani. Poslovni uspeh nije potreban ali ova pozicija će zahtevati razumljivu sposobnost za razumevanje drugih preduzetnika i efektivan rad sa njima. U svakom slučaju sposobnost efektivnog komuniciranja i obučavanja drugih je neophodna, tako da se pre obuke

predavačke sposobnosti takođe trebaju proveriti. To treba biti urađeno pojedinačno i veoma pažljivo.

4. **Obezbeđenje usluga.** Savršeno je jasno da je provizija visoko rangiranih usluga, uključujući preduzetništvo i obuke poslovanja neophodna. Stare relacije između univerziteta i industrije ne pružaju model koji može proći u Republici Srbiji i to iz dva razloga. Prvi je da su relacije između instituta i njihovih industrija bile skoro uvek visoko specializovane daleko više nepristupačne za ekonomiju tržišta. Drugo, akademski model davanja instrukcija na univerzitetima slabo je bio zainteresovan da aplicira za usavršavanje znanja i baratao je sažeto sa informacijama. Za zakupce inkubatora treba da se razvije novi model davanja instrukcija, naglašavajući apliciranje za nastavak edukacije.

Usluge koje su ponuđene treba da uključuju osnovne informacije vezane za interne funkcije inkubatora kao što su planiranje i organizaciono savetovanje, finansiranje i finansijsko planiranje, računovodstvene usluge, asistencija kod oporezivanja, i slično. Pouka iz inkubatora treba da bude deo uslužnog programa, i mora da bude zahtevana za onoga kome se odobrava zakup. Ova kontrola će obezbediti da novi zakupci dobiju osnovne informacije vezano za rizike i zahteve započinjanja novog biznisa. U žargonu ona se naziva "provera realnosti". Jasnije, sadržaj obuke preduzetnika mora da naglasi podjednako razvoj veština i utvrđenih znanja. Obuka iz veština se često ignoriše kod poslovnih ljudi i studenata, usprkos bezbroj puta potvrđenim istraživanjima koja nalaze da su veštine najpotrebnije za dalje učenje i savladavanje.⁵¹

Organizacije koje sponzorišu i podržavaju razvoj ovih inkubatora kao i obuku za preduzetnike trebalo bi da posvete posebnu pažnju sadržaju informacija koje nude prilikom obučavanja. Dosadašnji pokazatelji, pre početka perioda tranzicije su jasno pokazali da se više trgovalo unutar regiona nego što se nastavljalo na područja Zapadne Evrope i Evropske Unije kao što je bilo pre raspada bivše Jugoslavije.

Pored toga ta obuka treba da uključi materijal za Evropsku uniju, njene trgovinske zahteve i standarde i stanje njihovim novim firmama sa kojima one mogu biti suočene ako hoće da rade sa Zapadom.

5. **Ograničen zakup.** Trebalo bi da postoji ograničenje zakupa, uz ograničenje od tri godine kao preporučeni osnovni limit. Dalje, autor preporučuje višestruku limitnu strukturu za različite tipove firmi napr. prodavnica maloprodaje može biti ograničena na jednu godinu, dok za visoko-tehnološke i visoko-vrednovane firme to može biti tri godine. Primarni razlog za ovu preporuku je potreba pristupanja različitim tipovima firmi, i održavanje usluživanja putem inkubatora što više i duže dostupnim.

⁵¹ Whetten and Cameron, Studija 1991.god.

6. Izbor zakupaca. Pošto inkubator pruža određenu zaštitu od tržišnih rizika i pošto postoje mnogi potencijalni zakupci koje inkubator ne može sve da prihvati, operateri inkubatora moraju biti veoma selektivni u izboru članova inkubatora. Financijska asistencija data odabranim preduzetnicima nije dostupna i onima koji su odbijeni. Ovo naglašava pojam nepristrasnosti za sve potencijalne zakupce.

Drugi razlog za selektivnost u prihvatanju zakupaca je, otvoreno rečeno, korupcija koja je široko zapažena i koja je prisutna, kao problem u relacijama koje uključuju finansijsku dobit. Bilo da su te percepcije tačne ili ne ovaj dokument ovde je percepcija toga i mora biti skrupulozno postavljen u borbu protiv takvih događanja.

Jedan od glavnih uslova za zakup je prihvatiti kompletan program poslovnog obučavanja. To će primarno biti omogućeno posredstvom preduzetnika inkubatora a prva faza obuke biće za potencijalne aplikante, kojima će biti dato dovoljno znanja da pismeno formulišu razuman poslovan plan. Zakupci će biti primani u osnovi tog poslovnog plana i biće dužni da ispune uslov svoga zakupa, da kompletiraju dužu, drugu fazu obuke dok su pod zakupom. Deo uslova je revizija i nadogradnja njihovog poslovnog plana što predstavlja progres u pokretanja njihovih preduzeća. Nakon završetka obuke oni treba da budu profesionalni u korištenju modernih poslovnih alata, uključujući poznavanje računovodstva, kompjuterskih veština, i efektivne komunikacije.

7. Korišćenje. Inkubator bi trebao da služi kao lokalno jezgro za umrežavanje i razvoj podrške odnosa za razmenu znanja i informacija od vrednosti među preduzetnicima.

Dok ovakva aktivnost spolja izgleda kao ne takmičarska, nerazvijeni privatni sektor u Srbiji čini da takvi kooperativni odnosi ne utiču na bliže konkurente.

Ove mreže bi trebale takođe da uključe i odnose sa univerzitetima, ali pre svega u formi obezbeđenja prilika da se dobiju nove tehnologije na tržištu. U tehničkom smislu, bi bilo lakše formirati odnose sa univerzitetima nego na području preduzetničke obuke. Relacije sa univerzitetima mogu takođe biti korisne tako što mogu obezbediti i obrazovanje i obuku, kao i obezbediti pomoć u istraživanju lokalni ekonomskih uslova .

Istovremeno, inkubator mora biti pažljiv da održi njegov odnos potpuno nezavisnim od univerziteta, i to toliko da inkubatorske odluke i operacije budu isto tako uključene. Mnogi univerziteti trenutno prolaze kroz veliku restrukturiranje i redifiniciju zadataka tako da uloga inkubatora mora biti pažljivo zaštićena od potencijalnih turbulencija koji će pratiti ove promene na univerzitetima.

Pošto dosta podrške za razvoj ovih inkubatora dolazi iz izvora od strane lokalne vlasti, preporučljivo je da se ovi inkubatori udruže sa udruženjem za poslovnu inkubaciju . Ova grupa ima veliko i veoma aktivno članstvo , uključujući broj stranih članova koji je stalno u porastu.

8. Koordinacija inkubatora. Mada je kretanje napred od centralno planiranog razvoja jasno preferiran pravac ka ekonomiji Evrpske Unije, postoji potencijalna potreba, da se usklade naponi i podele informacije o jedinstvenim svojinama inkubatora. Ovo usklađivanje može biti delimično postignuto kroz umrežavanje koje je gore navedeno. Osim toga , postoje mogućnosti za značajnu Evropsku podršku i usklađivanje unutar i između grupa organizacija. Na primjer , Bugarska je prepoznala potrebe za povećanjem ekonomski razvoja pre pada njegovog zadnjeg komunističkog režima , i stvorila sedam regionalnih centara za razvoj tehnologije. Ove organizacije trenutno se još uvek bore da prežive, a mogli su formirati jezgro inkubatorske aktivnosti u razvoju prodajnih novih tehnologija (od kojih mnoge, kao dodatna korist, su prilike da zaposle visoko obučeno naučno osoblje iz bivših odbrambenih industrija u Bugarskoj).

Poslovni Inovacioni Centri bi trebali izvući korist od boljeg usklađivanja napora. Mnogi od proračunatih preduzetničkih inkubatora su jedva više od telefona na stolu u maloj sobi (ili delu sobe) a njihovim udruživanjem i usklađivanjem njihovih aktivnosti, dobilo bi se mnogo više efekta i koristi.

Nekoliko tačaka iz 1994 NBIA pregled (Kališ 1995) su direktno relevantni inkubatorima u Republici Srbiji :

1. Dobiti zgradu bez duga . Ima dosta državnih objekata i zgrada u vlasništvu državnih kompanija koje mogu biti označene kao dobre lokacije za inkubatore . Mnogi nisu atraktivni za modernu industriju, ali to često nije sporno pitanje za inkubatore.

2. Koristiti otplatnički deo ili autorska prava u zakupničkim firmama. Imajući zajednički ulog u stvaranju zakupaca profitabilno fokusiraju preduzetnike da ih dobiju.

3. Partnerstvo sa drugim organizacijama,ali ne kopirati programe. Raditi sa univerzitetima, vladom, Zapadnim donatorskim agencijama je odlična ideja i često dobar izvor podrške, ali ovi odnosi se ne bi trebali biti duplikati programa drugih, koji su u toku. "Paravan" je dobar za inkubator kao i za poslovanje.Većinom, takav "paravan" je relativno lako naći, i svi oni pomažu razvitak tržišne ekonomije.

4. Treba implementirati jedan zajednički program.To može imati oblik podrške za kompanije a ne samo inkubatoru (inkubator bez zidova); provizija poslovnih usluga za ne-članove (često za učešće); razmena

inkubatorskih usluga za spoljne usluge; korišćenje viška prostora da se proizvede marginalni prihod kao ulaganje u nepokretnu imovinu; obezbediti tehnički konsulting kroz zakupce; i si. Često ovi "partnerski programi" su ograničeni jedino vizijom preduzetnika inkubatora, a mnogi su visoko prilagodljivi za razvijajuću tržišnu privredu. "Sidro zakupci" se često razvijaju preko inkubatora, a to su uspešni zakupci koji ostaju u inkubatoru duže nego obično, tipično jer brzo rastu, i čak dolaze na tržište sa novim tehnologijama. Ovo bi maglo da postane deo tog partnerskog programa, u kome često drugima mogu ponuditi usluge i tehničku asistenciju.

4.4.1. EDUKACIJA PREDUZETNIKA ZA OSNIVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKOM INKUBATORU

U svetu se zahvaljući informacionim tehnologijama poslovni procesi u svim oblastima delovanja dinamički razvijaju, postavljajući sve strožije kriterijume za njihovu adekvatnu primenu, kako bi se u pojedinim poslovnim aktivnostima zadržala konkurentna prednost na tržištu. Savremeno poslovno okruženje je suočeno sa izuzetno obimnim izvorima različitih poslovnih informacija, koje su zahvaljujući novim tehnologijama dostupne svima, 24 časa dnevno, tokom cele godine. To uzrokuje da je jedno od osnovnih pitanja i problema savremenog preduzetništva način efikasnog prilaza tim informacijama, njihova sistematizacija i stavljanje u funkciju donošenja poslovnih odluka. U praksi se za to koriste najnovija dostignuća novih tehnologija koje kroz savremene softverske alate četvrte generacije omogućavaju punu efikasnost korišćenja memorisanih informacija. Prisutan svetski trend masovnog ulaska poslovnih subjekata u e-business i bezpapirno okruženje posredstvom elektronskih transakcija, menja poslovno okruženje i predstavlja novu poslovnu disciplinu u kojoj se potreba primene poslovne inteligencije i korišćenje sofisticiranih softverskih alata, kao deo svakodnevnog delovanja, manifestuje mnogo izraženije, nego u nekim drugim poslovnim aktivnostima. U takvom poslovnom okruženju važi sentencija:

"Najveći poslovni i stručni izazov koji je danas okrenut ka kompanijama nije izazov nove tehnologije, to nije čak ni međusobna konkurencija između kompanija. Najveći izazov sa kojim se suočava preduzetništvo kompanija je **promena** načina sopstvenog ličnog razmišljanja"

Da bi se ta promena ostvarila na brz, efikasan i racionalan način, svet prepoznaje novu kategoriju obrazovanja, odnosno permanentnu edukaciju. Sva stručna – esnafska udruženja, ekonomista, inženjera, računovođa, brokera, bankara i drugih profesija, uvrstila su u svoje propagandne aktivnosti rad na popularizaciji i sprovođenju ove ideje, kako bi članstvo zadržalo konkurentnu vrednost profesije i članova kao pojedinaca na tržištu.

"Sve se deobom smanjuje, samo se znanje povećava" – kineska poslovnica

U cilju povećanja potrebnog znanja preduzetnika, Vlada Republike Srbije je pokrenula čitav niz aktivnosti u oblasti permanentne edukacije namenjene svim strukturama biznisa, kako bi se polaznici edukacionog ciklusa polako uvela u sve tehnološke faze savremenog preduzetničkog poslovanja, pre svega kroz ilustraciju novih mogućnosti, na praktičnim primerima. Tokom edukacionog ciklusa polaznicima je omogućeno da sagledaju životni ciklus poslovnog procesa preduzetničkih inkubatora kao i potrebne preduslove za ostvarenje pune automatizacije sopstvenih poslovnih procesa. Imajući u vidu da će potreba i neposredna poslovna konkurencija usloviti da se vrlo brzo u kompanijama formiraju stručni timovi koji će biti zaduženi da generišu nova savremena poslovna rešenja, jedan od prvih koraka kompanije treba da bude definisanje plana za dopunsku edukaciju članova stručnog tima. U ciklus permanentne edukacije kompanija moraju uključiti pre svega postojeće preduzetnike, da bi akumulirali dovoljna znanja kako bi postali kvalifikovani za donošenje potrebnih poslovnih odluka kod opredeljenja za ulazak u nove faze razvoja preduzetničkih inkubatora, primene informacionih tehnologija i ispostavljanje kvalitetnih naloga za projektni zadatak, uz preciznu definiciju "**šta, kako i koliko, odnosno koliko brzo**" se želi realizacija određenih tehnoloških inovacija. Informacione tehnologije pružaju poseban izazov u poslovanju. Pragmatičan zaključak da se kreativne tenzije u primeni novih tehnologija moraju nastaviti uprkos mogućem i delimično očekivanom inherentnom riziku. U tom svetlu preduzetništvo kompanije treba da uoči sledeće okruženje. Nikada do sada u poslovanju nije bilo toliko mnogo poslovnih informacija za preduzetnike sakupljenih na jednom mestu. Nikada pre nije bilo toliko mnogo informacija neposredno oko nas, memorisanih u tako mnogo pristupačnih baza podataka preduzetništva.

Edukacija treba biti namenjena kako postojećim tako i potencijalnim preduzetnicima.

Edukacijom treba pružiti neophodna znanja i praktične savete iz sledećih oblasti:

1. pravni aspekti poslovanja inkubatora(osnivanje, rad i prestanak rada preduzeća i radnji, poreski i drugi propisi, strana ulaganja) sa mnogo korisnih primera i saveta.
2. finansijski menadžment preduzetničkog inkubatora(bilans stanja, bilans uspeha, analiza finansijskih pokazatelja-ratio analiza, gotovinski tokovi, prelomna tačka rentabiliteta itd., sa praktičnom izradom konkretnog bilansa stanja i uspeha posle poslovnih promena)
3. marketing i prodaja vezani za poslovanje preduzeća u inkubatoru (istraživanje tržišta, konkurencija, faktori ponašanja potrošača, instrumenti marketing miksa, faze životnog toka proizvoda, strategije cena, prodaja, karakteristike dobrog prodavca, tipovi kupaca, metodi prezentacije, kao i mnogo drugih informacija,

korisnih saveta i primera)

4. menadžment malog biznisa (značaj preduzetništva, rast preduzeća, problemi preduzetnika u pojedinim fazama razvoja biznisa inkubatora i njihovo rešavanje, izvori finansiranja, upravljanje ljudskim resursima, menadžerski nivoi i veštine, portfolio matrica i td., sa mnogo korisnih saveta, sugestija i primera)

5. osnove biznis plana preduzetničkog inkubatora (svrha biznis plana, kako treba da izgleda kvalitetan biznis plan, sadržaj, faze realizacije i konačno, vežba tokom koje polaznici, uz pomoć predavača, prave osnove biznis plana).

Pored stručnih seminara za rad , u okviru edukacije se potrebno je organizovati kurseve namenjeni preduzetnicima korisnicima preduzetničkih inkubatora.

Vlada Republike Srbije kao osnivač Republičke Agencije za razvoj MSP je osnovni nosioc edukacije preduzetnika malih i srednjih preduzeća pa samim tim potreba je da razvojem regionalnih agencija vrši edukaciju potencijalnih korisnika usluga preduzetničkih inkubatora.

Program obuke budućih preduzetnika kako da započnu biznisi preduzetničkom inkubatoru potrebno je da obuhvati motivaciono preduzetničko osposobljavanje, uvođenje u biznis (od pronalaženja ideje, preko njene prethodne provere i registracije preduzeća i radnji, do izvora finansiranja) i ovladavanje celinom BIZNIS PLANA .

a) Ciljevi obuke su:

- utvrđivanje preduzetničkih sposobnosti polaznika,
- razvijanje svesti o sopstvenim vrednostima i
- osposobljavanje polaznika da samostalno započnu biznis u preduzetničkom inkubatoru

b) Program treba da se realizuje na dva načina:

· **Teorijski:** organizovanje seminara i kurseva uz pomoć Republičkog zavoda za tržište rada u prostorijama regionalnih Zavoda obuku nezaposlenih lica koja razmišljaju o pokretanju sopstvenog biznisa,

· **Praktično:** vrši edukaciju u prostorijama preduzetničkih inkubatora, gde će budući korisnici preduzetničkih inkubatora neposredno biti upoznati sa radom i organizacijom rada preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

4.5. STRUKTURA PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Preduzetnički (poslovni) inkubatori se obično sastoje od velikog broja malih poslovnih jedinica (najčešće između 10 do 50).

Obično su te jedinice:

- Locirane u jednom mestu, najčešće unutar jedne zgrade,
- Ponuđene preduzetnicima pod fleksibilnim uslovima, uz niske cene, jednostavne i povoljne sporazume o zakupu,
- Snabdevene integralnim službama za davanje podrške putem poslovnih saveta, obuke i konsultantskih usluga na licu mesta, po niskim cenama ili besplatno,
- Na ovaj način inkubatori nude prostor i čitav niz raznih usluga koje se pružaju malim preduzećima, čime se stvara zaštićeno okruženje za razvoj novo-pokrenutih i malih preduzeća tokom njihovih prvih godina poslovanja. Inkubator smanjuje troškove i rizike kod pokretanja novog preduzeća i pruža potencijalnim preduzetnicima i njihovim preduzećima najbolje šanse da prežive. Predstavnici vlasti mogu koristiti inkubatore kako bi podstakle formiranje novih preduzeća i pomogle im da prežive.

Od fundamentalne je važnosti za kocept i uspeh inkubatora da pružaju kvalitetne, profesionalne i poslovne savete pojedinačno svakom malom preduzeću. Bez ovoga bi ti poslovni prostori bili tek uređeni radni prostori- koji jesu slični inkubatorima, ali obično nude usluge koje su isključivo vezane za uređenje i održavanje zemljišta i nekretnina, koje se nude afirmisanim malim preduzećima. Pomoć malim preduzećima pruža se tako što im se nudi prostor na kojem mogu rasti - pri čemu se očekuje da preduzeća "u rastu" već imaju pristup savetima i uslugama ili da su već razvili "veštine preživljavanja".

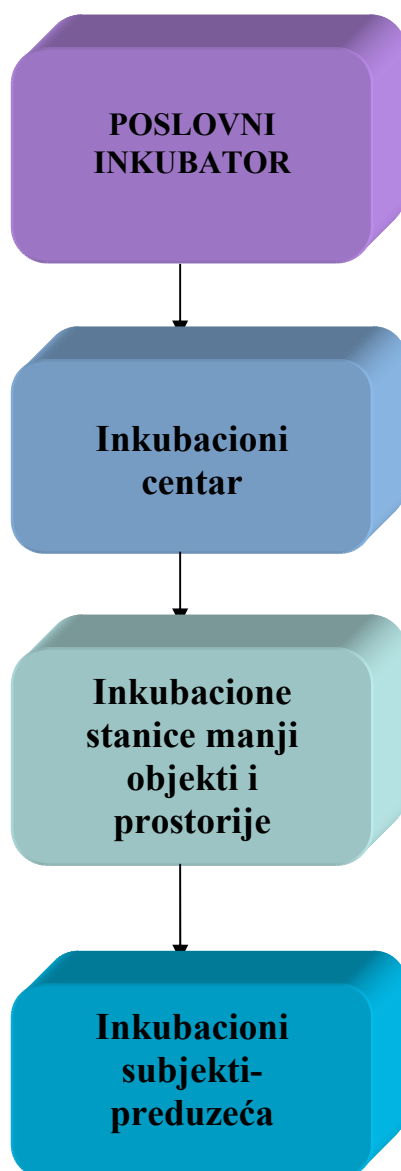
Tendencija je inkubatora da ne pružaju gostoprimstvo preduzećima duže od tri godine. U periodu od prve do treće godine, preduzeća se podstiču da se "pokrenu" seleći se u neki drugi prostor (na primer, tako što im se povećava zakupnina inkubatora), a oslobođeni prostor se koristi za nova preduzeća, koja su tek u fazi razvoja.

Ideja je da se pogodnosti zaštićenog okruženja trebaju pružati samo kako bi se dala podrška u početnim godinama poslovanja novog preduzeća. Prema tome, od vitalnog je značaja imati politiku pravilnog izbora preduzeća i njihovog napuštanja inkubatora. Najuspešniji inkubatori i vođeni uređeni prostori su oni

koji imaju jasan stav o tome da oni postoje zato da bi podstakli rast zaposlenosti, a ne kako bi subvencionirali propadajuća ili neefikasna preduzeća.

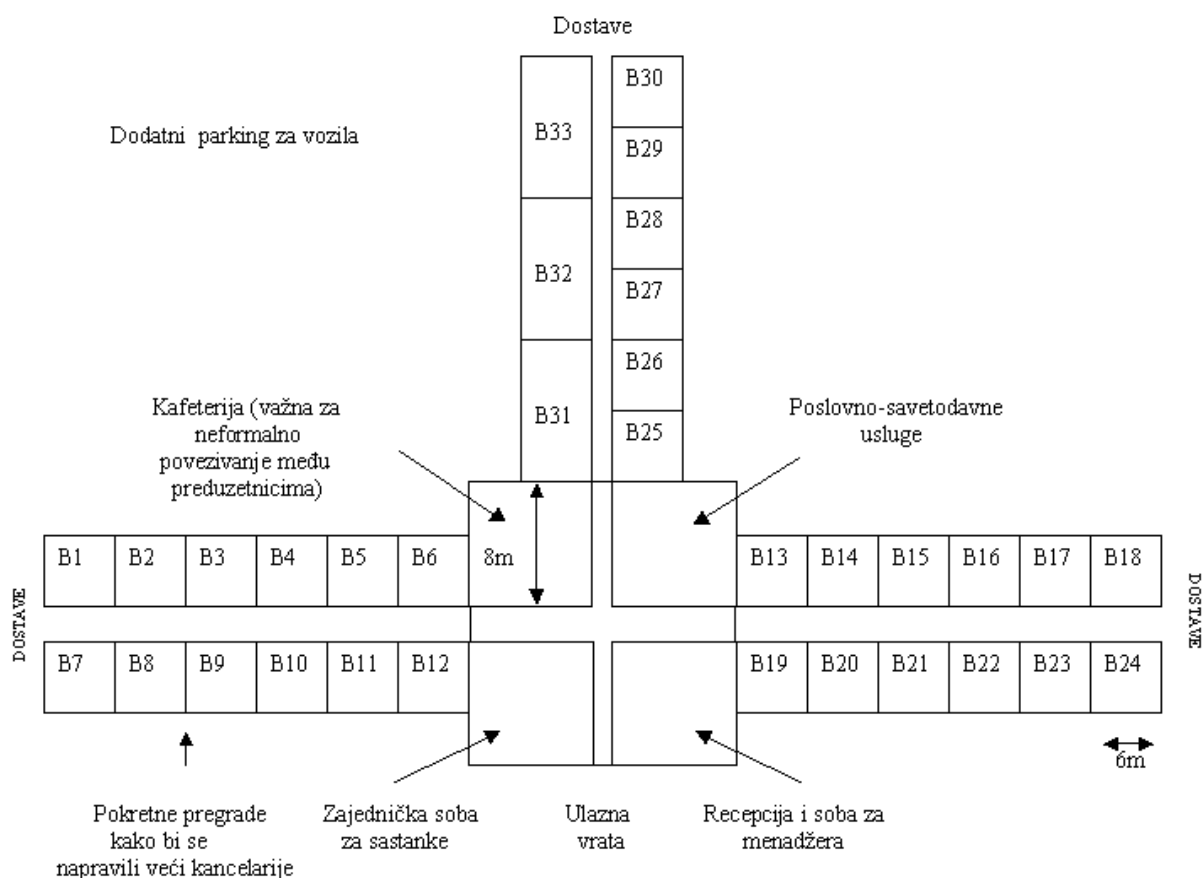
U ekonomijama zemalja u tranziciji, iskustvo pokazuje da se mali lokalni inkubatori, naročito oni podržani osobljem i prostorom, koji se lako može pronaći s obzirom na veliki broj neiskorištenih državnih objekata, mogu pokrenuti sa malom sumom novca i do 50.000,00 Evra, pa i manje.

Naravno, veći i sofisticiraniji inkubatori, ili inkubatori gde je potrebno obaviti znatnije radove na gradnji, mogu koštati i više.



Slika 5: Organizaciona šema

Iz prikazane organizacione šeme kako izgleda poslovni inkubator može se uočiti da se on sastoji iz inkubacionog centra a koji se sastoji od inkubacionih stanica (manji objekti i prostorije) u kojima su smešteni inkubacioni subjekti-preduzeća.



Slika 6: Šema strukture mogućeg preduzetničkog inkubatora

4.6. FUNKCIONISANJE PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Preduzetnički inkubatori po pravilu ne obezbeđuju kapital, niti bilo koju drugu finansijsku asistenciju osim rentalno redukovane i kancelarijske podrške. Inkubatori frekventno pomažu preduzetnicima u pripremanju planova i predloga, asistirajući im u stvaranju kontakata za finansiranje i u mogućnosti su da asistiraju učesnicima da dobiju jeftinije osiguranje, ali većina inkubatora sami po sebi nisu investitori. Većina usluga koje pružaju su u formi usluga i indirektna podrška.

Logistika i podrška. Kao ključna karakteristika većine inkubatora je obučna tima logističke podrške. Ona se sastoji od opreme, pisaoćeg stola, telefonskog sistema i telefonske sekretarice, kompjutera, printera, faksa, kopir aparati i mailbox-a.

Usluge menadžmenta. Važna karakteristika preduzetničkih inkubatora je mogućnost obezbeđivanja menadžmenta. Oni u svom funkcionisanju obezbeđuju najmanje četiri od dvanaest klasičnih usluga poslovanja, a to su računovodstvo, marketing, poslovno planiranje, državno snabdevanje, prvne usluge i slično. Ove usluge su često regulisane inkubatorom, ali su obezbeđene privatnim konsultantima.

Obuka i edukacija. Mnogi preduzetnički inkubatori obezbeđuju obuku i edukaciju za terenske menadžere. Ova obuka može biti povezana sa edukativnim institucijama ili može biti samostalno organizovana.

Tehnička asistencija. Preduzetnički inkubatori obično ne obezbeđuju direktno tehničko savetovanje ili asistenciju, ali nekoliko značajnih izuzetaka postoji. Prvi, inkubatori udruženi sa univerzitetima i edukativnim institucijama tipično inkorporišu neke oblike tehničkih istraživanja ili istraživanja i podrške razvoja kao deo njihovog poslovanja. Ovo neće moći uvek biti dostupno svim zakupcima zavisno od potrebe za sigurnošću razvojnih tehnologija. Drugi oblik obezbeđenja tehničke podrške preduzetničkih inkubatora je tip " početnog kapitala ", koji ima direktno interes u pronalaženju ideje kako doći na tržište i steći profit.

4.7. OPSTANAK PREDUZETNIČKIH INKUBATORA

Procenjuje se da trenutno postoji 500 biznis-inkubatora u zemljama u razvoju i zemljama u tranziciji, sa godišnjom stopom rasta njihovog broja od oko 20%. Prezentacije istraživanja pokazuju da u Češkoj Republici postoji 24, u Mađarskoj 6, u Poljskoj 56, Slovačkoj 11, Sloveniji 13 preduzetničkih inkubatora. Takođe se procenjuje da trenutno postoji oko 8.000 novoosnovanih preduzeća u okviru postojećih biznis-inkubatora i oko 4.500 preduzeća koja posluju samostalno, a započela su svoj poslovni poduhvat u okviru nekog od biznis-inkubatora. Razna istraživanja te vrste, takođe pokazuju da preko 80% preduzeća koja su započela svoj rad u okviru biznis-inkubatora, još uvek posluju. Sve to ukazuje na značaj i potrebu za osnivanjem poslovnih (preduzetničkih) inkubatora.

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA UTICAJA STRUKTURE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA NA USPEŠNO POSLOVANJE PREDUZEĆA U PREDUZETNIČKIM INKUBATORIMA

5.1. UZORAK ISPITANIKA

Izbor ispitanika za ovo empirijsko istraživanje je problem od posebne važnosti za ciljeve naše studije. Izabran problem istraživanja, ukazuje nam da je potrebno odrediti što prikladniji uzorak kako bi se broj nekontrolisanih faktora koji potiču od uzoraka sveo na najmanju moguću meru⁵².

Da bi se ova hipoteza potvrdila na drugim uzorcima, a naročito na uzorku koga čine uspešni menadžeri, smatrali smo da je odabrana dovoljno heterogena i sa širokom lepezom kulturno obrazovanog statusa svojih članova, kako bi se u njoj mogle proveravati postavljene hipoteze o značaju životnih ciljeva. Na taj način bi se izbegli eventualni prigovori koji bi se odnosili na odabiranje uzoraka ispitanika i obezbedio takav uzorak koji pruža mogućnost da se testira značaj životnih ciljeva preduzetnika. Još jedan razlog zbog čega smo se opredelili da naš uzorak čine pripadnici više uspešnih preduzeća, jeste praktičnog značaja. Utvrđivanje sličnosti osobina ličnosti društvenih preduzeća i kontrole grupe - uspešnih menadžera kao činilaca ovog istraživanja posebno je važno sa stanovništva njihovih životnih ciljeva.

Svi ispitanici proveli su na mestima preduzetnika najmanje godinu dana. Oni su se dobrovoljno podvrgli nešem ispitivanju i to u okviru svog radnog vremena. Ako se ima u vidu sadašnja naša ekonomska situacija, onda se može konstatovati da je naš uzorak i pored toga što je prigodan, dobro odabran. Za naše istraživanje ovi uslovi su bili od dominantnog značaja za životne ciljeve preduzetnika.

5.2. ORGANIZACIJA I SPROVOĐENJE ISTRAŽIVANJA

Prikupljanje osnovnih informacija obavljeno je u uslovima uobičajenim za grupno psihološko ispitivanje. Formiranje testova strukturu životnih ciljeva uradio sam sa mentorom. Terenska faza istraživanja izvedena je u periodu od januara do novembra 2005. godine. Ispitivanje je bilo pojedinačno.

Pre svakog ispitivanja prethodili je kraće motivaciono uputstvo. Zatim je za upitnik dato odgovarajuće uputstvo i ispitanik bi počinjao sa rešavanjem.

Ispitivanje je izvedeno mahom pre podne kada su preduzetnici bili slobodni (obično je to bilo za vreme doručka). Za svakog pojedinca utrošeno je

⁵² Filip Šuković: Uticaj nekih neformalnih činioaca, Privredni pregled, Beograd, 1980, str.132

prosečno dva časa. Ovde ne računam uspostavljanje kontakta, dogovaranja oko termina, odlazak u preduzeće ili ustanovu i povratak. Kontakte u preduzećima sam ostvarivao lično.

Kao kontrolna grupa poslužila je grupa od 40 menadžera. Cilj ove kontrolne grupe je da se vidi da li postoji razlika u životnim celjevima između preduzetnika sa jedne strane i menadžera sa druge strane. Pošto je postavljena hipoteza da postoji razlika među ovim grupama, ovim istraživanjem se želi potvrditi ili odbaciti hipoteza.

Rezultati statističke obrade podataka dati su u vidu strukture koja pokazuje raspored statističkih skupova po vrednostima obeležja.

Pošto se serije strukture ne mogu tretirati kao funkcija, jer obeležje po kome su uređene nije promenjiva veličina, zato nisu mogle biti matematički obrađivane kao rasporedi frekvenicija. Iz tog razloga su u ovom radu korišćene metode statistike.

Podaci prikupljeni ovim istraživanjem obrađivani su ovi redosledom:

- ispitanici su bili podeljeni u dve grupe - preduzetnici i uspešni menadžeri. Primarna obrada obuhvatila je sređivanje odgovora prema tipu formulacija;
- odgovori dobijeni istraživanjem izbrojani su za obe grupe, izračunata je relativna frekvencija svih atributivnih obeležja, na osnovu ukupnih brojeva opcija za sve alternative i dobijeni rezultati sređeni u tabelama u koje je unet rang;
- podaci iz tako dobijenih tabela grafički su ilustrovani stubičastim dijagramima, tako što su na ordinatnu osu nanošene frekvencije, a na apscisnu osu atributivna obeležja;
- na svim prikazima prvi pravougaonik islustruje odgovore menadžera a drugi pravougaonik odgovore preduzetnika.

UPITNIK

ŽIVOTNI CILJEVI

Neki životni ciljevi se mogu grupisati oko sledećih činilaca (motiva) ; kreativnost, prestiž, solidarnost, bogatstvo, nezavisnost, ljubav, sigurnost, osećanje dužnosti i zadovoljstvo. Moguće su i drugačije definicije životnih ciljeva, ali će se u ovom tekstu koristiti sledeće:

1. VODSTVO:

Postati uticajan preduzetnik;
Organizovati i voditi druge radi postizanja zajedničkih ciljeva.

2. STRUČNOST:

Postati autoritet u nekoj stručnoj oblasti;
Istrajati sa ciljem da se dostigne jedan željeni stručni nivo veština i dostignuća.

3. KREATIVNOST:

Razviti na najbolji način ličnost, naročito svoje stvaralačke i novatorske mogućnosti.

4. PRESTIŽ:

Postati slavan;
Zadobiti priznanje i visok društveni položaj.

5. SOLIDARNOST:

Doprinositi zadovoljstvu drugih;
Biti od koristi onima kojima je potrebna pomoć.

6. BOGATSTVO:

Zarađivati velike sume novca;
Stvoriti veliku ličnu svojinu.

7. NEZAVISNOST:

Biti nezavisan u radu;
Koristiti mogućnost slobode misli i delovanja;
Pružiti mogućnost drugima da slobodno misle i deluju;

8. LJUBAV:

Zadobiti i deliti drugarstvo i ljubav u porodici i među prijateljima.

9. SIGURNOST:

Postići siguran i stabilan položaj na poslu i u starosti.

10. OSEĆANJE DUŽNOSTI:

Potpuno se posvetiti ispunjavanju obaveza koje proističu iz najviših vrednosti ideala i principa.

11. ZADOVOLJSTVO:

Što više uživati u životu;

Biti srećan i zadovoljan;

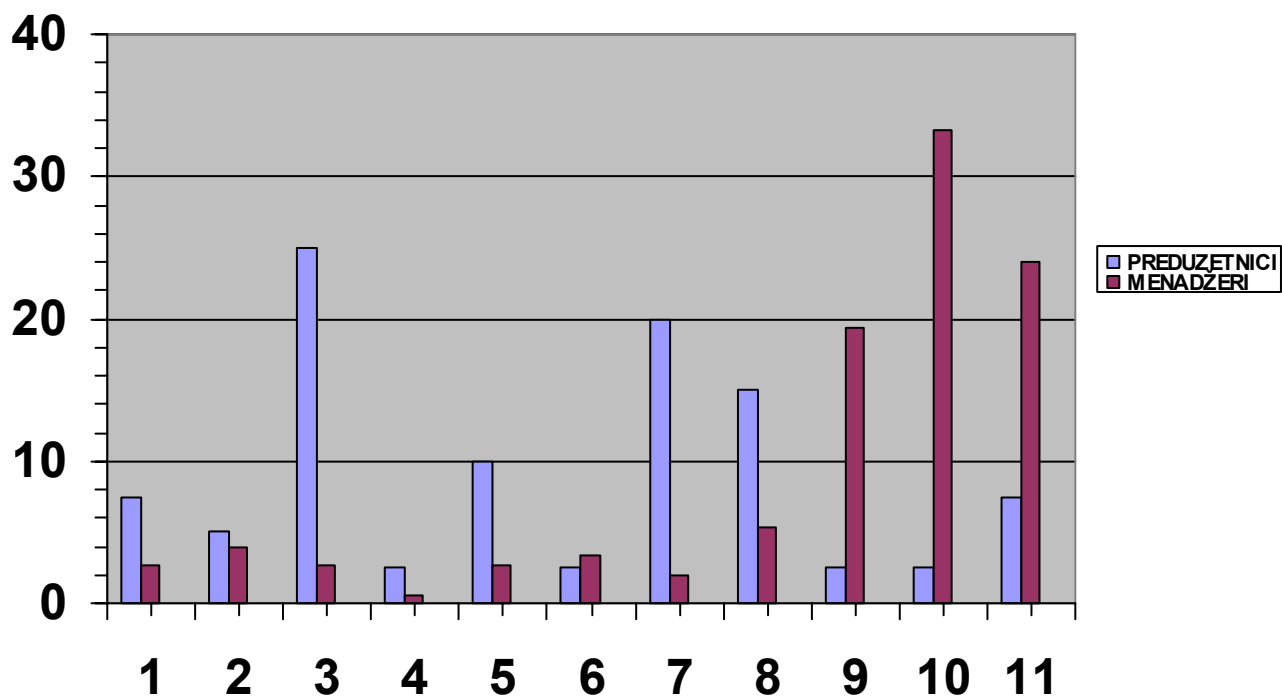
Posedovati i imati dobre stvari u životu.

Odgovori:

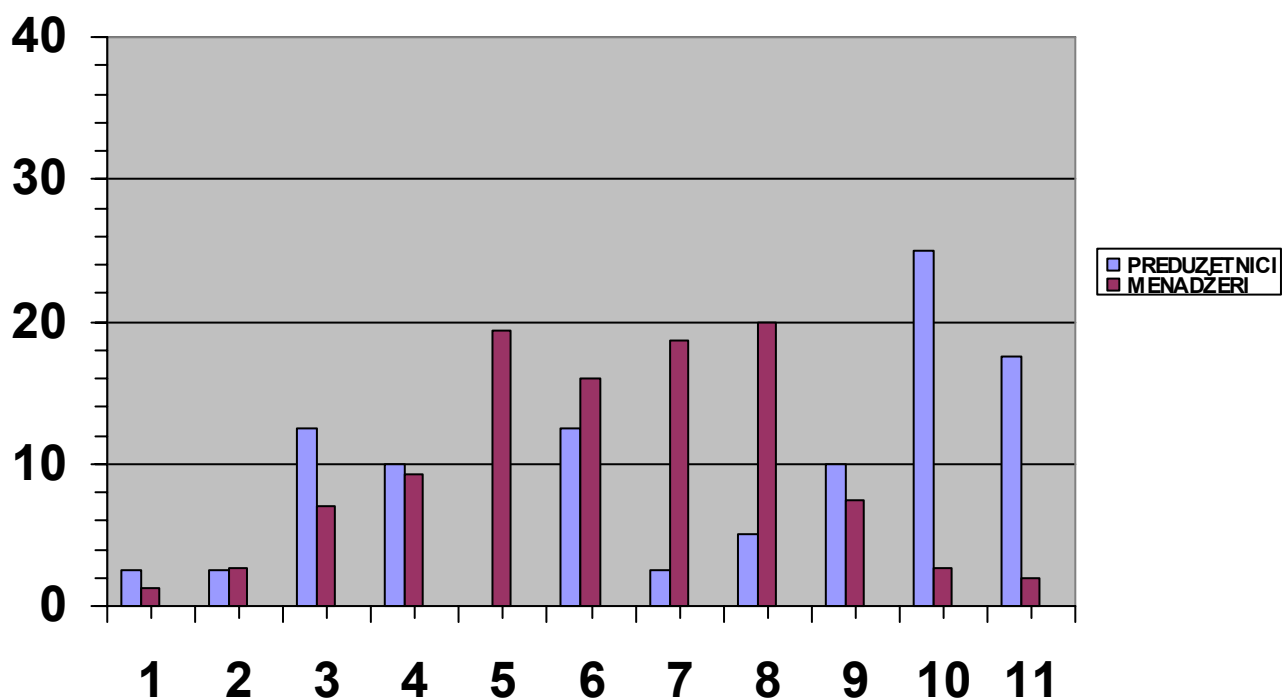
Broj

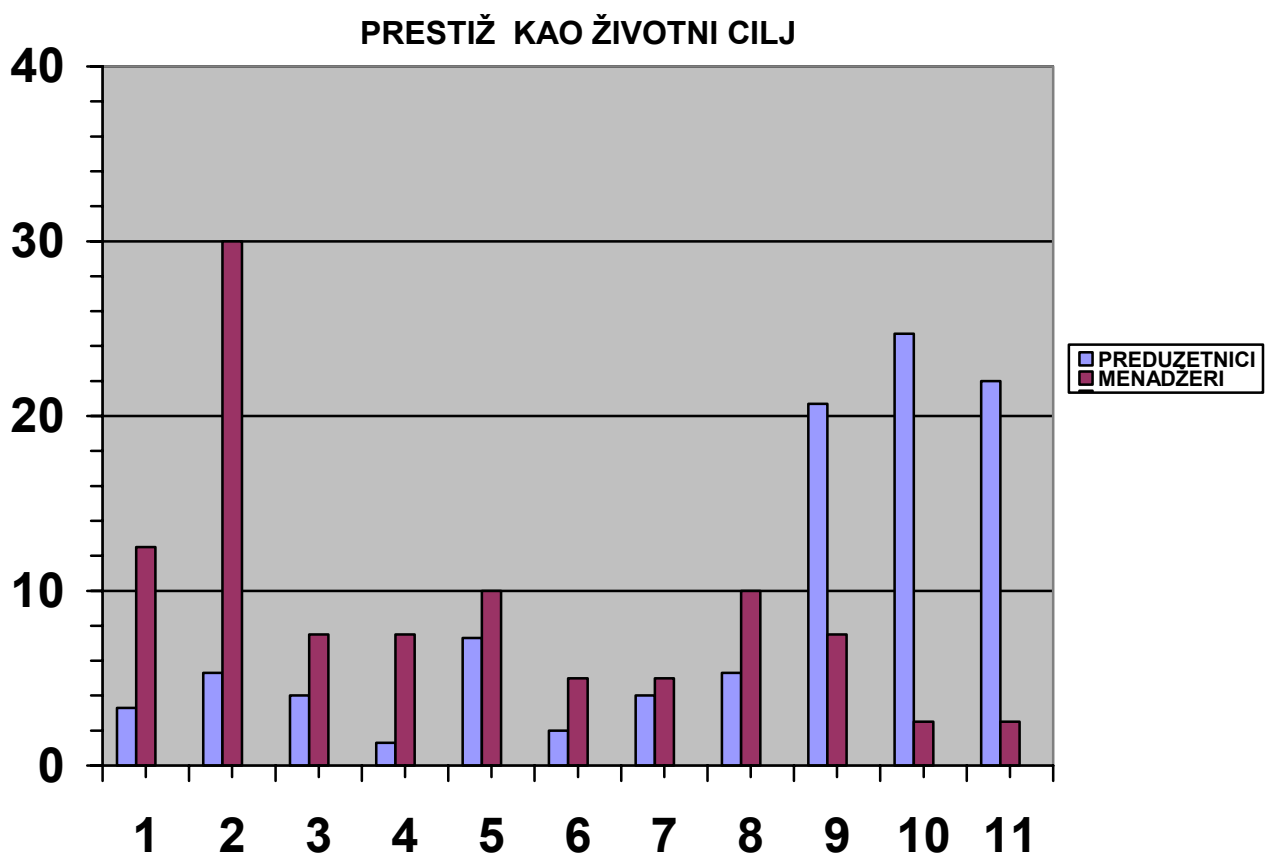
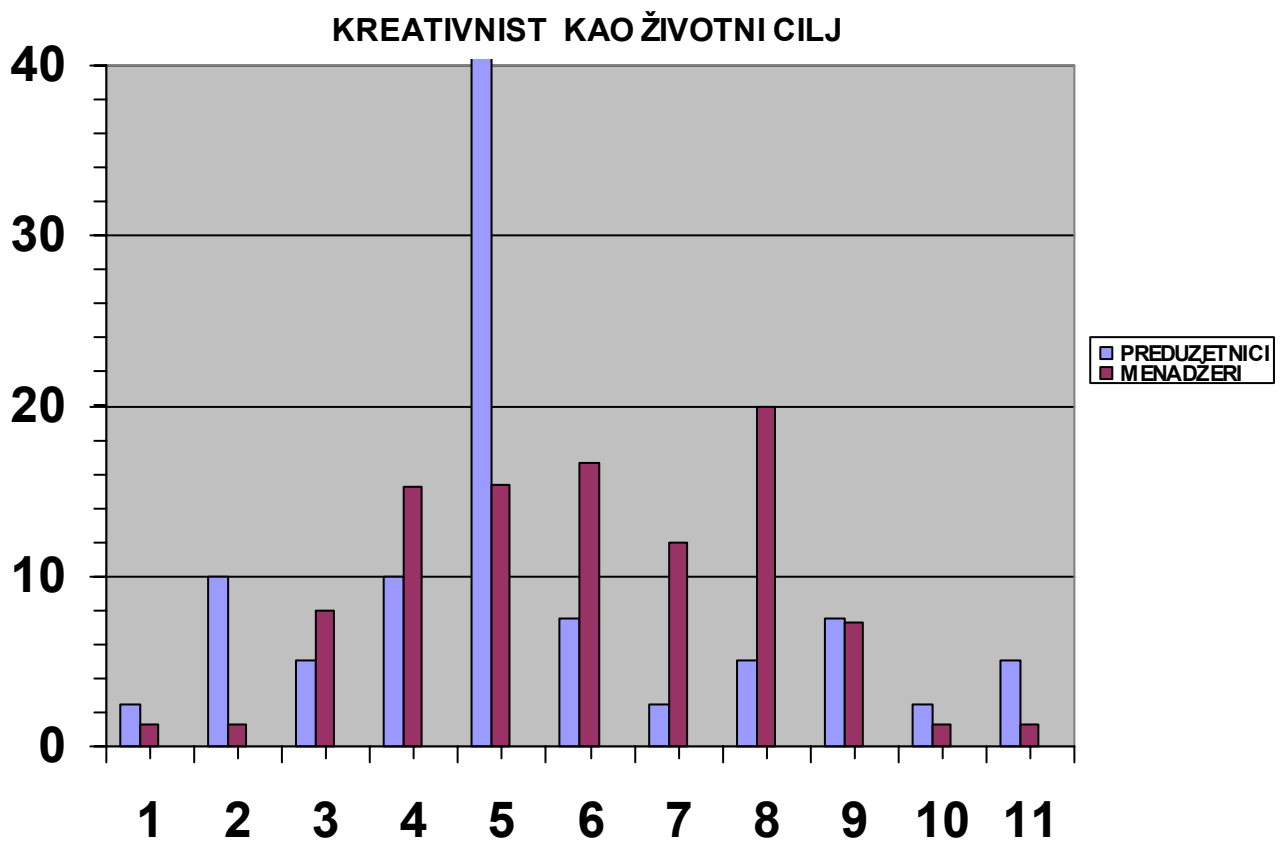
1. Šta mi je najvažnije od 11.....	5
2. Šta mi je najmanje važno od ostalih 10.....	1
3. Šta mi je najvažnije od ostalih 9.....	7
4. Šta mi je najmanje važno od ostalih 8.....	4
5. Šta mi je najvažnije od ostalih 7.....	10
6. Šta mi je najmanje važno od ostalih 6.....	6
7. Šta mi je najvažnije od ostalih 5.....	8
8. Šta mi je najmanje važno od ostalih 4.....	2
9. Šta mi je najvažnije od ostalih 3.....	3
10. Šta mi je manje važno od ostala 2.....	11

VOĐSTVO KAO ŽIVOTNI CILJ

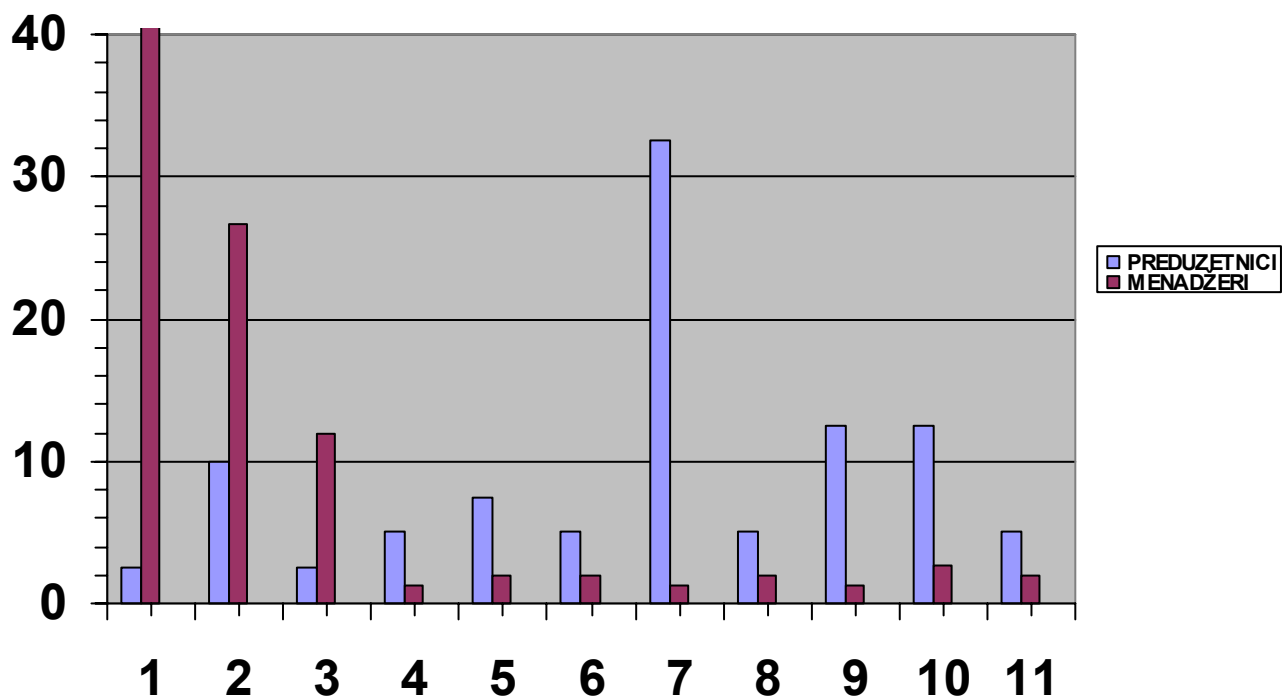


STRUČNOST KAO ŽIVOTNI CILJ

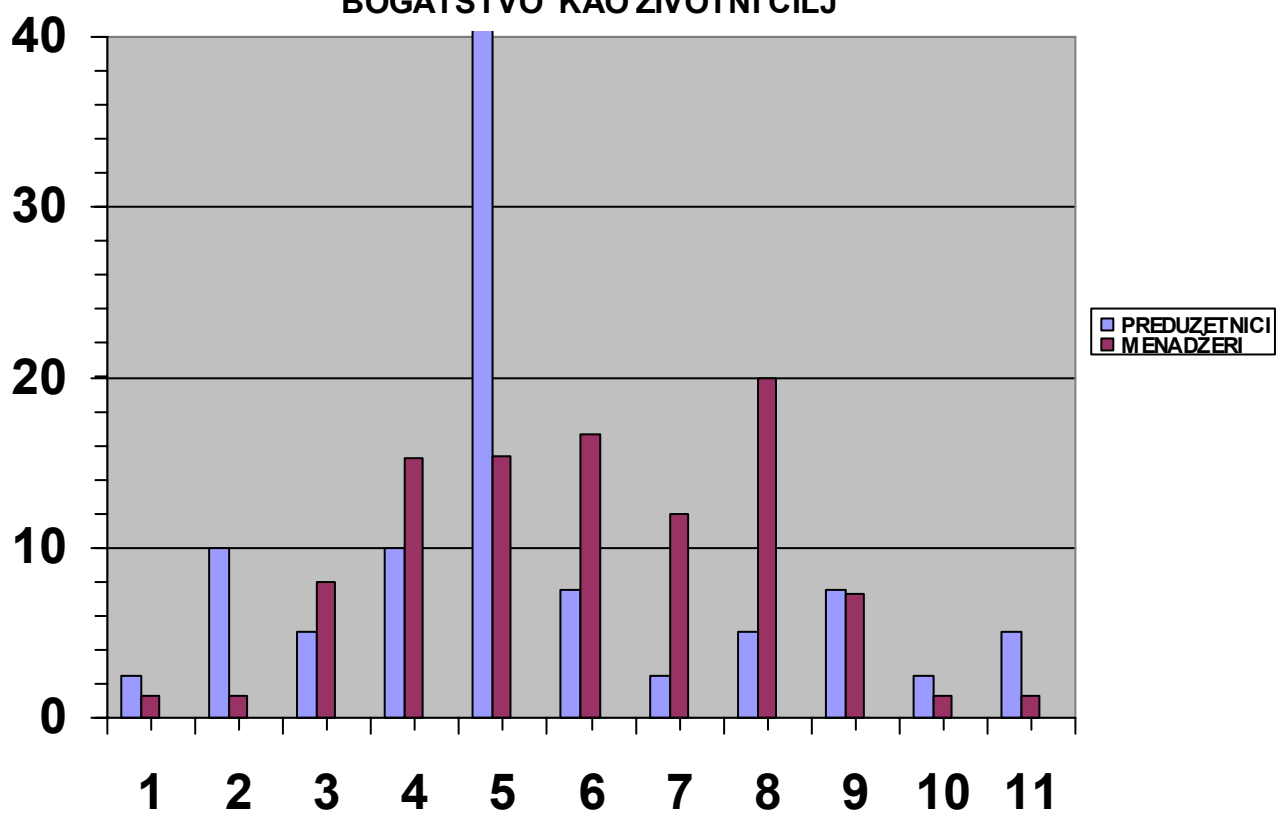




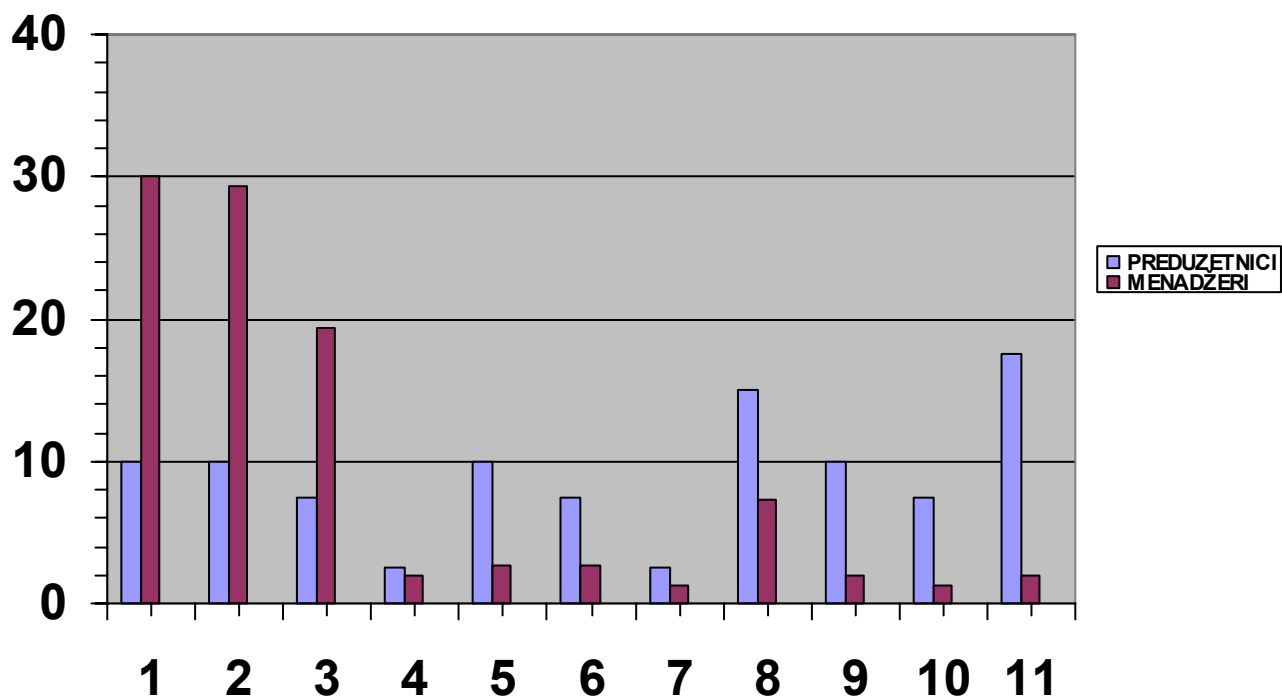
SOLIDARNOST KAO ŽIVOTNI CILJ



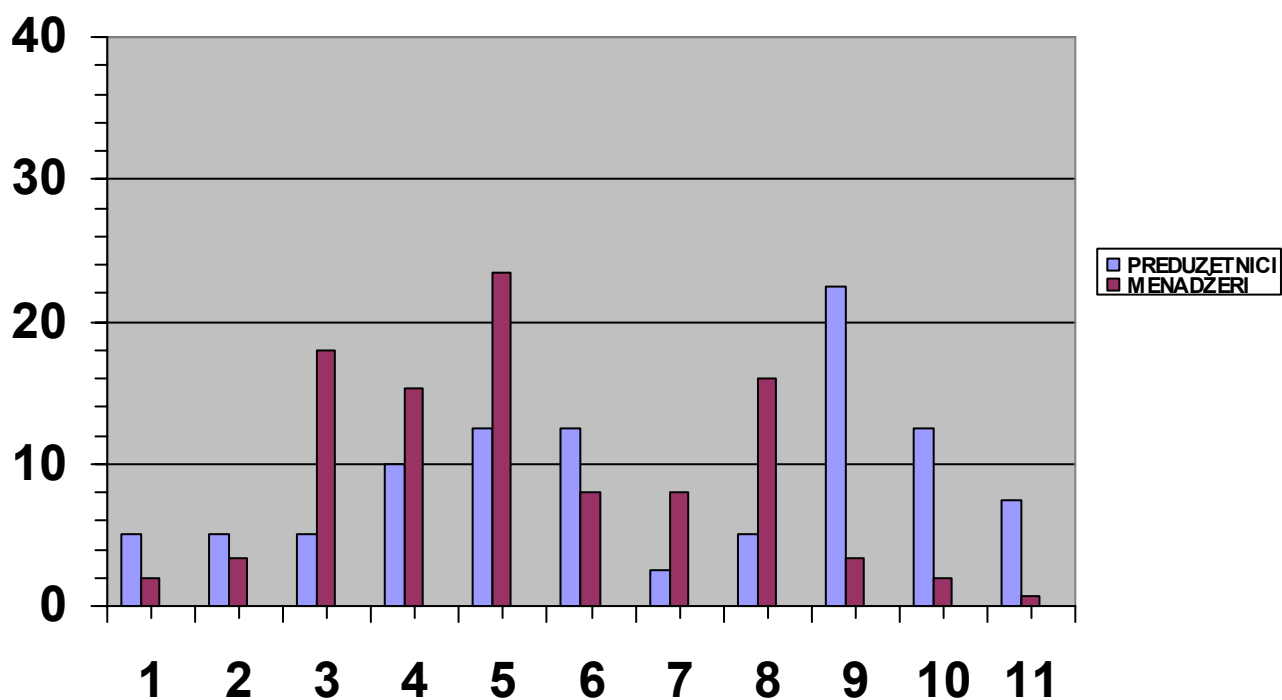
BOGATSTVO KAO ŽIVOTNI CILJ



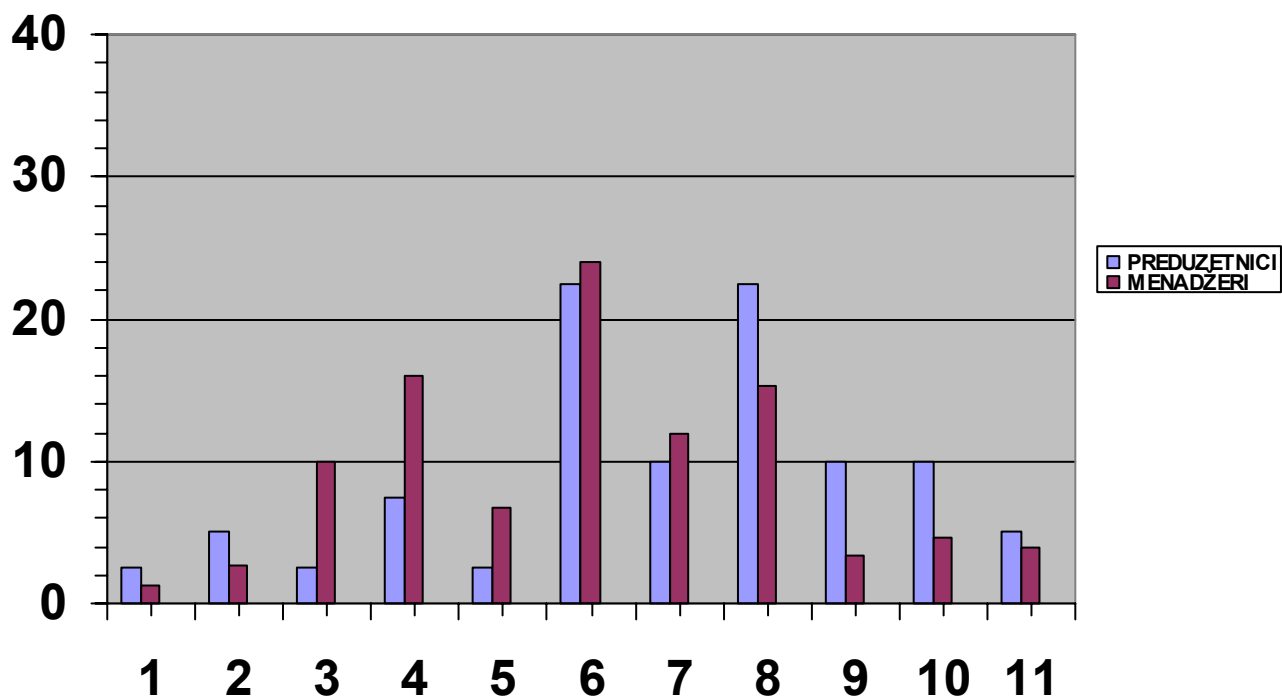
NEZAVISNOST KAO ŽIVOTNI CILJ



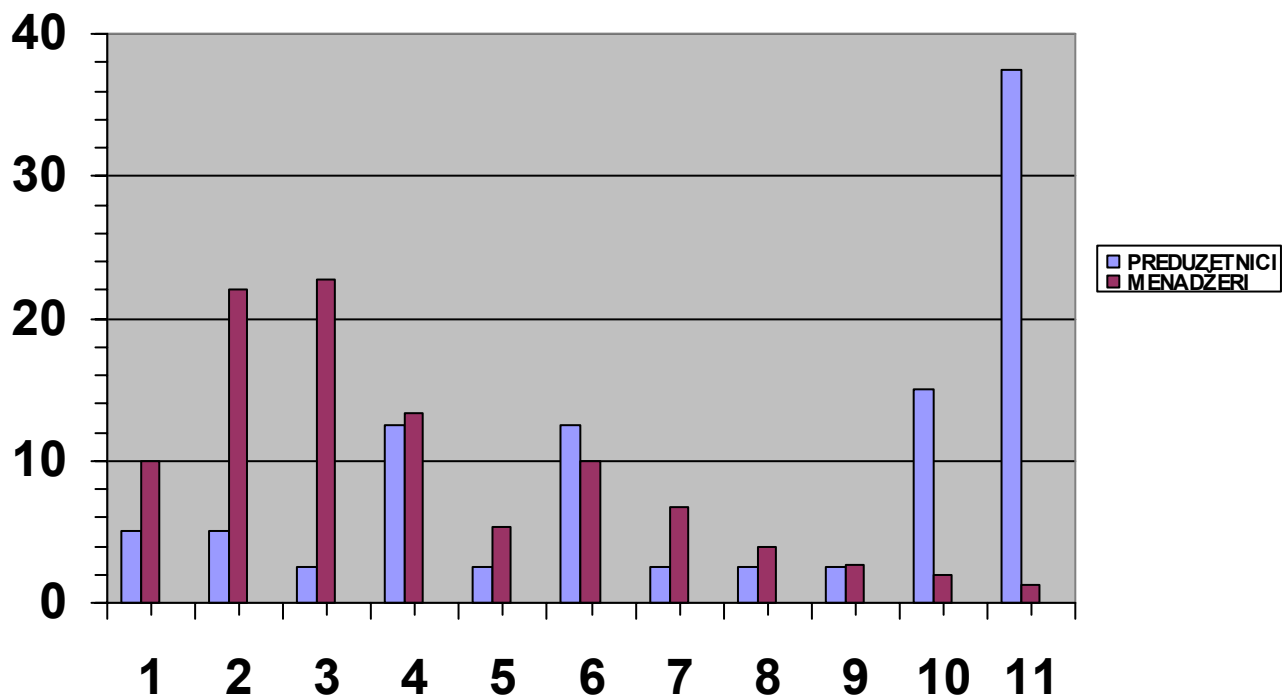
LJUBAV KAO ŽIVOTNI CILJ



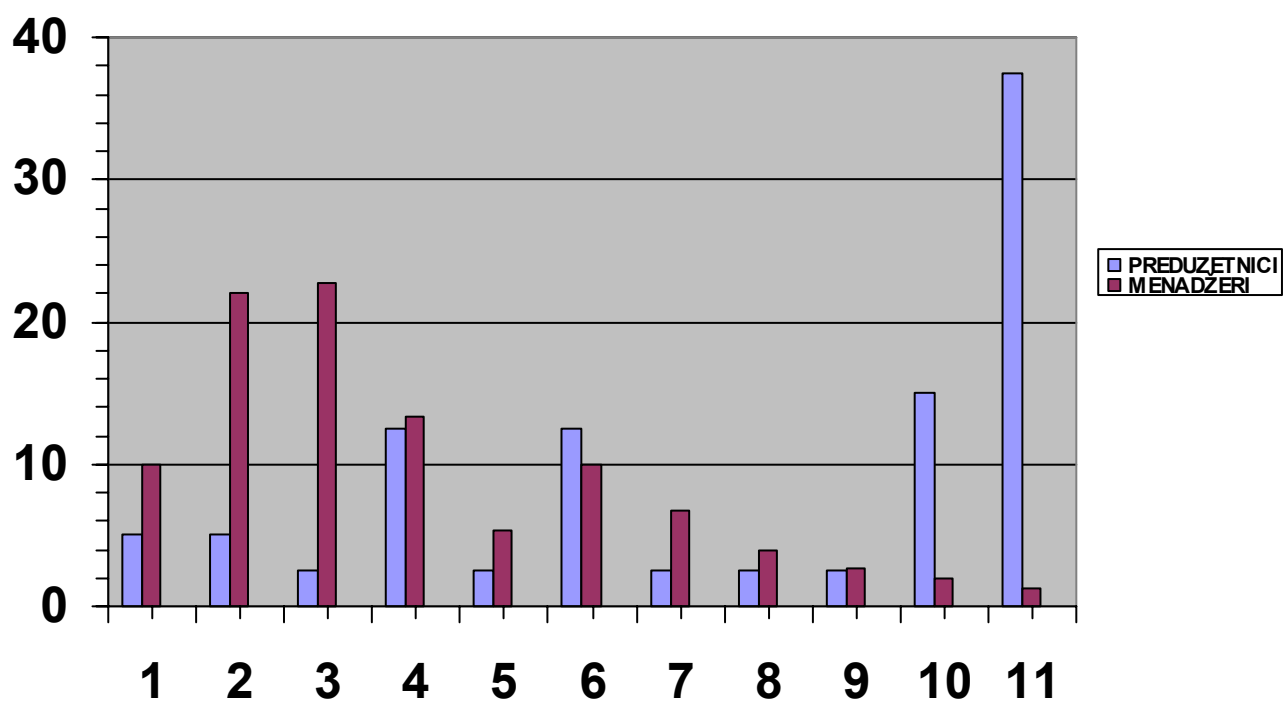
SIGURNOST KAO ŽIVOTNI CILJ



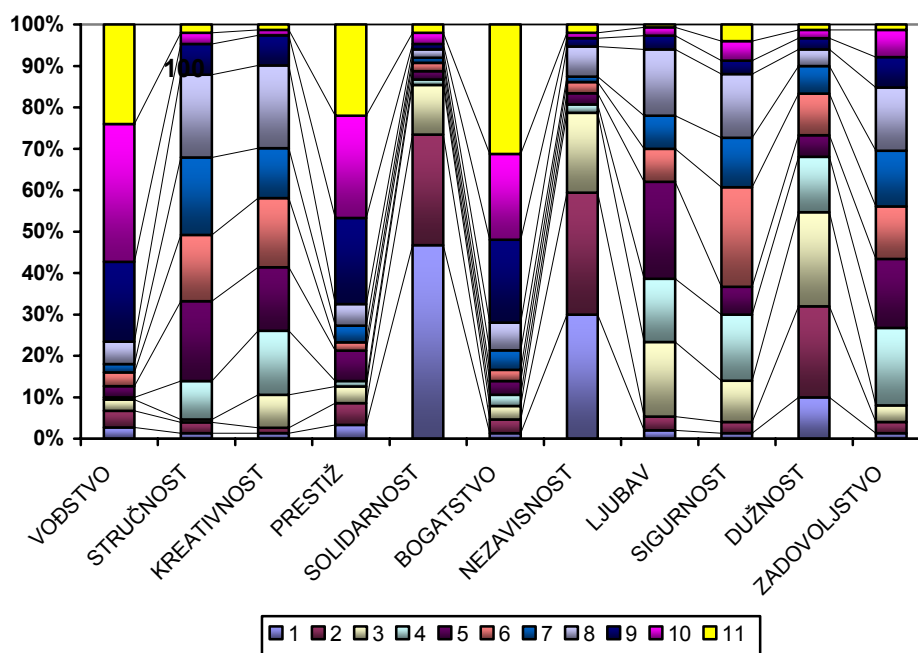
DUŽNOST KAO ŽIVOTNI CILJ



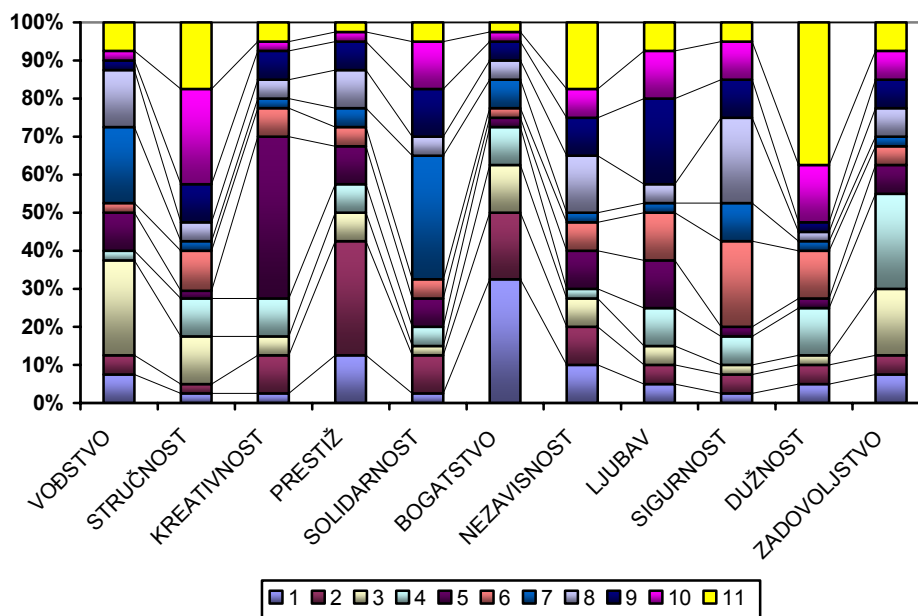
ZADOVOLJSTVO KAO ŽIVOTNI CILJ



RANGIRANJE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA

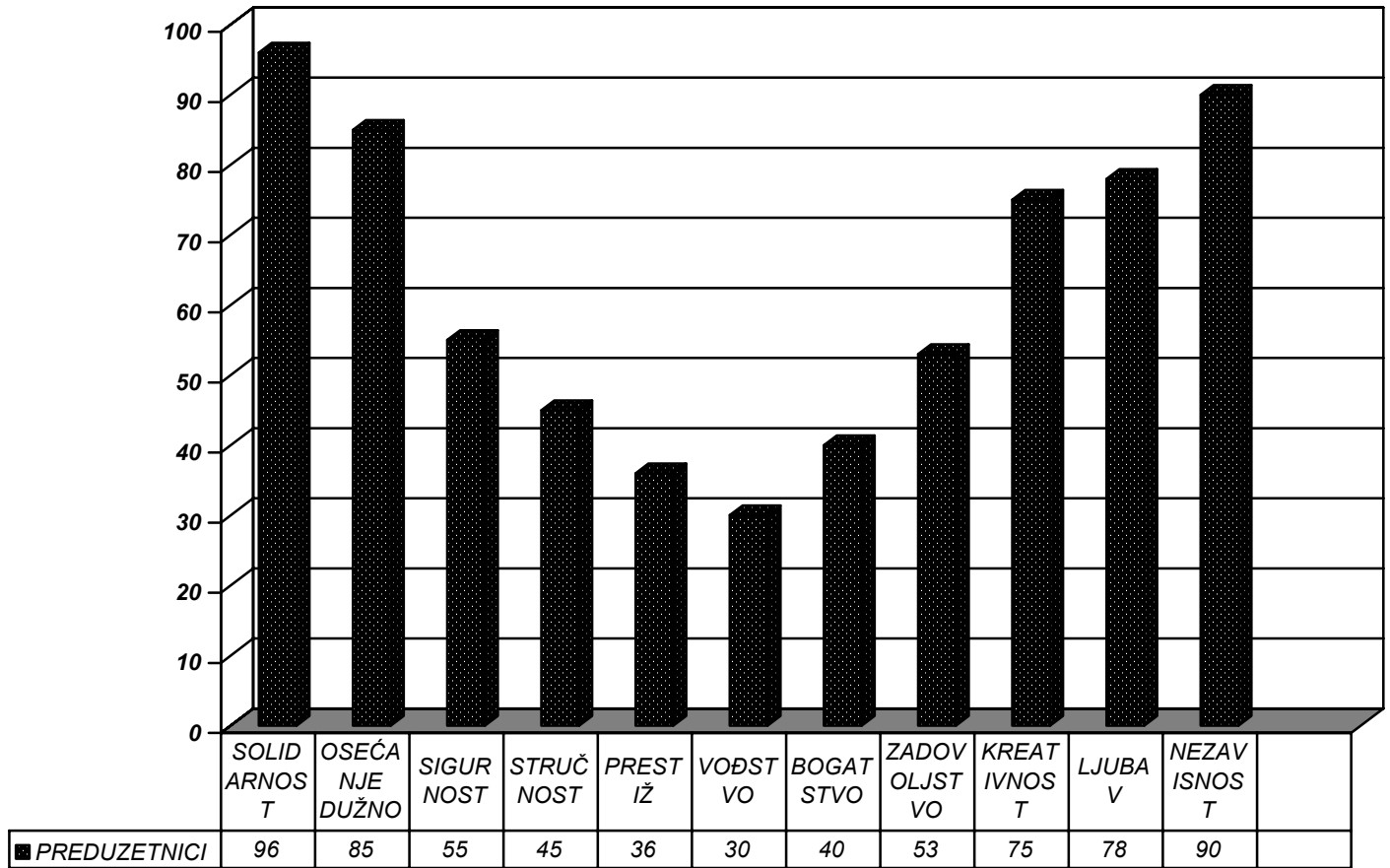


RANGIRANJE ŽIVOTNIH CILJEVA MENADŽERA



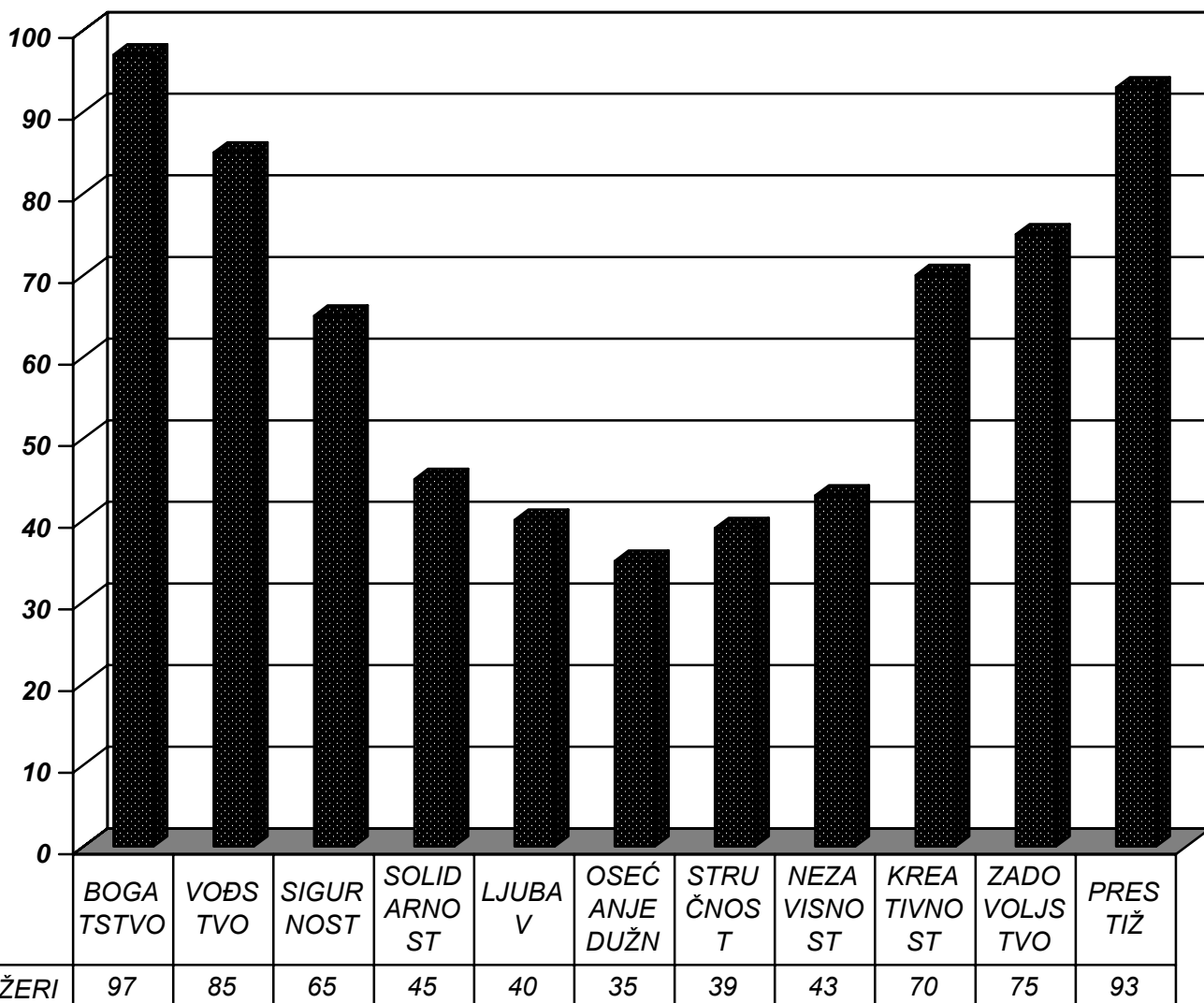
PREDUZETNICI

ŽELJENI RANG CILJA



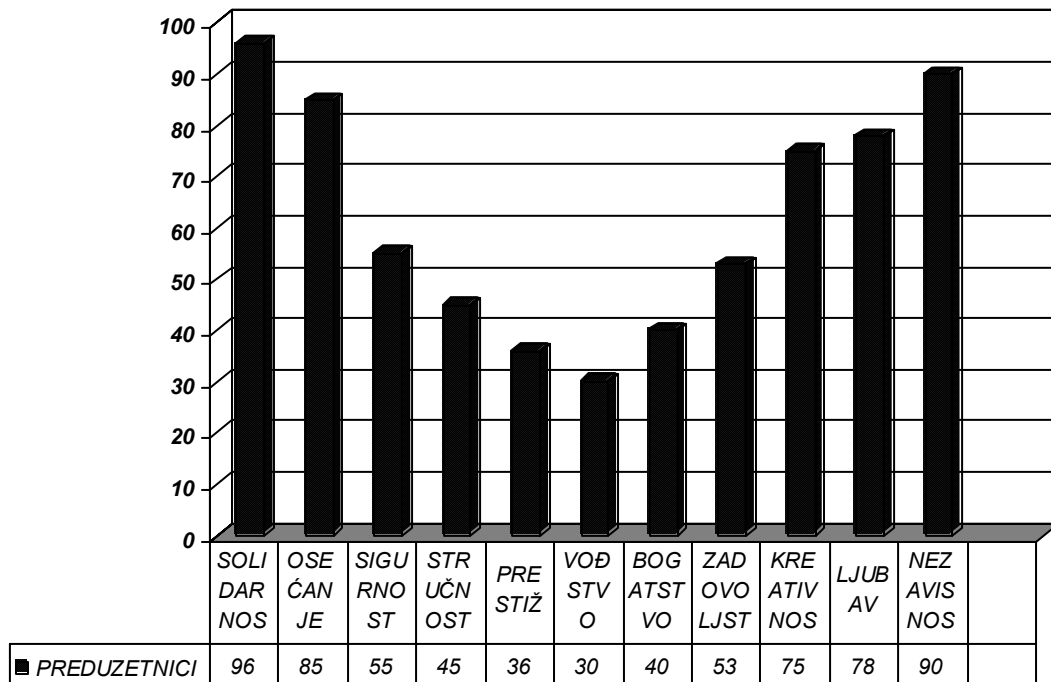
MENADŽERI

ŽELJENI RANG CILJA

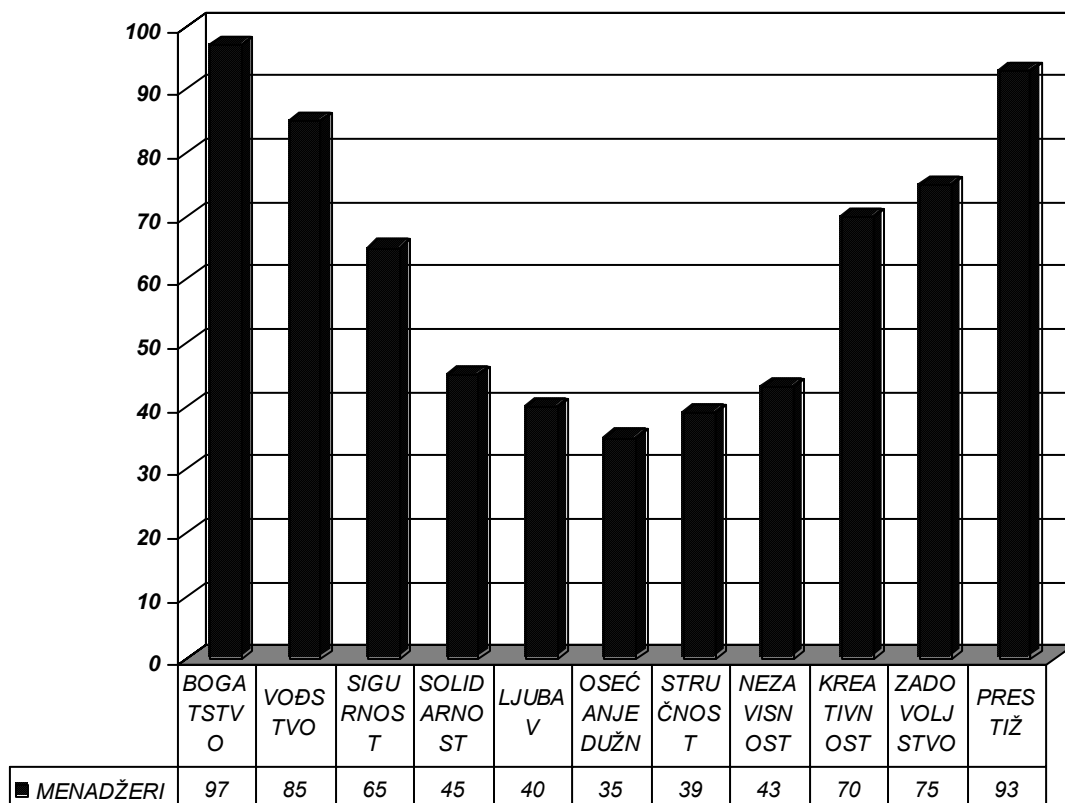


UPOREDNI PREGLED VISOKO I NISKO RANGIRANIH ŽIVOTNIH CILJEVA

PREDUZETNICI



MENADŽERI



5.3. METODOLOGIJA KVANTITATIVNIH ISTRAŽIVANJA ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA

Pionir na polju istraživanja kvantitativnih odnosa u ekonomiji je lekar i fiziokrat Francois Quesnay lični lekar Luja XV.

Fiziokrati su verovali da svo bogatstvo izvire iz poljoprivrede.

Naučnici su dugo posle Quesnaya slegali ramenima za njih je to bila " još jedna " francuska novotarija. Za to je bio kriv i Adam Smit. Njegov autoritet bio je velik, smatrao je da naučno bavljenje ekonomijom vredi samo ako je očito korisno i njegovi rezultati očito upotrebljivi. 1973.godine vreme je rehabilitovalo Quesniya. Te godine Leontief američki ekonomista poreklom Rus, dobio je Nobelovu nagradu za svoju interindustrijsku analizu koja obično nosi naziv input-output sistem. Interindustrijska analiza pokazuje na jednoj velikoj tabeli sve što svaka industrija (zapravo svaka indrustrijska kategorija) prodaje svakoj drugoj industriji i od nje kupuje. Kad se jednom izradi takva tabela, moguće je izračunati kakav će učinak imati povećanje automobila (ili oružja) na prodaju proizvoda svih drugih industrija. Ideja Leontiefa Dalk je ali direktan potomak ideje dr Qesnaya⁵³.

U ovom radu se vrši kvantitativno istraživanje ciljeva preduzetnika. Statističko istraživanje obuhvata postupke kojima se, na osnovu informacija dobijenih iz slučajno izabranih uzoraka, donose zaključci o karakteristikama posmatrane populacije. Statističke metode ćemo koristiti kao osnovu pri zaključivanju o valjanosti izvesnih tvrdjenja ili pretpostavki, koje unapred postavljamo, a tiču se merljivih osobina osnovnog skupa.

Kvantitativna priroda statističkih rezultata i metoda koji moraju polaziti od kvantitativne analize i vraćaju se na nju, ne umanjuju njen značaj u oblasti istraživanja varijabilnih – masovnih pojava. Neophodno sredstvo egzaktnog posmatranja i analize masovnih pojava u kvantitativnoj analizi pruža realne brojjane odnose, bez kojih bi se istraživanje životnih ciljeva preduzetnika svelo na realne odnose i mogućnost egzatnog formulisanja hipoteza i zaključaka. Sa osloncem na realne kvantitativne odnose istraživanje životnih ciljeva preduzetnika dolazi u bližu vezu sa živom stvarnošću, sa neiscrpnim bogatstvom činjenica i njihovih uzajamnih odnosa.

Pošto želimo izvršiti testiranje hipoteza o jednakosti aritmetičkih više skupova ono se svodi na postupak analize varijanse. Analiza varijanse izvodi se prikladnim postupkom pomoću jednog testa, kojim se istovremeno proverava hipoteza o jednakosti viš aritmetičkih sredina.

⁵³ John Kenneth Galbraith, Doba neizvesnosti, Stvarnost, Zagreb, str. 137

Za ispitivanje kvantitativnih obeležja u različitim osnovnim skupovima, potrebno je uporediti stepen njihovog variranja. Ovo poređenje tačnosti instrumenata i metoda merenja vrši se histogramom i dolazi se do rezultata koji su merljivi.

Kod ovog istraživanja u kojem se meri frekvencija dve grupe sa kvantitativnim karakteristikama primenjuju se tabele. Statističkom obradom dobijenih podataka koje je sprovedeno sa preduzetnicima društvenog sektora a kontrolna grupa poslužili su uspešni menadžeri. Statističkom obradom podataka ove dve grupe polazimo do tabele iz kojih se može videti koliko koja grupa ima životne ciljeve. U tabeli su podaci koji su iznešeni broičano, procentualno i da li postoji statistika značajnosti.

5.4. KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA

Istraživanje se odvija u šest etapa i to:

1. Formulisanje nulte i alternativne metode,
2. Izbor upitnika na kojem će se zasnivati odluka o prihvatanju ili odbacivanju hipoteze,
3. Izbor nivoa značajnosti testa,
4. Formulisanje pravila odlučivanja na osnovu koga se opredeljujemo da prihvatimo ili odbacimo nultu hipotezu,
5. Izbor uzorka iz osnovnog skupa i izračunavanje vrednosti testa,
6. Donošenje odluke o prihvatanju ili odbacivanju nulte hipoteze⁵⁴.

⁵⁴ Njegić, Žižić, Lovrić, Pavličić: Osnovi statističke analize, Savremena administracija, Beograd, 1991.str. 192

5.4.1. NULTA I ALTERNATIVNA HIPOTEZA

Svaka hipoteza svodi se zapravo na izbor između dve međusobom isključive pretpostavke o vrednosti osnovnog skupa; to su takozvana nulta hipoteza (H_0) i alternativna hipoteza (H_1 ili ređe H_a) formulisanje nulte i alternativne hipoteze zahteva pažljivu analizu problema, jer izbor njihovog oblika i sadržaja u velikoj meri utiče na zaključak testiranja. Oblik nulte i alternativne hipoteze je složen, a test koji primenjujemo je jednosmerni.

Izbor oblika hipoteze diktira priroda samog problema, ali je određen i pristupom subjekta odlučivanja ovom problemu.

5.4.2. IZBOR TESTA

Pošto smo precizno definisali nultu i alternativnu hipotezu u drugoj etapi testiranja vršimo izbor tzv. Specifičnog kriterijuma testiranja, od čije realizovane vrednosti zavisi odluka o prihvatanju ili odbacivanju hipoteze. Vrednost ovog kriterijuma testiranja određena je informacijom iz uzoraka. Kako sa varijantom uzoraka odabrani kriterijum može imati različite vrednosti, on predstavlja slučajnu promenjivu. Od realizovane vrednosti ove slučajne promenjive, koja je uslovljena informacijom iz slučajno izabranog uzorka, zavisi da li ćemo nultu hipotezu prihvatiti ili odbaciti.

5.4.3. ODLUČIVANJE O PRIHVATANJU I ODBACIVANJU NULTE HIPOTEZE

Statistika testa predstavlja specifičan kriterijum testiranja od čije vrednosti zavisi zaključak testiranja. Pošto ćemo za neke vrednosti statistike testa nultu hipotezu odbaciti, dok ćemo je za druge vrednosti statistike testa prihvatiti, potrebno je da odredimo pravili odlučivanja kojim ćemo jasno razgraničiti ova dva skupa vrednosti statistike testa. Testiranje hipoteze se zasniva na hipotetičnom rasporedu verovatnoće. Statistika testa, tj. rasporedu koji je određen pod uslovom da je nulta hipoteza istinita. Takav raspored obuhvata one vrednosti statistike testa koje se mogu izračunati na osnovu svih preduzetnika koji potiču iz osnovnog skupa, tj. kada je stvarna vrednost parametara skupa jednaka njegovoj hipotetičkoj vrednosti, ili kada raspored obuhvata one vrednosti statistike testa koje se mogu javiti kada je H_0 istinita.

Da bi smo se pravilno odlučili od posebnog je značaja činjenica da među ovim različitim vrednostima statistike testa sve vrednosti nisu i podjednako verovatne. Na osnovu hipotetičkog rasporeda verovatnoće zaključujemo da se neke vrednosti javljaju češće od drugih. Možemo odrediti niz vrednosti statistike testa sa velikom verovatnoćom realizacije kada je nulta hipoteza istinita, a koje je verovatnije kada je istinita alternativna hipoteza. Koliko je realizovana vrednost statistike testa verovatna, pod uslovom da je H_0 istinita, zavisiće odluka o

prihvatanju ili odbacivanju nulte hipoteze. Ukoliko se pri konkretnom izboru uzorka realizuje statistika testa čija je verovatnoća javljanja velika kada je H_0 istinita, reći ćemo da podaci iz uzorka podržavaju nultu hipotezu, tako da je prihvatamo kao istinitu.

5.4.4. IZBOR UZORKA IZ OSNOVNOG SKUPA

Pod statističkim zaključivanjem se podrazumeva postupak donošenja zaključaka o karakteristikama preduzetnika na osnovu posmatranja samo jednog reprezentativnog dela tog skupa. Deo skupa na osnovu koga donosimo zaključke o izvesnim karakteristikama datog skupa naziva se uzorkom. Na osnovu relativno malog uzorka, uz izvesna ograničenja možemo sagledati i opisati jednu ili više karakteristika celog skupa.

Da bi postupak statističkog zaključivanja o skupu bio opravdan, a zaključak koji donosimo prihvatljiv, potrebno je da uzorak bude reprezentativan za skup na koji se odnosi i da se pouzdanost zaključaka može oceniti na odgovarajući način.

Primena metodologije kvantitativnog istraživanja životnih ciljeva preduzetnika predpostavlja slučajni izbor jedinica i uzorak. Metodologija nam omogućuje da se odredi i greška ocene karakteristike skupa, koji se odnosi na osnovu uzorka, i zato njena primena iziskuje odabiranje jedinica iz skupa u uzorak po principu slučajnosti.

Uopšte uzevši ocena skupa na osnovu podataka iz slučajnog uzorka zasniva se na dve pretpostavke: Prvo na verovatnoći da će slučajno jedinice iz skupa biti reprezentativne, to jest da će verno reprodukovati strukturu skupa; drugo da će se izračunate vrednosti tako odabranog skupa razlikovati od pravih vrednosti skupa samo u granicama slučajnog kolebanja izbora koje se mogu odrediti. Slučajni izbor znači takav izbor pri kome se jedinice skupa biraju nezavisno jedna od druge a sve imaju podjednaku mogućnost da budu izabrane u uzorak ili određenu i unapred poznatu mogućnost izbora. Uzorci se mogu uzimati slučajno iz beskonačnog skupa.

5.4.5. DONOŠENJE ODLUKE O PRIHVATANJU ILI ODBACIVANJU NULTE HIPOTEZE

Oblast odbacivanja nulte hipoteze odedena je oblikom alternativne hipoteze. Kao dvosmernog testa, koji prati odstupanja u oba smera, kritična oblast bi bila simetrično postavljena na oba kraja hipotetičkog rasporeda verovatnoće. U našem slučaju primenjujemo jednosmerni test, gde je jasno određen smer nedozvoljenog odstupanja stvarne od hipotetičke vrednosti testiranog parametra, kritična oblast se nalazi na jednom kraju rasporeda. Pošto primenjujemo jednosmerni test pratićemo samo odstupanja u jednom

nedozvoljenom smeru, zbog čega se razlikuje i postupak utvrđivanja kritične vrednosti životnih ciljeva preduzetnika i pravili odlučivanja na kome se temelji konačna odluka.

Nulta hipoteza će biti istinita ako je prosečan menadžer uspešniji i ima više životne ciljeve od preduzetnika društvenih preduzeća.

5.4.6. STATISTIČKA ANALIZA ŽIVOTNIH CILJEVA PREDUZETNIKA

Statistička analiza uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešno poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru vršena je u periodu od 21.01.2005. do 27.11.2005.. S obzirom da osnovni skup 150 preduzetnika, prikupljanje i obrada informacija je dugotrajan posao. U ovom slučaju ne bi bilo ekonomski opravdano ni fizički izvodljivo posmatranje čitave populacije preduzetnika. Zbog svega ovog pribeglo se posmatranju određenog broja preduzetnika, a pribeglo se prikupljanju informacijama o strukturi njihovih životnih ciljeva. Na taj način želimo da saznamo određene (nepoznate) životne ciljeve preduzetnika koje poseduje osnovni skup. Prema tome, neposredno krajnji cilj testa životnih ciljeva preduzetnika je posmatranje manjeg broja preduzetnika osnovnog skupa koji predstavljaju njegov podskup (deo ili uzorak) je da se što brže i ekonomičnije dođe do saznanja o karakteristikama i parametrima osnovnog skupa, odnosno da se provere hipoteze (predpostavke) o karakteristikama osnovnog skupa.

Osnovni zahtev statističke analize na bazi nepotpunog posmatranja je da izabrani preduzetnici predstavljaju reprezentativni osnovni skup kome pripadaju. Na ovaj način izabrani preduzetnici čine podskup koji se uobičajeno naziva uzorak. Uzorak je najreprezentativniji ako sve jedinice osnovnog skupa imaju jednoku verovatnoću da budu izabrane u uzorak. To je slučajan izbor jedinica koji se obezbeđuje korišćenjem tzv. Tabela slučajnih brojeva.

Tabele slučajnih brojeva predstavljaju slučajno razmeštene brojeve od 0-9. Njihovo korišćenje podrazumeva numerisanje jedinica konačnog osnovnog skupa prirodnih brojeva od 1 do N. U tu svrhu potrebno je prvo kolone ili vrste tabela predhodno izdvojiti iz grupe od onoliko kolona koliko ima cifara N, a zatim birati prvih n (broj jedinica u uzorku) koji nisu veći od N. Ukoliko se formiraju uzorci bez ponavljanja elemenata, čiji je broj (Nn) onda se ne uzimaju u obzir brojevi koji su ranije izvučeni, odnosno uzimaju se kod uzoraka sa ponavljanjem (čiji je broj jednak Nn).

5.4.7. ODREĐIVANJE VELIČINE UZORAKA

Pre konkretnog istraživanja strukture životnih ciljeva preduzetnika određena je veličina uzorka na kom će se vršiti posmatranje. Da bi se odredila veličina uzorka, neophodno je uzeti u obzir stepen homogenosti osnovnog skupa, nivo pouzdanosti ili rizika u oceni karakteristika osnovnog skupa i veličine greške koja se u oceni toleriše. Veličina uzorka je upravo proporcionalna stepenu varijabiliteta vrednosti obeležja kod jedinica osnovnog skupa (σ^2) i stepenu pouzdanosti u oceni kome odgovara vrednost neke teorijske promenjive (t), a obrnuto proporcionalna veličina (i) koja se izražava istom mernom jedinicom kao i posmatrano obeležje.

Tako ću broj elemenata uzoraka (n) odrediti prema obrascu:

$$n = \frac{t^2 \sigma^2}{i^2}$$

Vrednost za t) i i) su date, a σ^2 se grubo ocenjuje na osnovu prethodnih informacija o osnovnom skupu, pri čemu je uvek bolje pretpostaviti njenu veću vrednost. U slučaju kada se radi o strukturi osnovnog skupa, za varijansu je najbolje pretpostaviti maksimalno moguću vrednost 0,25 kad su proporcije elemenata sa i bez datog svojstva jednake.

S obzirom na veličinu, uzorci je dele na male i velike, pri čemu postoje dva kriterijuma za podelu.

- a) broj elemenata u uzorku (n) i
- b) stopa izbora ($S = n/N$)

Malim uzorcima smatraju se uzorci koji sadrže trideset elemenata osnovnog skupa. Prvi kriterijum (n) koristi se kod određivanja teorijskih vrednosti (faktora verovatnoće t) za unapred poznatu verovatnoću (stepen ili nivo) pouzdanosti pomoću odgovarajućih tabela kontinualnih teorijskih rasporeda, a drugi (s) prilikom primenjene tzv. Korektivnog faktora kod određivanja standardnih greški ocene parametara osnovnog skupa. Ako je n , koristi se tabela za Studentov ili t – raspored, dok se u suprotnom slučaju za određivanje t koristi tabela Normalnog rasporeda. Korektivni faktor se primenjuje kod velikih uzoraka (kod kojih je $s = 0,05$) da bi se smanjenje standardnih grešaka ocena u adekvatnijoj meri pratilo povećanje broja elemenata u uzorku.

5.4.8. TESTIRANJE STATISTIČKIH HIPOTEZA

Cilj reprezentativne statističke analize nije samo statističko ocenjivanje nepoznatih parametara osnovnog skupa nego i provere određenih hipoteza (predpostavki) koje se odnose na neke karakteristike osnovnog skupa.

Provera ili testiranje hipoteza vrši se na bazi uzorka pomoću odgovarajućih statističkih testova. Da bi se ispitala istinitost (tačnost) neke hipoteze i donela odluka o njenom prihvatanju ili odbacivanju istu je potrebno formulisati (postaviti) tak da nepoznata karakteristika osnovnog skupa ima određenu numeričku vrednost.

Osnovna hipoteza u svakom postupku testiranja je tzv. nulta hipoteza (No). Nulta hipoteza služi za testiranje istraživačkih hipoteza koje se postavljaju suprotno od nulte hipoteze i zovu se alternativne hipoteze (H1). Pošto se ove dve hipoteze međusobno isključuju, prihvatanje jedne znači odbacivanje druge i obratno. Istraživačke hipoteze se zasnivaju na teoriji, iskustvu ili nekom drugom saznanju o posmatranim pojavama, a njihovo postavljanje zavisi od sadržaja i cilja konkretnog istraživanja.

Kod testiranja postavljenih statističkih hipoteza (nulta i alternativna) primenjuju se dve osnovne vrste testa. To su parametrijski i neparametrijski testovi. Oni se razlikuju po tome što primena parametrijskih testova podrazumeva poznavanje rasporeda osnovnog skupa, a neparametrijski testovi se primenjuju kada taj raspored nije poznat.

Suština postupka testiranja hipoteza je donošenje odluke o prihvatanju ili odbacivanju nulte hipoteze, i na bazi toga, izvođenje odgovarajućih zaključaka koliko struktura životnih ciljeva preduzetnika ima uticaja na uspešno poslovanje preduzeća u preduzetničkim inkubatorima.

5.4.9. TESTIRANJE HIPOTEZE O VARIJANSI DVA OSNOVNA SKUPA

Pri ispitivanju kvantitativnih obeležja u različitim osnovnim skupovima, potrebno je uporediti stepen njihovog variranja⁵⁵.

Stepen njihovog variranja izvršićemo poređenjem varijansi rezultata merenja.

Primenićemo metod koji obezbeđuje najmanje variranje rezultata merenja, tj. koji ima najmanju varijansu. Nulta hipoteza se odnosi na jednakost varijansi dva skupa. Sama analiza varijanse je postupak koji se svodi na testiranje

⁵⁵ Jelana Stanković, Nebojša i Vana Ralević: Statistika, Savremena administracija, Beograd, 1992, str.192

hipoteza o jednakosti aritmetičkih sredina više skupova. Analizu varijansi izvešćemo prikladnim postupkom, pomoću jednog testa, kojim se istovremeno proverava hipoteza o jednakosti više aritmetičkih sredina.

Mogao bi se izvući zaključak da pomoću statističkog istraživanja dolazimo do podataka o strukturi životnih ciljeva preduzetnika, odnosno da uspešni preduzetnici u preduzetničkim inkubatorima imaju više životne ciljeve od preduzetnika društvenih preduzeća.

Ova metodologija može nam pomoći da shvatimo da privatni vlasnici kapitala više brinu o uspešnosti preduzeća od preduzetnika društvenih preduzeća.

Da bi se ova hipoteza potvrdila na drugim uzorcima, a naročito na uzorku koga čine preduzetnici, smatrali smo da je u istraživanju potrebno imati podatke o starosti, polu i dužini radnog staža ispitanika.

Za naše razmatranje mogućnosti dobrih zamisli o životnim ciljevima preduzetnika u privrednoj praksi, bilo je preko potrebno ostvariti dublji istraživački pristup, tim pre što kompleksna i podrobija istraživanja ove materije nisu ranije vršena kod nas i svetu.

Definisanjem ciljeva u ovom istraživanju i izvršenjem ovog kompleksnog zadatka stižu se neophodni uslovi da se uz pomoć podataka o starosti, polu i dužini radnog staža preduzetnika dođe do potpunih saznanja o životnim ciljevima. Na razvoj nauke i tehnike gleda se sa stanovišta transformacije procesa proizvodnje i procesa preobražaja rukovođenja. Praćenje razvoja nauke i tehnike treba da obezbedi istraživanje izvora relevantnih informacija, registrovanje odgovarajućih znanja, njihovu selekciju, sistematsku klasifikaciju znanja sa stanovišta njihove primenjivosti u poslovanju preduzeća u preduzetničkim inkubatorima.

S obzirom na činjenicu da se na jednoj strani multipliciraju znanja, a na drugoj da dolazi do njihovog brzog zastarevanja, naročito u oblasti tehničkih nauka, od vitalnog istraživačkog je značaja da su svi preduzetnici pod uticajem tehnološkog progressa. U istraživanju životnih ciljeva preduzetnika radi toga je potrebno imati podatke o dužini radnog staža, njihovom polu i starosti.

Poznavanje osnova sadašnje tehnološke razvijenosti i tehnoloških inovacija pomoći će da se utvrdi razlika među preduzetnicima i njihove dužine radnog staža, pola i starosti. Ovde će se svakako pojaviti i potreba dokvalifikacije, odnosno doškolovanja preduzetnika, ipak taj problem nije interesantan za naša istraživanja.

Struktura ispitanika je sledeća:

(1) Starost:

- preduzetnici društvenih preduzeća imaju starost od 35-58 godina,
- uspešni menadžeri su od 25-40 godina;

(2) Pol:

- među preduzetnicima društvenih preduzeća od istražene populacije koja broji 150 ispitanika ima 8 žena, ostalo su muškarci,
- kod uspešnih menadžera od čitave populacije nema ni jedne žene;

(3) Dužina radnog staža:

- dužina radnog staža preduzetnika istražene populacije kreće se od 6 do 28 godina,
- dužina radnog staža uspešnih menadžera u ispitanjoj populaciji kreće se od 4 do 18 godina.

Obradom podataka o starosti i, polu i dužini radnog staža konstatovano je da ne postoji neka statistička značajnost koja je vezana za navedena obeležja ispitanika u pogledu uticaja na životne ciljeve preduzetnika i uspešnih menadžera.

6. PROFESIONALNA ORIJENTACIJA ZA PREDUZETNIŠTVO

Profesionalna orijentacija ima za cilj da izvrši racionalnu raspodelu ljudi na pojedine poslove prema njihovim sposobnostima. Na taj način smanjuju se: promašena zanimanja i nesrećni slučajevi, a povećava se produktivnost rada. Neprilagođenost preduzetnika poslu dovodi do nezadovoljstva poslom i do čestog menjanja radnog mesta. Posledice neprilagođenosti posla su teške ne samo za pojedinca, nego i za preduzeće u kojem radi. Mnogi ljudi sasvim slučajno izaberu neki poziv i kada bi ga ponovo birali sigurno ne bi taj isti poziv izabrali. Tako u jednoj anketi u SAD 41% je izjavilo da bi izabrali novi poziv kada bi se ponovo rodili, a među industrijskim radnicima taj procenat iznosio je čak 61%.⁵⁶

Kada razmišljamo ili diskutujemo o izboru preduzetnika u nekoj radnoj sredini, pretpostavljamo nešto što se smatra toliko samo po sebi razumljivim da se najčešće u praksi uopšte ne postavlja kao problem: pretpostavljamo da se ljudi među sobom razlikuju po svojim sposobnostima. Takav zaključak izvodimo iz činjenice da u jednakim poslovima različiti ljudi pokazuju različit uspeh.

⁵⁶ Dušan Đorđević: Industrijska psihologija "Dečije novine", Gornji Milanovac. 1982.str. 191

Dva preduzetnika na dva jednaka radna mesta mogu se razlikovati po svojoj uspešnosti zato što zaista nisu jednako sposobni za taj posao, ili što jedan od njih duže radi taj posao, pa ima veće iskustvo, odnosno što je jedan od njih više motivisan i zainteresovan, ili pak što jedan od njih radi u objektivno povoljnijim uslovima.⁵⁷

U želji da se postigne što veća produktivnost u radu, pri izboru radnika najviše se obraćala pažnja na njegove fizičke, a manje na psihološke osobine. Sasvim se zaboravilo da se ljudi po svojim osobinama, sposobnostima, interesima i dr. razlikuju. Iako je čovek sposoban da se prilagođava uslovima rada, ipak ti uslovi nisu takvi da radnik može biti uspešan na svakom radnom mestu. Takva saznanja dovela su do potrebe da se ljudi adekvatnije biraju za pojedina radna mesta.⁵⁸

Za uspešno funkcionisanje društva i njegov napredak potrebno je da se zanimanja specijalizuju i dobro obavljaju. Osnovni uslov da se zanimanja dobro obavljaju jeste da su dobro izabrana i da ih obavljaju oni koji znaju i vole da ih vrše. Dobro su izabrana kada su aktivnosti koje zanimanja zahtevaju usklađene osobinama onih koji ih obavljaju, kada dogovaraju osnovnim odlikama i ličnosti: njenim sposobnostima, interesovanjima, dominantnim potrebama, željama i očekivanjima. Zanimanje je dobro odabrano ako su aktivnosti koje ono zahteva i društveni status koji može da pruži u skladu sa bitnim karakteristikama ličnosti koje zanimanje obavlja. Potreban je promišljen i dobar izbor zanimanja radi napretka društva.

Zanimanje kako ga određuje sociolog Maks Veber, predstavlja ono specifikovanje, specijalizovanje i kombinovanje radnji koje je za pojedinu osobu osnova mogućnosti kontinuiranog obezbeđenja egzistencije ili kontinuirane zarade. Uspešno odabrano zanimanje je izvor zadovoljstva, a kako je zanimanje aktivnost koju osoba najduže i najviše upražnjava, ono je i osnova najtraženijeg i najčešćeg zadovoljstva čoveka sa sobom i svojim životom.

Uspešan izbor zanimanja važan je iz dva, za čoveka najvažnija razloga: radi uspešnog funkcionisanja društva i radi sklada i razvoja vlastite ličnosti. Dobrim izborom zanimanja povezuju se dva osnovna entiteta ljudske egzistencije - društvo i pojedinac i doprinosi usklađivanju odnosa među njima.

Od vremena Platona i Aristotela do današnjih dana dokazuju mislioci i stručnjaci potrebu da društvu potrebne poslove obavljaju za njih podesni pojedinci i da se ljudima daju aktivnosti koje odgovaraju njihovim mogućnostima. Praksa pokazuje da su oni pojedinci koji su pristupili profesionalnoj orijentaciji i postupili prema savetu koji su dobili značajno uspešniji na poslu od onih koji to nisu uradili. Zato se profesionalno savetovanje širi i razvija. Danas postoji

⁵⁷ Boris Petz: Psihologija rada, školska knjiga, Zagreb, 1984. str.15

⁵⁸ Filip Šuković: Psihologija rada i organizacije, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 1987.str.129

profesionalna orijentacija kao organizovana institucija skoro u svim zemljama sveta.

Profesionalna orijentacija je usmerena na čoveka i nužno polazi od određenih shvatanja o **Čoveku** i njegovom ponašanju. Postaje jasno da je za uspešno obavljanje poslova važno i zadovoljstvo poslom i kada se postavlja humani zahtev da se o tome vodi računa, javlja se institucionalizovano nastojanje da se ljudima pomogne da nađu za sebe odgovarajuće poslove koji počinju profesionalnom orijentacijom.⁵⁹

6.1. UTICAJ PROFESIONALNE ORIJENTACIJE NA PREDUZETNIŠTVO

Profesionalnu orijentaciju shvatamo kao deo permanentnog procesa profesionalnog razvoja, koja na taj način ulazi u sve pore današnjeg društva. Ona je u našim uslovima neophodno pomirenje između želja pojedinaca i realnih potreba društva.

Naše škole sada osposobljavaju kadrove koji još uvek ne odgovaraju potrebama privrede. Imamo viškove nastavnika biologije, geografije, kulturologa, medicinskih stručnjaka, pravnika, a potrebu za stručnjacima mašinske, građevinske i informatičke struke itd.

U toj složenoj situaciji, mnogi su skloni "prozvati" profesionalnu orijentaciju kao da ona ima čarobni štap za rešavanje svih problema. Razume se da je to neozbiljno ali od profesionalne orijentacije može se tražiti mnogo pod uslovom: da se ona organizaciono postavi i ojača i u društvu tretira na nešto drugačiji način nego što je bila tretirana do sada u našem društvu. Konceptcija naše profesionalne orijentacije predviđa da se u rad uključe školski pedagozi, psiholozi, nastavnici i kadrovske službe preduzeća. To je apsolutno tačno, ali samo kao plan, jer u sadašnjosti ne postoji uopšte ili postoji samo jednim delom. U jednoj anketi među zaposlenima dobijena je informacija, da je bilo kakvu pomoć pri izboru zanimanja dobila u toku školovanja samo jedna trećina(33%) anketiranih, da je to bila najčešće samo pomoć roditelja, tako da je i tako mala briga prestala ulaskom u radni odnos.

Pri odabiranju preduzetnika može veoma mnogo pomoći dobro vođena služba profesionalne orijentacije. Dok profesionalna selekcija ima zadatak da između više kandidata izabere najsposobnije za određene poslove, profesionalna orijentacija ima za cilj da ispita psihofizičke osobine kandidata i

⁵⁹ Zvonko Sajfert: Upravljanje procesom osposobljavanja selekcije i napredovanja kadrova, Beograd FON 1992.

da ga prema tim osobinama usmeri na ono područje rada gde se predviđa da će kandidat imati najviše izgleda na uspeh.

Često se izbor zanimanja vrši prema potražnji radne snage i slobodnim radnim mestima, a ne prema psihofizičkim osobinama.

Da bismo izabrali ono zanimanje i posao za koji imamo najviše sposobnosti i za koje se oseća potreba u društvu omogućuju nam institucije za zapošljavanje i škole svojim službama za profesionalnu orijentaciju. Službe za profesionalnu orijentaciju, prilikom davanja saveta brinu o ovim činiocima:

- sposobnostima kandidata, što najčešće utvrđuju psihološkim testovima,
- željama i interesima kandidata, što saznaju intervjuisanjem i anketiranjem,
- zdravlja kandidata, što utvrđuju lekarskim pregledom,
- potrebama privrede i vanprivrednih delatnosti, što saznaju iz planova kadrova, kod omladine treba uzeti u obzir i želju roditelja i materijalne mogućnosti⁶⁰

Do sada je profesionalna orijentacija polazila od pogrešnog shvatanja da je svaki čovek sposoban samo za određeni posao. Savremena profesionalna orijentacija utvrdila je da čovek ima potencijalnih sposobnosti za više poslova i zanimanja. Iako profesionalna orijentacija, s obzirom na veliki broj faktora koji utiču na sposobnost i interese pojedinca, ima ograničenu realnu vrednost, dokazano je na osnovu nekoliko statističkih podataka da su ljudi koji su poslušali savet prilikom izbora zvanja u velikom broju uspeli u zvanju.

Ivan Mandić navodi podatke Londonskog Nacionalnog instituta za industrijsku psihologiju od kandidata koji su poslušali savet, uspelo je u zvanju 92%. a 8% nije uspelo. A kandidati koji nisu poslušali savet samo 57% je uspelo, a 43% nije.⁶¹

Adekvatni izbor profesije adekvatno sposobnostima čoveka osnovni je preduslov da se on efikasno osposobi i efektivno deluje u pozivu preduzetnika, što je presudno za stvarajući rad.

Svaki čovek ima pravo da odabere odgovarajuću profesiju, struku i posao, a zatim da se kontinuirano usavršava i produktivno deluje u okviru svog profesionalnog poziva.

⁶⁰ Zvonko Sajfert: Savremena praksa – škola, Savremena administracija, Beograd, br.5 str.12

⁶¹ Ivan Mandić: Kadrovska politika i odnosi u udruženom radu, Školska knjiga, Zagreb, str1146

Značajnu ulogu i pomoć u svemu tome imaju organizacioni oblici profesionalne orijentacije na svim nivoima organizovanja društva i to od škole do tržišnog poslovanja organizacije.

6.2. RAZVOJ PROFESIONALNE ORIJENTACIJE

Pojava profesionalne orijentacije vezana je za razvoj industrije početkom ovog veka. Ljudi su počeli težiti efikasnosti u industrijskom radu i boljem stručnom osposobljavanju mladih, tako da se javila potreba za profesionalnom orijentacijom.

Sam razvoj profesionalne orijentacije vezan je za ime F. Parsonsa i njegove zasluge se sastoje u sledećem:

1. osnovao je 1907. godine prvo savetovanje za izbor savetovanja;
2. dao je teorijsku osnovu za savetovanje i praktičan rad na problemima profesionalnog usmeravanja ljudi.

Formulisao je takođe tri postavke o fazama profesionalnog izbora:

1. neophodno je da radnik poznaje svoje sposobnosti, mogućnosti, interesovanje i ambicije,
2. individua treba da poznaje zahteve, prednosti, nedostatke, uslove na poslu, svoje mogućnosti i perspektive,
3. ključna faza adekvatnog izbora zanimanja zahteva pravilno shvatanje odnosa između ove dve grupe faktora.⁶²

Težnja da se proizvodi više i kvalitetnije materijala je majstore u njihovim radnjama i vlasnike preduzeća da biraju ljude koji će biti što pre produktivniji. U početku se u tom izboru polazilo najčešće od običnog pogađanja koje je imalo uspeha u izboru ljudi za posao, gotovo isto toliko koliko i izbor zanimanja na osnovu vlastitog opredelenja. Pošto se ovako pogađanje nije pokazalo uspešnim uveden je probni rad. Čovek se zaposli na određeno vreme da bi se videlo kako napreduje, kako uči, ili kako radi posao ako ga je ranije naučio. Probni rad kao metod biranja ljudi od strane preduzeća je do izvesne mere nagađanje. On duže traje i donekle pokazuje napredovanje čoveka na radu. Tako čovek može da se zalaže kad je na probnom radu, a kad se zaposli da podbaci u radu. Pošto ni na ovaj način nisu postignuti očekivani rezultati

⁶² Zvonko Sajfert, Magistarska teza: Upravljanje procesom osposobljavanja selekcije i napredovanja kadrova, FON, Beograd, str.56

profesionalne orijentacije, prilazi se od dostignuća psihologije kao eksperimentalne nauke.⁶³

Na profesionalnu orijentaciju imaju uticaj društvene i ekonomske prilike. Ako je društveno-ekonomska situacija stabilna i uravnotežena onda se u konceptima o praktičnom radu akcenat stavlja na značaj interesovanja individue. Suprotno, ako je prisutna ekonomska nestabilnost i nezaposlenost, profesionalna orijentacija počinje da se posmatra kao sredstvo boljeg korišćenja radne snage.

Profesionalno savetovanje treba da postoji i pre određenog smera školovanja i opredelenja za određeno zanimanje, ono treba da postoji u školi i da doprinese sve boljem uvidu u vlastite želje i mogućnosti. Ne bi trebalo da prestane ni posle dobijanja prvog stalnog posla. Kontinuirano profesionalno savetovanje zahteva ne samo čestu promenu prvog preuzetog zanimanja, nego i perspektivu napredovanja u zanimanju (profesionalna karijera). Zadatak profesionalne orijentacije jeste da pomogne raznim načinima što boljem sagledavanju vlastitih aspiracija i mogućnosti. Definiciju profesionalne orijentacije daje Branka Brančić: "Profesionalna orijentacija je proces pružanja pomoći pojedincu da dobije celovitu i realnu sliku o sebi i sagleda svoju ulogu u svetu rada, da uspešnije planira i ostvaruje svoj profesionalni razvoj u cilju potpunijeg stvaralačkog ispoljavanja kroz rad, postizanje ličnog zadovoljstva i društvene celishodnosti."⁶⁴

6.3. CILJEVI PROFESIONALNE ORIJENTACIJE I PREDUZETNIŠTVO

Pod profesionalnom orijentacijom se podrazumeva "kompleksna sistemska delatnost pružanja pomoći pojedincu u rešavanju problema koji su u vezi sa izborom zanimanja i njegovim napretkom (daljem profesionalnim razvojem)"⁶⁵

Profesionalna orijentacija obuhvata organizovan način upoznavanja kandidata sa svojim mogućnostima, sa značajnim aspektima niza zanimanja, što omogućava samostalnost i odgovornost u izboru poziva.⁶⁶

U savremenim uslovima promenjena je uloga, odgovornost kandidata, kao i funkcija i postupci u profesionalnoj orijentaciji. Nekadašnja shvatanja koja su se manje više svodila na ispitivanje sposobnosti i mogućnosti i

⁶³ Zvonko Sajfert: Savremena praksa – škola, Savremena administracija, Beograd, br.5, str.13

⁶⁴ Branka Brančić: Psihološke teorije izbora zanimanja, Naučna knjiga, Beograd, 1986. str.50

⁶⁵ Zvonko Sajfert: Magistarska teza, str.64

⁶⁶ Zvonko Sajfert: Savremena praksa – škola str.13

upućivanja kandidata na odgovarajuća zanimanja, savremena koncepcija, kao bitan uslov adekvatnog izbora predstavlja, da pojedinac slobodno i samostalno vrši izbor. Radi toga bi budući preduzetnik mogao stvarno slobodno i samostalno doneti odluku, radi toga što ima realan uvid u svoje mogućnosti, sklonosti i osobine s jedne i objektivne mogućnosti u svetu zanimanja s druge strane.

Profesionalna orijentacija se više ne vezuje samo za pružanje pomoći mladim ljudima u izboru zanimanja. Promene u strukturi zanimanja i sve češće potrebe za prekvalifikacijom zaposlenih su promenile, obogatile područje i probleme profesionalne orijentacije. Iz tih razloga profesionalna orijentacija obuhvata ne samo pomoć u izboru zanimanja, nego i praćenje pojedinca u toku karijere, bilo zbog njegovih potreba u prilagođavanju, stabilizovanju u zaposlenju, daljem osposobljavanju unutar zanimanja ili zbog potrebe za promenom zanimanja.

Tri uzajamno povezana cilja profesionalne orijentacije su: profesionalno informisanje, profesionalno savetovanje i praćenje uspešnosti kandidata u školi i na radnom mestu.

6.3 1. PROFESIONALNO INFORMISANJE ZA PREDUZETNIŠTVO

Profesionalno informisanje za preduzetništvo najkraće rečeno je upoznavanje kandidata sa svetom ovog zanimanja. Ceo proces može da se prikaže na primeru komandne table lifta.

8. konkurisanje (upis)
7. mogućnosti stručnog obrazovanja
6. perspektive zanimanja
5. detaljno informisanje
4. alternativna zanimanja
3. zahtevi zanimanja
2. sposobnosti
1. sklonosti i interesovanja.⁶⁷

SPRAT PRVI

SKLONOSTI INTERESOVANJA

Svakom čoveku je veoma važno da mu posao koji obavlja pričinjava zadovoljstvo, ili makar da ga ne čini nezadovoljnim. Da bi se to ostvarilo, potrebno je da čovek radi

⁶⁷ Dimov Jadranka: Vodič za izbor zanimanja, Beograd, 1992.

posao za koji pokazuje određena interesovanja i sklonosti. Nekoga više interesuje rad sa mašinama i tehnikom, neko voli da radi samostalno sa brojkama i papirima, dok preduzetnika interesuje novi izazovi u poslu, dinamičnost i tempo koji sa sobom nosi ovaj poziv.

SPRAT DRUGI SPOSOBNOSTI

I po sposobnostima se ljudi veoma razlikuju. Kad je u pitanju izbor zanimanja, treba znati da svako od nas poseduje sposobnosti za veći broj zanimanja. S druge strane ni za koga se ne može reći da je sposoban za sve. Za neka zanimanja je potrebno podnositi fizičko opterećenje, za druge posedovati spretnost ruku i prstiju ili lako snalaženje prstiju. Za preduzetnika je potrebno dobro poznavanje ekonomskih prilika i a samim tim prilika za novi biznis.

SPRAT TREĆI ZAHTEVI ZANIMANJA

Zanimanje preduzetnika i ko hoće da se bavi preduzetništvom zahteva određene sposobnosti, kao i osobine ličnosti, motivaciju i interesovanja. To sve doprinosi uspešnosti na poslu. Budući preduzetnik treba da razmisli o sebi: koliko samostalnosti pokazuje u odlučivanju u radu, koliko planira svoje dnevne aktivnosti, da li svoj plan obavezno ostvaruje, kako se snalazi u procenama, koliko mu vremena treba da ostvari neki posao, da li lako odustaje od plana kada naiđe na poteškoće, da li pre nego što počne da radi razmisli šta mu za sve to treba i kako će raditi. Koliko mu je važno da sve ono što radi bude dobro i na vreme urađeno, da li je spreman da satima rešava neki problem i da li mu to pričinjava zadovoljstvo, da li je osoba koja stalno mora da bude u pokretu, da li se lako stiče nova poznanstva.

SPRAT ČETVRTI ALTERNATIVNA ZANIMANJA

Pošto smo ranije rekli da čovek nije sposoban samo za jedno zanimanje, sigurno da budući preduzetnik ima interesovanja i sposobnosti koje bi mogao iskoristiti u više zanimanja. Postoje zanimanja koja su po raznim karakteristikama bila slična. Ako su dobro proučeni zahtevi zanimanja i ako budući preduzetnik raščisti sa sobom, razlog zbog čega bi neka zanimanja odabrao, tada relativno lako može pronaći i tzv. "alternativna zanimanja" (odgovarauće zamene), sa kojima bi takođe mogao biti zadovoljan, a tokom karijere doći u željeno zanimanje preduzetnika.

Za alternativna zanimanja važno je skrenuti pažnju na dve važne činjenice:

1. Svaki čovek u pogledu izbora zanimanja ima više mogućnosti. To je zbog toga što su mu predispozicije (potencijali) dosta široki:
 - interesovanja na svu sreću najčešće nisu ograničena već ga u različitom stepenu interesuje više stvari,
 - psihofizičke mogućnosti mu omogućavaju da istovremeno može biti uspešan na mnogim poljima.
2. Među zanimanjima postoje značajne sličnosti u odnosu na to šta se i kako, gde, sa kim i čime radi, u kakvim uslovima rada i sa kakvim zahtevima prema izvršiocu.

U procesu pronalaženja odgovarajućih alternativnih zanimanja polazi se od toga da se utvrde i obrazlože razlozi zbog kojih smo se odlučili za zanimanje preduzetnika.

Izbor alternativnog zanimanja u velikoj meri zavisi i od bližih i daljih ciljeva koje želimo ostvariti. Uopšteno se, može reći da što je cilj dugoročnije postavljen, što veći nivo profesionalne osposobljenosti želimo postići, to nam je lakše pronaći odgovarajuće alternative za zanimanje.

SPRAT PETI DETALJNO INFORMISANJE

Ako se kandidat odlučio za zanimanje preduzetnika u ovoj fazi odlučivanja mora se potruditi da prikupi što je moguće detaljnije informacije o njemu. Informisanje može da izvrši iz sledećih izvora:

1. ljudi oko sebe
2. sredstava javnog informisanja
3. specijalizovani foto i video-materijali
4. specijalizovani štampani materijali
5. poseta raznim tipovima organizacija.

U ovoj fazi mora se dublje zaći u srž zanimanja, njegove specifične zahteve i specifične radne operacije. Što se detaljnije upozna sa zanimanjem preduzetnika, odluka će biti temeljitije zasnovana i realnija.

SPRAT ŠESTI

PERSPEKTIVA IZABRANOG ZANIMANJA

Ovo je jedno od najznačajnijih pitanja i zato ga budući preduzetnik ne sme nikako zanemariti. Za ovo zanimanje važno je saznati sledeće:

- kakve su mogućnosti, kada završiš obrazovanje, da nađeš sebi odgovarajuće zaposlenje, odgovarajuće radno mesto u svojoj sredini,
- kakve su mogućnosti stručnog usavršavanja i napredovanja,
- kolikoj meri i veštine koje stekneš možeš da iskoristiš i za druge poslove, ukoliko iz bilo kog razloga više ne može ili neće da radi u svom zanimanju.

SPRAT SEDMI

MOGUĆNOSTI STRUČNOG OBRAZOVANJA

Svaki budući preduzetnik se mora detaljno informisati o mogućnostima stručnog obrazovanja. Mora saznati sve što je vezano za način obrazovanja: lokacija ustanove za obrazovanje, koji nastavni predmeti se izučavaju, koji su od njih najznačajniji, koliko ima praktične nastave za preduzetnike, kako je organizovana nastava i gde se izvodi.

SPRAT OSMI

KONKURISANJE (UPIS)

U ovoj fazi donošenja odluke budućem preduzetniku predstoji samo da se upozna sa "pravilima igre", odnosno sa uslovima za upis koji se reguliše konkursom. Ovde je bitno da se zna kad i kako konkurisati, koja su dokumenta potrebna, na osnovu čega se vrši rangiranje kandidata, ko sve i kako polaže kvalifikacioni ispit, šta ako se taj ispit ne položi itd.

Profesionalno informisanje, kao prva etapa profesionalne orijentacije, se zasniva na činjenici da zrelo, samostalno opredelenje i odluka pretpostavlja poznavanje niza podataka o zanimanju preduzetnika.

Efikasno profesionalno informisanje znači pružanje informacija koje moraju biti objektivne, svestrane i prilagođene onima kojima su namenjene. Potrebno je objektivno i što je moguće, tačnije, informisati kandidate o

sadašnjosti i perspektivama profesije preduzetnika. Podaci o promenama, o prošlosti i sadašnjosti ovog zanimanja, pruža uvid u njegov razvoj.⁶⁸

6.3.2. PROFESIONALNO SAVETOVANJE ZA PREDUZETNIŠTVO

Savremena praksa profesionalnog savetovanja se zasniva na isticanju značaja i potrebe samostalnosti kandidata u donošenju profesionalnih odluka. Cilj profesionalnog savetovanja je da kandidat upozna svoje sposobnosti i mogućnosti s obzirom na zahteve i osnovne odlike zanimanja, uslove školovanja, mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u struci.

Prema B. Brančić zadaci profesionalnog savetovanja usmereni su, pre svega na pomoć pojedincu:

1. da upozna sebe i svoje mogućnosti,
2. da razvije svoje sposobnosti i ostale kvalitete do granica svojih mogućnosti,
3. da razvije sopstvenu odgovornost za prikupljanje i korišćenje informacija o sebi i zanimanju, kao i o oblicima i mogućnostima stručnog obrazovanja i zaposlenja,
4. da upozna i razumno reši svoj neposredni profesionalni problem, da se osposobi da čini korektnu interpretaciju činjenica o sebi i zanimanju, kao i da, dovodeći ih u neposrednu vezu vrši realan izbor i donosi odluke ubuduće, odnosno, da se osposobi da uspešno rešava svoje buduće probleme,
5. da se uključi u određenu obrazovnu instituciju, radi sticanja stručnog obrazovanja,
6. da na osnovu praćenja svog profesionalnog razvoja u toku stručnog obrazovanja ili na radnom mestu, donosi odluke i preduzima mere, koje će doprineti njegovoj daljoj adaptaciji radu.⁶⁹

Da bi se realizovali zadaci profesionalnog savetovanja, potrebno je, prethodno, da kandidat prođe kroz obimno psihološko i medicinsko ispitivanje, da se na osnovu intervjua, testova, opisa ponašanja, podataka iz prethodnog školovanja itd, dobiju podaci o opštim, kao i specijalnim sposobnostima, interesovanjima, motivaciji, radnim navikama, uspehu u školi, zdravstvenom stanju itd.

⁶⁸ Milica Guzina: Kadrovska psihologija, Naučna knjiga, Beograd 1980. str.14

⁶⁹ Branka Brančić: Psihološka teorija izbora zanimanja, Naučna knjiga, Beograd, 1986. str. 52

Činjenica je da se ljudi razlikuju po svojim fizičkim i psihičkim predispozicijama, osobinama i sposobnostima koje se iz ovih razvijaju. Ove razlike stvaraju različit uspeh u radu, zato treba ukazati kandidatu za koje poslove je razvio više svoje sposobnosti i da je radi toga veća verovatnoća da će imati više uspeha ako se usmeri na takve poslove. U profesionalnoj orijentaciji imamo kandidata čije smo osobine, sposobnosti, znanja, spretnosti i interese utvrdili, a zatim mu treba ukazati na poslove na kojima se takve osobine, sposobnosti, znanja i spretnosti mogu koristiti i da on bude zadovoljan i zajednički koristan. Onaj koji daje savet u izboru zanimanja rukovodi se utvrđenim osobinama, sposobnostima, stečenim znanjem i pokazanom spretnošću kandidata, tako i zahtevima samog posla. Cilj ovog postupka u profesionalnoj orijentaciji je samo da brže utvrdi poslove na kojima kandidat sa svojim osobinama i sposobnostima obećava veći uspeh u radu. Prilikom davanja saveta kandidatu, posebno je važno ukazati mu koji poziv ne bi trebalo da bira.

6.3.3. PRAĆENJE KANDIDATA

Pored savetovanja i izbor odgovarajuće obrazovne institucije, odnosno, zanimanja, profesionalno usmeravanje obuhvata i praćenje kandidata. Zadatak praćenja kandidata je da pruži pomoć i olakša adaptaciju budućeg preduzetnika u procesu obrazovanja ili na poslu. U isto vreme praćenje kandidata – budućeg preduzetnika je provera aktivnosti profesionalnih odluka, odnosno, tačnosti i prognoza valjanosti primenjenih postupaka i instrumenata.

Profesionalna orijentacija postaje složena i zbog toga što ljudske osobine i sposobnosti nisu, videli smo, jednom date nasledene i nepromenjive.⁷⁰

6.4. PROBLEMI U PROFESIONALNOJ ORIJENTACIJI

Mada želimo da uputimo svakog čoveka na posao u kome ima više verovatnoće da će uspeti, potrebno je voditi računa o potrebama društva. Sada u tržišnoj ekonomiji ovo naročito dolazi do izražaja. Omladina se često povede i orijentiše za zanimanja koja su jedno vreme najkonkurentnija. U tom pravcu upućuju ih roditelji i okolina. Ako se javi veći broj kandidata da uči izvesno zanimanje, nego što je trenutno potrebno, onda se između prijavljenih kandidata mora vršiti selekcija, ako se želi izbeći nezaposlenost.

Suprotno tome ako su potrebe društva za neka zanimanja velika, a kandidata je malo, onda se ponekad primaju i kandidati koji ne obećavaju uspeh u tim zanimanjima. Slična je situacija sa studijama na pojedinim fakultetima.

⁷⁰ Norman Majer: Industrijska psihologija, Privreda, Zagreb, 1964. str.191

Ima i drugih teškoća, događa se da ima više kandidata za isti posao i svako od njih poseduje najveće sposobnosti potrebne za taj posao, ali se prijavljeni kandidati razlikuju u stepenu posedovanja navedenih sposobnosti. Tada ne možemo usmeravati kandidate na poslove u kojima bi verovatno uspeli ako je broj kandidata veći nego broj radnih mesta.

Dalji problem kod upućivanja ljudi na razne poslove jeste u tome, što se uspeh upućivanja na određeni posao zasniva na korelaciji između mera dobijenih na mernom instrumentu i mera uspeha na poslu. Teže je uputiti na posao kada je korelacija pozitivna, nego kada je ona negativna. Kada su određene sposobnosti i osobine ličnosti uslov za uspešan rad na jednom poslu i neuspeh u drugom, a to je slučaj kada je korelacija negativna nećemo se kolebati kuda da uputimo kandidata.⁷¹

Predviđanje u profesionalnoj orijentaciji je složenije nego u profesionalnoj selekciji, jer za profesionalnu orijentaciju treba poznavati:

- a) sve osobine i sposobnosti kandidata koje oni mogu posedovati;
- b) instrumente i tehnike kojima možemo doći do mera svih poznatih osobina i sposobnosti;
- c) veze koje mogu postojati između mera dobijenih u psihološkim ispitivanjima i mernog uspeha u poslu.⁷²

Ovo je samo nekoliko najvažnijih problema koji ukazuju s koliko opreznosti treba prići profesionalnoj orijentaciji kao postupku za usmeravanje ljudi u izboru zanimanja.

6.5. SELEKCIJA ZA PREDUZETNIKE

Čovek je prvenstveno pragmatično i prirodno biće. On deluje svesno i organizovano, na osnovu saznanja i znanja, dakle profesionalno. Po tome se čovek bitno razlikuje od ostalih živih bića u sklopu evolutivnih procesa razvoja prirode. Radom se čovek razvijao, emancipovao i civilizovao. Od svog postanka do danas u prvom planu čoveku je bilo znanje - kako opstati i razvijati se. Razvojem su dva bitna humana entiteta - znanje i kultura postali paradigme ljudskog postojanja. Ljudi se njima koriste da bi bolje i lakše radili, više stvarali ostvarivali bolje rezultate za kulturnije i bolje življenje. Sve je to uticalo i odrazilo se na ljudsku emancipaciju i demokratske slobode. Ljudi su postali svestrane ličnosti i profesionalni eksperti - preduzetnici. Da bi se preduzetnici potvrdili na svojim funkcijama i dokazali na svojim poslovima i zadacima, moraju biti produktivniji i efikasniji kao ličnosti i eksperti.⁷³

⁷¹ Gliseli E.E. and Brown: personal and industrial psychology, 1955. str. 129

⁷² Tomislav Tomeković: Psihologija rada kadrova IRA, SNL, Zagreb, 1978. str.89

⁷³ Jovo Brekić: Razvoj i promocija kadrova, Globus, Zagreb, 1990, str.438

Profesionalna selekcija treba da omogući odabiranje najpogodnijih ličnosti za obavljanje preduzetničkog posla. Primenom psiho-metrijskih metoda, ispitivanja (testovi) utvrđuje koji od kandidata za preduzetnike poseduje više i u potrebnom intenzitetu odgovarajuća svojstva. Na osnovu takvih ispitivanja moguće je napraviti adekvatan izbor. Rezultati postupaka pokazuju da preduzetnici koji su prošli kroz ova ispitivanja postižu znatno bolje rezultate.⁷⁴

Profesionalna selekcija za preduzetnike ne sme biti jedini postupak odabiranja i raspoređivanja, već pristup prilagođenosti čoveka radu i rada čoveku.

Profesionalna selekcija predstavlja odabiranje između većeg broja ljudi onih kandidata koji najviše odgovaraju zahtevima preduzetnika. Rad na problemima profesionalne selekcije pomoću psiholoških instrumenata doprineo je pojavi i konstituisanju posebne psihološke grane - industrijske psihologije.

Z. Bujaš u "Psihofiziologiji rada" navodi sledeće teoretske osnove profesionalne selekcije:

1. Ljudi se razlikuju između sebe po svojim psihofiziološkim osobinama i sklonostima. Te razlike uslovljene su različitim faktorima, a često su dovoljno značajne i dovoljno stabilne da se odraze u nejednakom radnom uspehu u različitim poslovima.

2. Različita zvanja postavljaju i nejednake zahteve na one koji ih vrše i to u pogledu sposobnosti, veština i znanja.

3. Strukture ličnih osobina i sposobnosti, koje su korisne u jednom području aktiviteta razlikuju se u nekoj meri od struktura koje su poželjne u nekom drugom području.

4. Slabiji uspeh na nekom poslu ne znači opštu profesionalnu neprilagođenost. Svaki čovek poseduje određenu ličnu strukturu (životnih ciljeva), prema kojoj je on nejednako uspešan u različitim područjima ljudskog rada.

Problem preduzetništva može se kod selekcije pojaviti u više vidova:

- jedan je da se selekcija prema kriterijumima sposobnosti, koji omogućavaju zadovoljavajuće vršenje posla preduzetnika,

⁷⁴Vuksan Bulat: Organizacija proizvodnje, IGS, Beograd, 1976, str. 148

- drugo, selekcija se može vršiti prema odnosu između broja slobodnih mesta i broju kandidata, za mesta preduzetnika,
- treće, selekcija za preduzetnike se može vršiti pod vidom mogućnosti kandidata da steknu profesionalnu spremu i s obzirom na njihovu stvarnu upotrebljivost.

Uvidelo se da svi ljudi zbog razlika u fizičkim i psihičkim osobinama, sklonostima, znanjima i veštinama, ne mogu podjednako biti uspešni kao preduzetnici. Ostvarivanje ideje "pravog čoveka na pravo mesto", pokazalo se neophodnim, jer se time produžava radni vek i raste produktivnost rada.⁷⁵

Postupci u selekciji preduzetnika se zasnivaju na shvatanjima:

1. postoje značajne individualne razlike u stepenu posedovanja raznih osobina (sposobnosti, interesovanja, motivacije) važni za uspeh preduzetnika,
2. postoji značajna povezanost jedne ili više osobina - životnih ciljeva i uspeha preduzetnika,
3. moguće je odrediti odnos između rezultata postignutih na testu i uspeha na poslu, što znači da na osnovu testova i drugih psiholoških instrumenata možemo da predvidimo radno ponašanje preduzetnika.⁷⁶

6.6. POSTUPAK PROFESIONALNE SELEKCIJE ZA PREDUZETNIKE

Postupak profesionalne selekcije za preduzetnike je složena aktivnost koja obuhvata:

1. Analizu posla u prvoj fazi, gde se opisuje aktivnost i ponašanje preduzetnika, utvrđuju se osobine i potrebne sposobnosti za uspešno obavljanje posla.
2. U drugoj fazi se odlučuje kojim ćemo instrumentima meriti osobine preduzetnika, pošto je utvrđeno koje osobine treba da poseduje kandidat za ovaj posao. Na žalost čak i u zemlji sa razvijenom tradicijom, primene testova (SAD) u malom broju preduzeća se primenjuju naučni postupci u primeni testova. Najčešće se kupuju gotovi standardni testovi ili konstruišu svoji domaći, ali bez provere njihove validnosti. Najčešće se u profesionalnoj selekciji koriste testovi

⁷⁵ Filip Šuković: Psihologija rada i organizacije, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 1987, str. 135

⁷⁶ Milica Guzina: Kadrovska psihologija, Naučna knjiga, Beograd 1980. str. 39

sposobnosti i testovi ličnosti. Najbolji pokazatelji uspeha na poslu pruža test sposobnosti.

3. U trećoj fazi je primena izabranih testova. U njoj se vrši analiza između osobina ličnosti i radnog ponašanja. Pošto su kandidati za preduzetnike prošli kroz psihološko ispitivanje, potrebno je interpretirati rezultate. Zavisno od broja testova i kriterijuma uspeha na poslu koriste se razni načini izračunavanja prognostičke validnosti testova.
4. Četvrta faza je određivanje kriterijuma na osnovu kojih će se donositi odluka da se izabere preduzetnik. Razlikujemo dva načina određivanja kriterijuma selekcije preduzetnika.

Prvi način selekcije preduzetnika ne dozvoljava kompenzacije jedne osobine ili sposobnosti drugom. Postupak se zasniva na shvatanju da postoji minimalan stepen svake osobine da bi preduzetnik bio uspešan. Zato je potrebno odrediti kritičnu tačku -minimum za svaki test.

Visina kritičnih tačaka kao osnove za selekciju zavisi od selekcionog količnika. Ako ima veći broj kandidata za izbor, onda će kritične tačke biti visoke. Pošto preduzetnik ima složene i odgovorne poslove izbor na ovaj način je opravdan.

Drugi način dozvoljava mogućnost kompenzacije, tako što slabiji uspeh najednom testu može biti nadoknađen boljim uspehom na drugom testu. Izbor na ovaj način se zasniva na shvatanju da postoji odnos između psiholoških osobina i sposobnosti s jedne strane i uspeha na poslu s druge strane.⁷⁷

Drugi način ne bi trebao da se koristi pri izboru preduzetnika, jer oni moraju biti kompletne ličnosti da bi uspeh u svom poslu i preduzeću doneti dobit.

Donošenje odluka o selekciji zasniva se u načelu, na predviđanju da će odabrani preduzetnik imati više uspeha u poslu za koji se bira od onog koji nije izabran.

Mogućnost predviđanja budućeg radnog ponašanja efekata tog ponašanja je zasnovana na dokazanoj povezanosti individualnih karakteristika ljudi i tipa radnog ponašanja, odnosno nivoa radne efikasnosti preduzetnika u izvesnoj radnoj situaciji. Radi toga, selekcija predstavlja prethodno precizno definisanje kriterijuma, specifične vrste radnog ponašanja, odnosno rezultata tog ponašanja koji se želi predvideti. Dakle, predviđanje u selekciji počinje jasnim i preciznim definisanjem onoga što se predviđa, a nastavlja se

⁷⁷ Milica Guzina: Kadrovska psihologija, Naučna knjiga, Beograd 1980. str. 43

deskripcijom karakteristika preduzetnika za koje se zna ili pretpostavlja da su povezane sa radnim ponašanjem.

Pravi preduslov selekcije ostvaruje se tek utvrđivanjem činjenica o povezanosti radnog ponašanja i njegovih efekata, s jedne i karakteristika preduzetnika, sa druge strane, odnosno dokazivanjem postojanja dovoljno visokog nivoa te povezanosti.

Prema tome ako je poznata veza između karakteristika preduzetnika i radnog ponašanja, onda se, uz određenu verovatnoću greške, na osnovu poznavanja karakteristika preduzetnika može predvideti radno ponašanje.

7. OBUČAVANJE ZA PREDUZETNIŠTVO

Razvoj preduzetništva se nekad smatra prvenstveno kao disciplina koja obuhvata seriju odgovarajućih kurseva koji se primenjuju u toku preduzetničke karijere. Ali kao što Hauron Hug predlaže, najbolja definicija obuke je "promena ponašanja putem sticanja iskustva", što znači da će se preduzetnici najbolje razviti ako se obučavaju u "stvarnim" situacijama, napr. u normalnom toku svog rada kroz podučavanje (u smislu da je to stalno prisutan neko ko može da im pomogne i da ih nauči, ali ne i da ih nadzire), projekte i samoanalize.

Osnovni metod na osnovu kog preduzetnici mogu biti obučeni je putem obezbeđivanja da imaju različita iskustva, u pravo vreme, u toku svoje karijere. Ova iskustva mogu i treba da budu dopunjena, ali nikako zamenjena kursevima koji su vremenski ograničeni i dizajnirani da objave određene potrebe.

Dovoljno je reći da dok je obučavanje važan deo razvoja preduzetništva (tj. razvoja, usavršavanja preduzetničkih znanja), ne sme se dopustiti da ono preraste u nekoliko formalnih kurseva, čak i kad su oni bazirani na detaljnim opisima posla, radnog mesta, analizama posla i sistemu pregleda rada, učinka. Ovo garantuje statičan i loš pristup.

Obučavanje u okviru formalnih kurseva treba da se primenjuje samo kada je najhitnije dopuniti ono što preduzetnici uče u okviru posla. Glavna aktivnost usavršavanja u okviru preduzetnika je osiguravanje, obezbeđivanje da su preduzetnicima dati uslovi za učenje i to putem ohrabrivanja i stimulisanja na poslu, tj. obuci koja se vrši u okviru posla i obezbeđivanje mogućnosti u toku karijere da se prošire iskustva.

Savremena tehnika i tehnologija zahtevaju i odgovarajuću organizaciju i upravljanje koje će omogućiti da se preduzetništvo permanentno usavršava i ima uticaj na profitabilnost preduzeća.

Preduzetnici moraju biti osposobljeni i za istraživanje budućih kretanja i donošenja optimalnih odluka u cilju efikasnijeg funkcionisanja organizacije u sadašnjem poslovanju, a takođe i u budućnosti.

Savremeno tržište postavlja sve veće zahteve pred današnje preduzetnike. Njihovo obrazovanje treba da bude sveobuhvatnije i da razvija važne osobine, kao što je usmeno i pismeno komuniciranje, kreativnost, mašta, visoka motivisanost.

Prelaskom sa dogovorne na tržišnu privredu stvara se preduslov za razvoj preduzetništva.

Činjenica da diplomu određene škole, višegodišnje radno iskustvo, poslovni prostor ili opremu, nije garancija da neko biti uspešan preduzetnik.

Potrebna su dodatna znanja i veštine. Prvi korak je ulaganje u sopstveno znanje, odnosno usavršavanje znanja i veština kojima se raspolaže.

Obuka ima za cilj da da osnovne smernice za vođenje sopstvenog posla. Kao takva ona predstavlja svojevrsan vodič za sve preduzetnike koji kreću tim putem.

Obuka treba da pomogne preduzetnicima da sami dođu do odgovora na neka pitanja koja sebi postavljaju:

- Da li poseduje preduzetničke sposobnosti za vođenje sopstvenog posla?
- Kako da dođe do ideje za budući posao?
- Da li da započne novi posao, kupi postojeći ili da uđe u neki manje rizičan oblik ulaganja, kao što je franšizing?
- Kako da proveri svoju poslovnu ideju pre izrade biznis plana?
- Kako da dođe do potrebnih finansijskih sredstava?
- Koji su propisi koji će uticati na poslovanje preduzeća, porezi,

doprinosi, carine i sl.?

Osnovni cilj obuke je da preduzetnicima pruži neka nova znanja, da ukaže na određeni broj i redosled poteza, kao i na neka bitna pravila za uspešno započinjanje i vođenje sopstvenog posla. Naravno, njih ne treba shvatiti kao gotove recepte koji govore šta u određenoj situaciji treba da se uradi, ali sigurno mogu da posluže kao pravi putokazi i uputstva za uspešno bavljenje privatnim biznisom.

Obuka je namenjena postojećim i potencijalnim preduzetnicima.

7.1. OBRAZOVANJE PREDUZETNIKA

Polazaci od novih potreba prestrukturiranja privrede, nužno se nameće pitanje opredeljenja za profesionalni razvoj preduzetništva. Praćenjem razvoja i uspona u karijeri svaki uspešni preduzetnik, na osnovu zadovoljavanja kriterijuma koji se traže za posao koji obavlja, može napredovati iz sadašnjeg u viši položaj. Mogućnost napredovanja ne sme biti slučajna ni stihijska pojava, već da to bude proces koji je logički zaokružen. Planirani razvoj preduzetnika, napredovanje, treba da ima opšte važeće kriterijume imenovanja uz obavezno permanentno obrazovanje.

Svrha je da se svim potencijalnim preduzetnicima omogući nesmetani profesionalni razvoj prema vlastitim sposobnostima, dostignućima i mogućnostima. Zadatak obrazovanja preduzetnika je da se putem povratnog delovanja adekvatnog rasporeda, omogući optimalan razvoj tehnologije, organizacije, poslovanja u preduzeću.

Primena savremeno konceptiranog i naučno zasnovanog sistema profesionalnog razvoja preduzetnika predstavlja:

- povećanu motivisanost za vlastiti razvoj,
- raspored na poslove prema kriterijumima znanja i sposobnosti,
- uspešnije obavljanje postavljenih zadataka,
- efikasniji razvoj tehnologije, organizacije i ukupnog tržišnog poslovanja.

Primenom izrađenih programa obrazovanja preduzetnika omogućio bi se uspešniji razvoj organizacije.

Zastarevanje znanja i povećanje potreba za novim informacijama zahteva permanentno obrazovanje preduzetnika. Nova faza u razvoju tržišne ekonomije, traži sistem osmišljenog višestrukog obrazovanja, ocenjivanja i napredovanja preduzetnika. Savremeni sistem poslovanja na osnovama tržišne ekonomije zasniva se sve više na timskom radu. Kriterijumi za napredovanje preduzetnika su: uspešnost o radu i razvoju preduzeća, postoje razlike u shvatanju oko obrazovanja preduzetnika koje sposobnosti, koja znanja i veštine treba da poseduje i kako da ih stekne. U dosadašnjoj praksi preko obrazovne dimenzije preduzetnika se precizno prelazilo. Novi tretman preduzetnika zahteva sagledavanje obrazovne dimenzije u okviru ukupne filozofije profesionalnog obrazovanja. Iskustva u tretiranju preduzetnika u zapadnim zemljama ukazuju na njegovu sve veću andragoško-obrazovnu funkciju. Zato se nameće pitanje kako obrazovati dobrog preduzetnika i kako ga pripremiti da i on u okviru svojih mogućnosti uspešno obavlja andragošku funkciju.

U svetskim razmerama prevladava koncepcija o permanentnom obrazovanju i širokim obrazovnim profilima kao teorijskim osnovama koncipiranja profesionalnog obrazovanja. Permanentno obrazovanje javlja se danas, kao što je poznato, u najtešnjoj vezi sa naučno-tehničkim progresom. Ono predstavlja posledicu snažne akceleracije i multiplikacije znanja u uslovima naglog razvoja nauke. Njegov interakcijski odnos s naukom i razvojem privrede ukazuje na činjenicu da je permanentno obrazovanje uslov i ključ ekonomskog i društvenog prosperiteta. Savremeni svet se ne bi mogao razvijati bez korišćenja najnovijih naučnih i tehničkih znanja. Ovo uverenje ima za osnovu rezonovanje: da bi čovek moderno radio i ekonomski mislio - što je imperativ našeg doba - neophodno je neprekidno se koristiti poslednjom reči nauke i tehnike.⁷⁸

Profesionalni razvoj preduzetnika treba da prolazi kroz nekoliko faza. Svaka profesionalna faza obuhvata sledeće cikluse profesionalnog razvoja: Osnovno profesionalno obrazovanje, radno uvođenje novog preduzetnika (profesionalna adaptacija) i profesionalno usavršavanje.

Osnovno profesionalno obrazovanje u prvom profesionalnom ciklusu (sticanje prvog zanimanja u karijeri) obuhvata kontinuirani proces upoznavanja subjekta sa radom i elementima rada od najranijeg uzrasta, a završava se intenzivnim profesionalnim obrazovanjem i sticanjem stručne spreme određenog stepena. Stečeno pravo na rad je potencijalna pripremljenost za sticanje nekoliko zanimanja, ali još ne znači da je zanimanje i stečeno. Zanimanje se stiče u toku radnog uvođenja kao složen socijalni i andragoški proces. U toku rada s normativnog aspekta stiče se zanimanje, ali sa socijalnog i

⁷⁸Dragomir Filipović: Permanentno obrazovanje – Globalna strategija i model, Privredna štampa, Beograd, 1980. str.4

andragoškog aspekta to je relativno složen proces usvajanja organizacione kulture.

Profesionalno usavršavanje podrazumeva proces proširivanja i produbljanja znanja i usavršavanja veština u obavljanju poslova i radnih zadataka čija se složenost kreće u okvirima date kategorije složenosti.

Povremeno preuzimanje još složenijih poslova i radnih zadataka na osnovu stečenih novih znanja i veština predstavlja samo pripremu za uključivanje u novi profesionalni ciklus u okviru navedenog stepena stručne spreme.

Profesionalni razvoj omogućava izvođenje zaključka o procesu profesionalnog razvoja preduzetnika. Poslovi i preduzetnički duh ne može se steći samo u završnim fazama profesionalnog razvoja. Njegovo formiranje je dugotrajan proces, a određeni stepen razvijenosti poslovnog duha potreban je svim učesnicima radnog procesa. Zbog toga je potrebno izvršiti racionalizaciju sadržaja u ukupnom sistemu vaspitanja i obrazovanja, počevši od osnovnog i srednjeg obrazovanja pa do fakulteta i postdiplomskih studija.

Oblike učenja treba neposredno vezati za radne situacije i realizovati ih ne samo u posebnim obrazovnim oblicima, već i na odovarajućim radnim zadacima. Sadržaje i nivoe osposobljavanja i usavršavanja treba maksimalno usaglasiti s ciljevima organizacije i ličnim potrebama i motivima preduzetnika.

7.2. SVETSKA ISKUSTVA U OBRAZOVANJU PREDUZETNIKA

Razvijene zemlje sveta raspolažu čitavim sistemom postdiplomskih studija koje po pravilu organizuju najkvalitetniji fakulteti odnosno posebno formirani obrazovni centri. Na studije se upisuju uz strogu selekciju kandidata isključivo na osnovu znanja i sposobnosti. Najoznatije takve ustanove su Harvard, IMT, Varton, Kolumbia i Standard u SAD, London Biznis škola u Velikoj Britaniji, INSED i ENA u Francuskoj, IMI i IMEDE u Švajcarskoj.⁷⁹

U svetu postoji nekoliko načina obrazovanja preduzetnika:

1. informativni seminari
2. osnovni kursevi
3. programi za razvoj preduzetništva
4. postdiplomske poslovne studije

- Informativni programi imaju za cilj afirmaciju potreba za permanentnim obrazovanjem preduzetnika. Ovi programi se često predstavljaju u

⁷⁹ Jovo Brekić: Razvoj i promocija kadrova, Globus, Zagreb, 1990. str.437

kompanijama u toku jednodnevnog ili dvodnevnog programa. Cilj im je da privuku što više polaznika za novi kurs.

- Osnovni kurs predstavlja prvi obrazovni stepen u sistem obrzovanja preduzetnika. Kursevi ovog tipa traju od 5 -14 dana i na njima se polaznici obrazuju u konkretnoj oblasti preduzetništva. Ovi kursevi su predviđeni za mlade preduzetnike, bez većeg iskustva. Ovo obrazovanje postaje spona između univerzitetskog obrazovanja i početka njihove karijere u firmi.
- Programi za razvoj preduzetništva traju 1-6 meseci, a cilj im je da pruže detaljno obrazovanje mladim polaznicima sa radnim iskustvom. Na ova predavanja dovode se visoko stručni predavači. Znanja koja polaznici ponesu sa ovih kurseva mogu odmah primeniti u njihovoj svakodnevnoj aktivnosti u kompaniji gde rade.
- Poslediplomske poslovodne studije. Pošto se veći broj autora slaže u zaključku da su američke škole najbolje prilagođene transnacionalnom poslovanju. Tako se mogu istaći postdiplomske programe za menadžere (MBA, MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION). Na MBA studije se prijavljuju i mladi ljudi, koji imaju 2-5 godina radnog iskustva, a koji pretenduju na najviše menadžerske pozicije u kompaniji. Studenti se obično samostalno opredeljuju za ovakvu vrstu studija. Njih može poslati i kompanija ukoliko oceni da se radi o talentovanom i vrednom mladom čoveku. Na MBA mogu se upisati i svršeni studenti odgovarajućih fakulteta, mladi bez radnog iskustva. Dobar deo ovog poslovodnog "podmlatka" kompanije se regrutuju već posle prve godine redovnih postdiplomskih studija, a posle njihovog završetka obezbeđeno im je mesto u samom vrhu kompanije. MBA postdiplomske studije poslovne politike traju 4 semestra, koji obuhvata oko 20 predmeta. Programi ovih studija se mogu podeliti na tri grupe predmeta. Prvo su to osnovni predmeti, zatim suština programa i velik broj izbornih predmeta. MBA programi imaju zajedničke karakteristike:
 - bačen je akcenat na praktičnim znanjima iz konkretnog preduzetništva,
 - način studiranja se oslanja na metodu studije slučaja, tako da se od predavača zahteva aktuelno poznavanje rešavanja problema u privredi,
 - studije su interdisciplinarne, tako da učestvuju stručnjaci menadžmenta, ekonomisti, pravnici, sociolozi, psiholozi, inženjeri, informatičari,
 - programi sadrže niz praktičnih veština kao što su služenje kompjuterom, brzo čitanje, strani jezik, veština pregovaranja.)

Savremeno tržište i takmičenje u globalnoj ekonomiji postavljaju sve veće zahteve pred današnje preduzetnike. Njihovo obrazovanje treba da bude sveobuhvatnije i da razvija važne osobine kao što je usmeno i pismeno komuniciranje, kreativnost i novatorstvo, mašta i visoka motivisanost, liderstvo. Današnje školovanje samo delimično odgovara na ove potrebe. Da bi se uspešno upravljalo preduzećima dvadeset prvog veka mora se posedovati samopouzdanje, sposobnost brzog rešavanja problema, znanje planiranja, umeće u postavljanju međuljudskih odnosa i svest o ličnim prednostima i manama. Američko udruženje za menadžment, a i drugi autoriteti u ovoj oblasti većinom zameraju poslovnim školama što zapostavljaju kod studenata razvoj liderstva i umeća uspostavljanja međuljudskih odnosa. Od 19 osobina koje je ovo udruženje identifikovalo kao osobine dobrog preduzetnika, osam osobina je povezano sa ovim umećem. Nastavi se zamera što podstiče pasivnost i zavisnost studenata. Preduzetnik budućnosti ne sme da bude ni zavisan ni pasivan. Ono što znamo danas, za pet do deset godina postaje zastarelo i mora se nadograditi novim sposobnostima i novim znanjima, pojedinci sve više moraju da preduzimaju odgovornost za nastavljajanje obrazovanja, za svoj razvoj i karijeru.

Osnovni zadaci ovog obrazovanja su:

1. podučavanje studenata da preuzmu odgovornost za samostalno učenje i samostalan razvoj, kao i da uče celog života,
2. priprema studenata da upravljaju na načine koji su u skladu sa njihovim sposobnostima i ograničenjima,
3. razvoj svestranog studenta,
4. stvaranje klime obrazovanja unutar poslovnih škola, klime obrazovanja u kojoj je student centar obrazovanja.

Poslovne škole i koledži lako mogu da usvoje ovaj univerzalni model.

Uostalom, većina njih ima u programu kurs o osnovnim međuljudskim odnosima.

Uspeh modela, naravno, zavisi od spremnosti nastavnika koledža da posvete vreme, energiju i sredstva projektu. Oni, takođe, moraju da veruju u model, njegove pretpostavke i zadatke.

Ova šema zahteva preusmeravanje sredstava na nastavu funkcionalnih znanja i na savladavanje sposobnosti međuljudskih kontakata. Fakulteti, tradicionalno prvenstveno usmereni na nastavu funkcionalnih znanja, verovatno će se odupirati ovom novom dvojnem fokusu. Ovaj otpor se može minimizirati:

1. osiguranjem uspeha programa angažovanjem samo onih stručnjaka, poslovnih ljudi i savetnika koji u njemu žele da učestvuju;
2. počinjanjem u malom obimu i postepenim uhadavanjem modela;
3. stalnim informisanjem svih zainteresovanih o filozofiji programa.

Poslovne škole treba da čine to podsticanjem, podrškom i nagrađivanjem studenata da stiču ove važne sposobnosti. Program bi počinjao uvodnim kursom međuljudskih odnosa koji završavaju svi preduzetnici. Kurs bi trebalo da ispunjava tri važna zadatka (naravno, pored savlađivanja sadržaja iz oblasti funkcionalnog znanja):

1. samoocenjivanje opštih sposobnosti upravljanja koje se mogu koristiti u radu i životu,
2. stvaranje ličnog plana studija i karijere zasnovanog na samoocenjivanju,
3. formiranje timova studenata koji bi služili kao grupe za podršku svakom studentu i delovali kao laboratorije tokom dve godine koliko je student u programu.

U ranoj fazi uvodnog kursa sposobnosti svakog studenta bi bile ocenjene i ocene prosleđene svakom studentu zajedno sa savetima i sugestijama kako bi on stvorio lični plan studija. Plan bi sadržao jasno iskazane i merljive zadatke sa ciljem prevladavanja studentovih slabosti i razvoja dobrih osobina tokom dve godine pohađanja koledža. Ovi ciljevi bi se mogli postići pohađanjem specifičnih kurseva, sticanjem iskustva u grupi za podršku ili izvan škole. Fakultet i savetnici će im pomagati da ispune zadatke koje su sebi zacrtali na najbolji mogući način. Naravno da će studenti morati, pored toga, da uče teoriju u okviru tradicionalne nastave.

Pravljenjem ličnog plana studija, odgovornost za učenje bi se premestila sa fakulteta na pravo mesto, na studenta. Pošto preuzmu ovu odgovornost, studenti će početi da shvataju da imaju moć da ovladaju preduzetničkim sposobnostima neophodnim za uspeh.

MODEL POSLOVNOG OBRAZOVANJA

Studentski timovi za podršku bili bi formirani ubrzo posle ovoga takođe u ranoj fazi kursa. Oni bi se sastojali od pet do šest članova različitog pola i narodnosti. Ove grupe bi takođe funkcionisale kao laboratorije gde bi studenti vežbali preduzetničke sposobnosti predviđene u svom planu studija.

U svakoj grupi bi bio po jedan član osoblja fakulteta radi pružanja povratne informacije studentima. Članovi grupa, koje bi postojale dve godine, mogli bi da daju "otkaz" ili da budu "otpušteni". Svaka grupa bi se sastajala kao laboratorija 1,5 sat nedeljno svakog semestra. Pored međuljudskih odnosa, u njima bi se razvijale sposobnosti rukovođenja timom i uvežbavanja teorije. Svaki student bi dobio priliku da "vodi" grupu.

Posle završetka ovog uvodnog jednosemestralnog kursa, studenti se upisuju u prvi od tri, takode jednosemetralna, nezavisna kursa na svojim odsecima. Ciljevi prvog jednosemestralnog kursa su:

1. nastavljjanje susreta sa grupama za podršku (šest ili osam puta tokom semestra),
2. uvežbavanje sposobnosti upravljanja međuljudskih odnosa i grupnih sposobnosti u istim laboratorijama,
3. usavršavanje plana studija i otpočinjanje stvaranja plana karijere.

U toku drugog kursa (ili trećeg ako računamo i uvodni) koji bi se odvijao u toku prvog semestra završne godine, studenti će:

1. nastaviti da prilagođavaju svoje planove studija i završiti stvaranje plana karijere,
2. nastaviti susrete sa grupama za podršku kao i laboratorijske vežbe,
3. nastaviti rad na razvoju plana karijere,
4. pripremajući se za diplomski rad, početi pripremu ličnih planova za izlazak na tržište.

Završni kurs programa bi se odvijao u poslednjem semestru zavisne godine. U ovom kursu studenti će:

1. nastaviti susrete u grupi za podršku,
2. završiti lične tržišne planove u pripremi za izlazak na tržište rada,
3. stvoriti životne planove i planove karijere spremne za primenu posle diplomiranja,
4. raditi testove radi ocenjivanja savladanog gradiva.

Tri jednosemestralna kursa koje bi studenti pohađali na svojim odsecima omogućavaju redovno održavanje časova dok studenti nastavljaju učešće u novom programu.

Ovako koncipirana nastava bi na najbolji mogući način omogućila formiranje superiornih, svestranih preduzetnika kakve zehteva današnje vreme.

7.3. CIRKARDUALNI RITMOVI I PREDUZETNICI

Cirkardijalni dolazi od latinskih reci circa (oko, po prilici) i dies (dan) da bi se označila kolebanja onih bioloških funkcija čiji period oscilacije traje oko 24 sata. U uslovima normalnog života cirkardijalni ritmovi različitih funkcija čovekovog organizma javljaju se pod snažnim delovanjem spoljašnjih činilaca (socijalnih, atmosferskih i drugih). Svi organizmi izloženi su delovanjem spoljašnjih činilaca (socijalnih, atmosferskih i drugih). Svi organizmi izloženi su delovanju velikog broja faktora, a čovek je izložen socijalnim faktorima.

Za svakodnevni život čoveka od posebnog su značaja socijalni "ZEITGEBERI" (vremenski ključevi) odnosno društveno organizovane dnevne šeme aktivnosti i ponašanja koje mogu da utiču na unutrašnje ritmove. Ovde se najčešće podrazumevaju dnevni raspored aktivnosti i odmora, uobičajeno vreme ustajanja, početak rada itd. Pojedinac živeći u porodici, koja neguje dnevne navike i kasnije uključivanjem u školu i radni proces i sam formira svoje dnevne navike koje su rezultat interakcije unutrašnjih odlika dvadeset četvoročasovnih bioloških ritmova pojedinca i uticaja fizičkih i socijalnih faktora.⁸⁰

Čovekova sposobnost za rad varira tokom 24 časa, čak i kada rad obavlja na najbolji mogući način u najpovoljnijim okolnostima.

U istraživanjima cirkardijalnih ritmova postoji i posebna grupa radova koji imaju za cilj da ispituju individualne razlike ljudi u pogledu njihovih dnevnih ritmova. Prema prof. dr Ivanu Štajnbergeru još 95. godine istraživač Klajtman je tvrdio da se ljudi razlikuju i da možemo reći da postoje "dnevni" i "noćni tipovi", ili kako ih popularno nazivaju "ljudi ševe" i "ljudi sove".

U istraživanjima dr Zorana Bujasa i dr Borisa Petza dolazi se do rezultata da oštrina stereotipskog vida varira tokom 24 časa i to tako je najveća poslepodne, a najslabija nakon ponoći. Rezultati Ž. Pavina (1973) pokazuju da srednje vreme

⁸⁰ Ivan Štajnberger i Svetlana Čizmić: Život i ritam, Nolit, Beograd, 1983. str.97

reagovanja ima sinusoidni oblik, tako da je vreme jednostavne psihomotorne reakcije najkraće oko 15 časova, tada je i radni učinak najveći.

Najmanja uspešnost na radu ovim istraživanjem zabeležena je oko 3 sata ujutro. Kod preduzetnika je vrlo bitno da vreme latencije bude što kraće. A to je vreme koje protekne između prijema signala i davanja odgovora na njega. Preduzetnici treba da znaju da najduže vreme latencije je oko 4 sata, a najkraće oko 17 časova.

Klajtman je prvu grupu nazvao "jutarnjim tipovima" ili kako su ih kasnije popularno nazvali "ljudi ševe" a drugu "večernjim tipovima" čiji je "poetski naziv" "ljudi sove". Postoji vrlo interesantan provokativan zaključak - da su "jutarnji tipovi" pre introvertne osobe, a "večernji tipovi" pre ekstravertne osobe.

Potkai je našao da jutarnji tipovi imaju cirkardijalni maksimum telesne temperature čitavih 5 časova ranije nego večernja grupa, pa i to da izražavaju kumulativnu distribuciju uzimanja hrane sat i 20 minuta ranije nego večernja grupa.

Estberg u svojim analizama ističe da "jutarnji tipovi" imaju veću autonomiju dvadesetčetvoročasovnog ritma nego što je to slučaj sa "večernjim".

Istraživanje individualnih razlika u pogledu cirkardijalnog ritma i navika "jutarnjosti", odnosno "večernjosti", sproveo je dr Ivan Štajnberger sa saradnicima. Tema ovog istraživanja je bila pojava infarkata miokarda i osobine ličnosti kod ljudi sa različitim životnim i radnim navikama. Ispitanici koji su više skloni jutarnjem radu statistički značajnije odbijaju infarkt u večernjim, odnosno noćnim satima. Obrnuto je sa ljudima koji su fermirali naviku noćnog života i rada. Oni češće dobijaju infarkt u jutarnjim i prepodnevnim satima.⁸¹

Fiziološki status "jutarnjih tipova" u toku dana ostaje, uglavnom, konstantan. Nivo temperature, pa i pulsa u dva ispitana doba dana ostaje skoro isti. Večernji tipovi ponašaju se drugačije. Kod njih su u večernjim satima temperatura i puls značajno viši nego u jutarnjim satima.

Na osnovu ispitivanja dr Ivan Štajnberger opisuje "jutarnji tip" kao introvertnu osobu koja teži redu u životu i radu, a "večernji tip" kao ekstrovertnu osobu, sa prilično izraženom potrebom za pokazivanjem i zbližavanjem sa ljudima. Traganje za razlikama u efikasnosti kod ljudi sa različitim društvenim navikama u jutarnjim i večernjim satima dalo je nešto drugačiju sliku o efikasnosti u detekciji kritičkih signala ekstraverta i introverta. Zavisno kada je vršeno istraživanje, ako je ono bilo u

⁸¹Ivan Štajnberger i Svetlana Čizmić: Život i ritam, Nolit, Beograd, 1983. str.135

periodu dana kada su introverti shodno svojim navikama, više voleli da rade oni su bili superiorniji i obrnuto.

Ajzenk smatra da je najznačajnije funkcionalno svojstvo nervnog sistema njegova snaga. Slab nervni sistem odgovara ekstrovertima, a snažan introvertima.⁸²

Ekstrovertima je, u principu, mnogo više stalo do boravka u društvu nego introvertima. Tokom večeri, pošto su uglavnom slobodni od dnevnih obaveza, oni češće biraju socijalne kontakte, odnosno druženje sa ljudima, nego introverti, koji se u ovo vreme češće osamljuju.

Ako se osoba nalazi u situaciji da iz bilo kojih razloga spoljašnje ili unutrašnje prirode - a ovde i snaga motivacije može da igra veliku ulogu - izmeni prirodne tendencije, moguće je da životni cilj i rad stvore i održe čak suprotne dnevne navike.

Interesantni su i nalazi Bajthaupta. On je ustanovio da "jutarnji tipovi" na kasni odlazak u postelju reaguju kraćim trajanjem sna. Oni ne mogu dužim jutarnjim snom da nadoknade kasni odlazak na počinak. To, je s druge strane, veoma lako polazilo sa rukom "večernjim tipovima, ali su oni zato imali problema kada bi rano odlazili na spavanje veoma dugo ne bi bili u stanju da zaspe."⁸³

U svojoj suštini životni proces organizma jeste u ovom ili onom stepenu neprestani proces adaptacije. "Živeti - znači prilagođavati se" kaže Aljagrinski.

⁸² Ivan Štajnberger i Svetlana Čizmić: Život i ritam, Nolit, Beograd, 1983. str.144

⁸³ Ivan Štajnberger i Svetlana Čizmić: Život i ritam, Nolit, Beograd, 1983. str.151

8. ZAKLJUČCI

Istraživanje uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešno poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru, kako je izloženo u ovom tekstu, predstavlja finalni rezultat širokih i složenih istraživanja koja su obavljena u izabranim preduzećima i sa uspešnim preduzetnicima.

Na osnovu sprovedenog istraživanja uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešno poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru, proučavane literature i interpretacije prikupljenih podataka, može se zaključiti sledeće:

1. Pošto u literaturi i istraživanjima u svetu i kod nas nije do sada utvrđena korelacija između strukture životnih ciljeva preduzetnika kao jedinki, i uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru, to je urađeno u ovom radu. Ovim radom je popunjena praznina, koja se odnosi na utvrđivanje postojanja korelacije između strukture životnih ciljeva preduzetnika kao jedinki i uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru. Novi holastički naučni metod ističe da se svaki predmet istraživanja mora posmatrati sa njegovom sredinom, tako je i u ovom radu vršeno istraživanje uticaja strukture životnih ciljeva preduzetništva na uspešno poslovanje preduzeća u preduzetničkom inkubatoru, i to višedimenzionalno, da bi se stvorila što realnija predstava o njemu. Da bi se posmatranje predmeta vršilo izolovano omogućilo bi se uvođenje subjektivizma u zaključivanje i povezano s tim donošenje pogrešnih odluka u istraživanju.

2. Da bi se ova hipoteza potvrdila na drugim uzorcima, a naročito na uzorku koga čine uspešni preduzetnici, smatrali smo da je odabarana dovoljno heterogena struktura i sa širokom lepezom kulturno obrazovanog statusa svojih članova, kako bismo u njoj mogli proveravati postavljene hipoteze o značaju životnih ciljeva. Na taj način smo izbegli eventualne prigovore koji bi se odnosili na odabiranje uzoraka ispitanika i obezbedio takav uzorak koji pruža mogućnost da se testira značaj životnih ciljeva preduzetnika. Još jedan razlog zbog čega smo se opredelili da naš uzorak čine pripadnici više uspešnih preduzeća, jeste praktičnog značaja. Utvrđivanje sličnosti osobina ličnosti društvenih preduzeća i kontrolne grupe – uspešnih menadžera kao činilaca ovog istraživanja posebno je važno sa stanovišta njihovih životnih ciljeva.

3. U tržišnoj privredi kod nas preduzetnik, kao eksponent koncepcije uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru je postao profesija. Iz tog razloga se upravo od preduzetnika očekuje da se znalački susreću s bremenitom sadašnjošću i neizvesnom budućnošću, tražeći optimalne načine kako opstati i uspešno se razvijati u oštrim tržišnim uslovima.

Za takve poduhvate preduzetnicima su potrebne natprosečne sposobnosti i savremena ekspertna znanja. Radi toga oni bi trebali da se kontinuirano i " doživotno " obrazuju, što bi trebalo da zahtevaju i od svojih saradnika. Savremeni koncept obrazovanja preduzetnika ima za cilj unapređenje kompletne ličnosti čoveka, a ne samo ostati na statičkom razvoju. U tržišnoj ekonomiji poslovanja filozofija preduzetništva uslovljava da se izvrše suštinske promene u sistemu obrazovanja kadrova za preduzetnike, tako da se od adaptivnog oblika učenja prelazi na anticipativno učenje, koje nazivamo inovativnim. Ovo obrazovanje ima više značenja i uloga, a usmereno je na osposobljavanje za buduće događaje u poslovnim procesima. Cilj ovog obrazovanja da razvije sposobnost preduzetnika da ovladaju vizijom budućnosti najznačajniji faktori klasične ekonomije su investicije i produktivnost dok se obrazovanje kadrova tretiralo kao društvena potrošnja, što je jedan od razloga slabog privrednog rasta. Sa razvojem nauke otkrivena je i uloga obrazovanja kadrova kao najvažniji činilac ekonomskog razvoja.

Svojim obrazovanjem preduzetnici će početi imati drugačija shvatanja, na taj način će se promeniti i njihovi životni ciljevi, sa tim promenama će doći i do sveukupnih promena u uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

4. Ovaj rad obezbeđuje dodatnu informacije specifične za tehnološki razvoj poslovnih inkubatora u Republici Srbiji. Jedan od najatraktivnijih koncepata bilo gde u svetu je poslovni razvoj zasnovan na inovaciji i komercijalizaciji nove tehnologije. Mnoge napredne nacije uložile su energiju i novac u kreiranje lokalne verzije "Silikonske doline". Obrazac za mnoge od ovih inkubatora je "naučni park", učestali univerzitet-udruženi inkubator sa značajnom direktnom i indirektnom vladinom podrškom.

Motivacija za preporučivanje "visoke tehnologije" ili "naučni park" inkubatora je izvedena iz dva izvora. Prvo, široko je publikovano da je jedna od glavnih prednosti Republike Srbije dobro obrazovana i pismena radna snaga. Ovo je naročito bilo istaknuto u fizičkim i egzaktnim naukama. Dakle, tu bi se trebala pojaviti glavna prilika za investitore tražeći nove ideje za razvoj proizvoda za prodaju na specifičnim tehnološkim poljima. Drugo, i možda važnije, tehnološki bazirani proizvodi su više specificirani za aplikaciju i tržišne "paravane", od kojih su mnoge visoko vrednovane dopunske aktivnosti. Ova karakteristika znači da se tehnolozi u Republici Srbiji mogu takmičiti na osnovu svoje snage.

5. Argumenti koji su ranije dati, da osnovna svrha bi trebala biti razvoj novih profitabilnih poslova, što se svodi na isto, te mora biti od važnosti za one koji donose odluku i koji odabiraju tehnologije za potražnju. Osnovni cilj inkubatora sam po sebi nije nastavljavanje laboratorijskog zapošljavanja tehnologa.

Preporuka ovog rada je da cilj inkubatora, ukratko, treba da bude veoma profitno-orijentisan, držeći oko svaki put na dobro poznatoj "krajnjoj crti". Ipak, realnost sistema za oporezivanje može učiniti da početna struktura inkubatora bude u vidu ne-profitne organizacije. Mišljenja smo da treba dopustiti u perspektivi da postanemo zemlja razvoja inkubatora sa stvaranjem profita. Pod bilo kojim uslovima, i u većini zemalja, obično je iskušenje da tehnolozi prihvate disciplinu tržišta, s tim što je glavni interes tehnologa sam po sebi proces istraživanja. Proces istraživanja mora biti pretvoren u želju da se vidi da je posao uspešan na tržištu.

6. Iskustva sa preduzetnicima u Centralnoj i Istočnoj Evropi, pokazuju da su izazovi sa kojima se sreću nove kompanije, u ne tako malom delu stvar od vrednosti i orijentacije preduzetnika.

7. Treba predvideti da inkubatori ne treba da budu ograničeni samo na domaće tržište. Najnovijem pristupu mnogih zemalja ovaj region u razvoju novih firmi najbolje je poslužila međunarodna tržišna orijentacija.

8. Uloga preduzetnika inkubatora će zahtevati posebno efektivne komunikacijske sposobnosti. Neće samo na polju visoko zahtevne regularne interakcije sa zakupcima i zajednice nego će služiti i kao informacijski "čvor" za investitore, generalno baziranu tehnološku industriju i na potencijalne klijente za inkubatorsku proizvodnju. Za preduzetnike njihove komunikacijske sposobnosti moraju predstavljati najistaknutiji kriterijum za selekciju.

Potvrda dobrog funkcionisanja preduzetničkog kadra inkubatora u ostvarivanju uspeha inkubatora je viđena u studijama dva evropska naučna parka, Švedskog SM1L parka i Finskog Spinno parka (Autio and Klofsen, 1998). U obadva, odbor i preduzetništvo inkubatora rade sa aplikantima da bi ekranizovali tehničke ideje i odabrali one sa najvećim potencijalnim šansama za uspeh. Spinno park obuhvata šestomesečni period obuke i konsultacija ujedinjujući preduzetnike da razviju ne samo tehnički plan nego i poslovni koncept, poslovni plan i predloge donacija za smeće investitore.

9. Mišljenja smo da tehnologija inkubatora mora da bude profitno orijentisana, ako nije aktualno profitno preduzeće. Iz tog razloga, rastući Evropski model podrške od strane spoljnih investitora iz dva razloga ima mnogo preporuka. Prvi, inkubator može služiti kao izvor novog porasta mogućnosti za postojeće poslove, i kao atraktivna investicija u svoja vlastita prava. Drugo, poslovna zajednica može biti najefektivniji izvor novih ideja za proizvode, i prema tome glavni izvor inicijativa koje će tehnolozi tražiti. Investitori i potencijalni klijenti mogu na kraju krajeva formirati bliske radne veze sa tehnološkim inkubatorima, a takve veze bi trebale biti ohrabrivane od početka.

10. Komunikacija preduzetnika sa svetom izvan inkubatora je važna funkcija inkubatora. Međutim, moguće je da takvi inkubatori mogu vršiti važnu ulogu u opštem smislu, tj. efektivnije spojiti nekoliko različitih grupa nego što to drugi mehanizmi sada čine. Specifično, većina tehnologa su poznati u akademskim krugovima i među drugim istraživačima; većina kompanija su poznate u njihovoj industriji i tržištu; tako da postoji ograničena interakcija između njih. Ovi uslovi otežavaju kompanijama, investitorima i tehnolozima da pronađu jedni druge. Takođe, postoji odlična veza između mnogih akademskih i istraživačkih institucija i njihovih odgovarajućih industrijskih predmeta, tako da postoje područja gde su takve veze oskudne. Tehnološki inkubatori mogu imati korisnu ulogu u razvoju takvih veza.

11. Rezultati statističke obrade podataka dati su u vidu strukture koja pokazuje raspored statističkih skupova po vrednostima obeležja. Pošto se serija strukture ne mogu tretirati kao funkcija, jer obeležje po kome su uređene nije promenjiva veličina, zato nisu mogli biti matematički obrađivane kao rasporedi frekvencija. Stoga su u ovom radu korišćene metode statistike. Podaci prikupljeni ovim istraživanjem obrađivani su ovim redosledom:

- ispitanici su bili podeljeni u dve grupe preduzetnici i uspešni menadžeri. Primarna obrada obuhvatila je sređivanje odgovora prema tipu formulacije;
- odgovori dobijeni istraživanjem izbrojani su za obe grupe, izračunata je relativna frekvencija svih atributivnih obeležja, na osnovu ukupnih brojeva opcija za sve alternative i dobijeni rezultati sređeni u tabelama u koje je unet rang;
- podaci iz tako dobijenih tabela grafički su ilustrovani stubičastim dijagramima, tako što su na ordinatnu osu nanošene relativne frekvencije, a na apcisnu osu atributivna obeležja;
- na svim prikazima prvi pravougaonik ilustruje odgovore uspešnih menadžera a drugi pravougaonik odgovore preduzetnika;

12. Uzorak preduzetnika društvenih preduzeća obuhvatao je sve nivoe rukovodjenja: od generalnih direktora i članova upravnih odbora, preko rukovodilaca profitnih centara preduzeća, rukovodilaca projekata, pa sve do funkcionalnih rukovodilaca kao što su: finansijski, marketing, proizvodni, kadrovski, informatički, istraživači rukovodioci i rukovodioci razvoja. Može se zaključiti da se istraživanje ograničilo na top i srednju liniju rukovođenja preduzeća, što je za diferenciranje rukovođenja privatnih i društvenih preduzeća i najvažnije. Uzorak je obuhvatao preduzetnike preduzeća u svim privrednim granama, veoma različite veličine i različitog pravnog statusa.

13. Obrada podataka dobijenih testom životni ciljevi vršena je standardnim metodama statistike (srednje vrednosti), metodom multivarijacione analize (analize varijanse, klaster analiza) i χ^2 (Hi - kvadrat) testom. Tabela frekvencija nam je odredila brojni i procentualni odnos dve grupe preduzetnika.

14. S obzirom na prirodu istraživanja možemo zaključiti da svi preduzetnici imaju identične životne ciljeve, dok su životni ciljevi menadžera potpuno različiti u odnosu na preduzetnike.

15. U istraživanju je potvrđena hipoteza da se preduzetnici preduzeća i menadžeri preduzeća bitno razlikuju u svojim životnim ciljevima. Ova različitost životnih ciljeva potiče zbog toga što preduzetnici društvenih preduzeća nisu vlasnici preduzeća, dok su menadžeri privatnici vlasnici svojih preduzeća. Treba naglasiti da je priroda fenomena životnih ciljeva preduzetnika takva da se, posle izvršenih istraživanja, nužno nameće korišćenje ovih rezultata u praksi. Rezultati istraživanja ovih razlika uklapaju se u sliku vlasnika privatnih preduzeća kao preduzetnijih u odnosu na njihove kolege iz društvenih preduzeća.

16. U istraživanju se došlo do sledećeg rezultata:

- vođstvo kao životni cilj je izraženo kod uspešnih menadžera, dok je kod preduzetnika malo izraženo;
- stručnost nije mnogo interesantna ni za jednu od ispitanih grupa;
- kreativnost takođe nije na nekom bitnom mestu kod obe grupe;
- prestiž kao životni cilj je izražen kod uspešnih menadžera, a kod preduzetnika nije bitan;
- solidarnost kao životni cilj je veoma interesantan za preduzetnike, dok kod uspešnim menadžerima nije bitan;
- bogatstvo kao životni cilj se vrlo visoko rangira kod uspešnih menadžera, dok je rang kod preduzetnika vrlo nizak;
- nezavisnost kao životni cilj je mnogo interesantnija kod preduzetnika nego kod uspešnih menadžera;
- ljubav i sigurnost kao životni ciljevi nisu interesantni ni za jednu grupu ispitanika;
- za osećanje dužnosti kao životni cilj vrlo je uočljivo da je malo interesantno kod uspešnih menadžera, dok za grupu preduzetnika nema nekog značaja;

- zadovoljstvo kao životni cilj je veoma bitno za uspešne menadžere a za preduzetnike nema značaja;

17. Od dobijenih podataka izvršeno je rangiranje životnih ciljeva **preduzetnika** u društvenom sektoru. Na prvom mestu je solidarnost, na drugom nezavisnost, a na trećem je osećanje dužnosti. Bogatstvo je na devetom mestu, prestiž je na desetom, dok je vođstvo na jedanaestom mestu. Kod **uspešnih menadžera** na prvom mestu je bogatstvo, prestiž kao životni cilj je na drugom mestu, dok je vođstvo na trećem mestu. Na devetom mestu je ljubav kao životni cilj. Stručnost je na desetom mestu, dok je na jedanaestom mestu osećanje dužnosti.

18. U daljem tumačenju smisla korelacija i činilaca istraživanja neophodno je ponovo podsećanje na višestruku ulogu koju ima varijabla životnih ciljeva. Pored već naglašene preliminarne uloge u ujednačavanju uzoraka, kako bi se njime zahvatila što reprezentativnija struktura životnih ciljeva preduzetnika.

Ona je imala i funkciju druge zavisne varijable. Ipak, njen primarni zadatak je bio da verifikuje glavnu zavisnu varijablu-životne ciljeve. Njome ne samo da je verifikovana vrednost rezultata dobijenih instrumentom kojom je ova pojava registrovana već se to činilo sa svim korelatima životnih ciljeva i zavisnih varijabli. Time je posredno potvrđen isti odnos prema životnim ciljevima preduzetnika.

Da bi u ostvarivanju mogla da realizuje tu svoju funkciju nužan uslov je bio da životni ciljevi budu u korelaciji. Taj odnos je potvrđen:

- vrlo visokim koeficijentom kontigencije koji za vođstvo iznosi $C = 0,612$ i statistički značajnim hi kvadratom $H^2 = 263,497$;
- koeficijent kontigencije za stručnost je $C = 0,474$, H kvadrat $H^2 = 127,398$;
- za kreativnost je statistička značajnost u koeficijentu kontigencije $C = 0,386$, dok je Hi kvadrat $H^2 = 77,117$;
- statistička značajnost kod prestiža je $C = 0,495$, a Hi kvadrat test iznosi $H^2 = 142,651$;
- koeficijent kontigencije za solidarnost iznosi $C = 0,604$, dok je Hi kvadrat $H^2 = 252,633$;
- statistička značajnost kod bogatstva je $C = 0,549$, dok je Hi kvadrat test $H^2 = 190,256$;

- koeficijent kontigencije za nezavisnost iznosi $C = 0,438$, a Hi kvadrat test iznosi $H^2 = 104,277$;
- statistička značajnost za ljubav kod ispitanika iznosi $C = 0,453$, dok je Hi kvadrat test $H^2 = 113,859$;
- za sigurnost je statistička značajnost $C = 0,450$, dok je Hi kvadrat test $H^2 = 111,495$;
- osećanja dužnosti ima statističku značajnost $C = 0,567$, a Hi kvadrat test $H^2 = 208,994$;
- i na kraju zadovoljstvo ima sledeću statističku značajnost. $C = 0,388$, dok je Hi kvadrat test $H^2 = 78,037$.

Iz ovih podataka jasno se vidi da je razlika statistika očigledna radi toga što je veliki Hi kvadrat. S obzirom na prirodu istraživanja možemo zaključiti da preduzetnici imaju različite životne ciljeve u odnosu na menadžere.

19. U ovom radu je potvrđena generalna hipoteza, da ljudi na mestima preduzetnika u preduzećima, imaju različite strukture životnih ciljeva u odnosu na uspešne menadžere, kao posledica individualne psihologije, obrazovanja kulturne sredine u kojoj se razvijaju i rade.

Naučna opravdanost ovog istraživanja sastoji se u tome što je ustanovljena razlika u shvatanjima i prilazima preduzetnika u radu, s jedne strane i uspešnih menadžera s druge strane.

20. Pri istraživanju uticaja strukture životnih ciljeva preduzetnika na uspešnost poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru, polazeći od naučnih stavova u teoriji i samom istraživanju došlo se do sledećih rezultata:

- pri rangiranju životnih ciljeva uspešnih menadžera: 1. bogatstvo, 2. prestiž, 3. vođstvo, 4. zadovoljstvo, 5. kreativnost, 6. sigurnost, 7. solidarnost, 8. nezavisnost, 9. ljubav, 10. stručnost, 11. osećenje dužnosti;
- rangiranje životnih ciljeva preduzetnika: 1. solidarnost, 2. nezavisnost, osećanje dužnosti, 4. ljubav, 5. kreativnost, 6. sigurnost, 7. zadovoljstvo, 8. stručnost, 9. bogatstvo, 10. prestiž, 11. vođstvo.

21. U istraživanju je potvrđena hipoteza da se preduzetnici kao grupa bitno razlikuju u svojim životnim ciljevima od uspešnih menadžera. Ova različitost potiče zbog toga što preduzetnici nisu vlasnici preduzeća, dok su uspešni menadžeri vlasnici svojih preduzeća.

Pokušali smo da obrađujemo jednu od najaktuelnih tema u organizaciji, a posebno uspešnost poslovanja preduzeća u poslednjih nekoliko godina. Naučana radoznalost, pre svega, a ne hrabrost naveli su nas da analitički suprotstavimo životne ciljeve preduzetnika sa jedne strane i uspešnih menadžera sa druge strane i da analiziramo radikalne promene u poslovanju preduzeća koje su aktuelne kod nas i u svetu. Pa se i mi nadamo da smo strpljivom analizom pojava u poslovanju preduzeća i sistematizacijom sakupljenih činjenica, uspeli da damo skroman doprinos proučavanju problema bitnih za preduzetnike i karakterističnih za društvo koje se brzo razvija.

22. Živimo u svetu koji više ne očekuje naše odluke da bi se odredio, ali istovremeno u svetu u kome čovek progresivne orijentacije mora sebe usavršavati i menjati da bi usavršavao i menjao svet i društvene uslove u kojima živi. Ambicija nam je da tumačeći strukturu životinih ciljeva preduzetnika damo skroman doprinos jačanju čovekove moći da usmerava i naučno upravlja preduzećem, u skladu sa opštim ciljevima čoveka kao individue. Ni u jednom području društvenog života nije pogled u budućnost tako potreban kao u području poslovanja preduzeća. Tokom istraživanja naišli smo na izuzetno veliki broj prepreka i naučno-stručnih dilema, od kojih razumljivo, mnoge nismo uspeli da razrešimo (što ostavljamo drugima da istražuju), ali smo bar na njih ukazali. One se kreću od terminoloških nejasnoća i protivrečnosti, od zamagljene raznovrsnosti puteva, načina, ideja i predloga kako treba da izgleda uspešno preduzeće u preduzetničkom inkubatoru.

23. Na osnovu izvršenog istraživanja može se uočiti da za savremena shvatanja progresa, savremenu tehnologiju i savremena sredstva rada mogu stvarati visoko obrazovani kadrovi angažovani u naučnoistraživačkoj delatnosti. Dokazano je da primena savremene tehnologije i realizacije planova koji vode društvo u svet razvijenih zahteva, oblikovanje i permanentno obrazovanje takvih preduzetnika koji će biti u funkciji društvenih potreba, ne samo danas već i u budućnosti.

Da bi se došlo do promene svesti i shvatanja preduzetnika društvenih preduzeća potrebno je:

- vršiti stalne promene u oblasti preduzetništva;
- vršiti permanentno sticanje znanja i razvijanje sposobnosti preduzetnika (na ovaj način bi njihova ukupna aktivnost bila usmerena na sveukupnost promena);
- za uspešno rukovođenje bitno je izgrađivanje preduzetništva;

- vršiti profesionalnu orijentaciju sa budućim studentima koji se opredeljuju za preduzetnike;
- vršiti selekciju među budućim studentima fakulteta;
- uspostaviti sistem napredovanja preduzetnika;
- preduzetništvo na ovim osnovama podrazumeva prihvatanje pedagoških puteva obrazovnog procesa koji odgovara mladima i aktiviranje andragoških rešenja koja će uz pomoć struktura životnih ciljeva preduzetnika dovesti do postizanje boljih rezultata u poslovnosti.

24. Potrebno je naglasiti da je priroda fenomena životnih ciljeva preduzetnika takva da se, posle izvršenih istraživanja, nužno neće upotreba ovih rezultata u praksi. Jer ona najbolje obezbeđuje, ako se dosledno primeni, uspostavljanje potrebnih veza između znanja o predmetu istraživanja i prakse poslovanja preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Ostvareno istraživanje daje dovoljno osnova za pouzdanu procenu životnih ciljeva preduzetnika i mogućnost povoljne primene u poslovanju preduzeća u preduzetničkom inkubatoru.

Ali iako se radi o jednom globalnom i složenom istraživanju sa svim relevantnim strukturama, moguće je njegovo vrednovanje. Ono se pokazuje čak neophodnim pošto se radi o dve grupe uzoraka.

Vrednost prezentovanih istraživanja je u tome što su oni: prvo, autentični, jer izražavaju slobodno opredeljivanje repodenata, i drugo, identični za sva pitanja u obe grupe, pa se mogu smatrati zajedničkim stavovima, tj. može se izvršiti eksploatacija za celu populaciju.

25. Rezultati ovog istraživanja obećavaju, o svemu sudeći, da će njihova primena doneti višestruke ekonomske i društvene koristi. Ekonomsku u smislu da će iz njihove odgovarajuće primene rezultirati povećanju uspešnosti poslovanja preduzeća u preduzetničkim inkubatorima. I društvenu – što će doprineti da se uz pomoć ovog istraživanja efikasnije razvija preduzetništvo preduzeća. Razume se, pod uslovom da ostali činioci, u koje se ubrajaju snabdevenost repromatrijalom, radna disciplina, dobra organizacija rada, itd, deluju u uzajamno zavisnoj interakciji.

9. LITERATURA:

1. Madžar Lj.: Izvorišta preduzetništva u preobraženoj Srbiji, www.yu.rope.com/zines/republika, 2002.
3. Ebben J.: About Small Business, Max 2005., ww.inc.com.
4. United Nations Industrial Development Organization, www.unido.org/doc
5. Benchmarking od Business Incubators, Final Report, European Commision, Centre for Evaluation Servces, Brussels, Febrauarx 2002.
6. www.chfserbia.org
7. www.nisic.ns.ac.yu/incubationCentre.htm l
8. Likert Renzis: New Parems of Management, New York, Mc Grow-Hill, 1961.
9. Likert Renzis: The Human Organizations-its Management and Value, New York, Mc Grow-Hill, Book Company, 1967.
10. Grinberg Džerald, Baron A. Robert, : Ponašanje u organizacijama-Razumevanje i upravljanje ljudskom stranom rada, Želnid, Beograd, 1998.
11. Makormic Marc: Sve što nas ne uče na poslovnoj školi Harvard, Privredni pregled, Beograd, 1995.
12. Stoner Džejms, Friman Edvard, Golbert Daniel: Menadžment, Želnid, Beograd,200.
13. Ayres, C.E.: Zhe Therx of Economic Progres, The University of North Carolina, Chapel Hill, 1994.
14. Brochows, R., Horwitz, S.: The Psiholoy of the Entrepreneur, Balling Publish-ing, Cambridge, 1986.
15. Cascio, W.F.: Managing Human Resources Productivity Qualty at Worklife Profits, McGraw Hill, London, 1992.
16. Certo, S.C.: Principles of modren Management, Allyn an Bacon, Boston, 1989.
17. Casson, M.G.: The Interpreneurship Economoc Theory, Oxford, 1982.
18. Denton, D.K.: Enterpreneural Sprit, Business, 5/6.,1993.
19. Drucker, P.: Inovacije i preduzetništvo, Privredni pregled, Beograd,1991.
20. Fry, F.L.: Entrepreneurship – A Planing Approach, West Publising Company, Minneapolis-San Francisko, 1993.
21. Nonaka, I. Takenchi,H.: The Knowledge-Creating Company, New York-Oxford, Oxford University Press, 1995.
22. Schumpeter, J.: Business Cycless, McGraw Hill, New York, 1939.
23. Weihrich, H., Koontz, H.: Menadžment, Mate, Zagreb, 1994.
24. Wiig Karl: People – Focused Knowldge Management-How Efective Decision Making Leads to Corporate Success, Jorda Hill, Oxford, USA. 2004.
25. Božić V.: Kako voditi mali biznis, Gravitacija, Centar za biznis menadžment, Zlatibor, 1993.

26. Brnjas Zvonko, : Od male privrede do velikog biznisa, Omega-OZ, Beograd,1995.
27. Sajfert Z.: Preduzetništvo, Tehnički Fakultet " Mihajlo Pupin " , Zrenjanin, 2004.
28. Dalle E.: Planing and Developing the Company Organization Strukture, prevod, Trstenik, 1967.
29. Dedijer Stevo, Jequier Nicolas: Doba preduzetničke intelegencije, Feniks, Beograd, 1991.
30. Druker P.: Post kapitalističko društvo, Privredni pregled, Beograd, 1995.
31. Hisrish, P.: Entrepreneurship, Irwin, Homewood, 1989.
32. Ožegović P.: Preduzetničko poslovanje, Publicistika-trajna radna zajednica PSL, Beograd 1995.
33. Popović, P.: Preduzetništvo granica rasta, Ekonomski institut Beograd, 1995.
34. Radović, M.: Vodič za uspešan biznis, Udruženje menadžera Srbije, Beograd, 1995.
35. Sajfert Zvonko,: Preduzetnički menadžment, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 2003.
36. Tomaš R.: Strah od preduzetništva, Ekonomika, Beograd, 1998.
37. Leković, B., Vučenović, V.: Menadžment – filozofija i tehnologija, Želnid, Beograd, 1998.
38. Jokić D.: Preduzetništvo, Rujno, Užice, 2002.
39. Bennis Warren, and Tomas Robert : How Values, and Defuning Moments Shape Leaders, Boston, Harvard Business School Press, 2002.
40. Chartzkel, Yay: Intelctual Capital, Oxford, England, Capstone, 2002.
41. Pinchot, Grifford, and Pellman Ron: Intrapreneuring in Action, Handbook for Business Innovation, San Francisko, 2000.
42. Ready Douglas: How Storytelling Builds Next-Generation Leaders, Sloan Management Review 43, no 4, 2002.

P R I L O Z I

PRILOG

TABELA FREKVENCIJA 1

VODSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	4	3	7
2	6	2	8
3	4	10	14
4	1	1	2
5	4	4	8
6	5	1	6
7	3	8	11
8	8	6	14
9	29	1	30
10	50	1	51
11	36	3	39
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 1

VODSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	7.5	2.7	3.7
2	5	4	4.3
3	25	2.7	7.4
4	2.5	0.6	1
5	10	2.7	4.2
6	2.5	3.3	3.1
7	20	2	5.8
8	15	5.4	7.4
9	2.5	19.3	15.8
10	2.5	33.3	26.8
11	7.5	24	20.5
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.09

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	163.497	10	0.0	
PHI	0.674			
CONTINGENCY COEF. C	0.512			
CRAMER'S V	0.447			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.247	0.051	4.201	
KENDALL TAU-B	0.138	0.034	4.201	
STUART TAU-C	0.136	0.035	4.201	
SOMERS D	0.109	0.029	4.201	1
SOMERS D	0.172	0.040	4.201	3
CORRELATION	0.353	0.033	5.629	
SPEARMAN RANK CORR.	0.175	0.039	4.439	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 2

STRUČNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	1	3
2	4	1	5
3	1	5	6
4	14	4	18
5	29	0	29
6	24	5	29
7	28	1	29
8	30	2	32
9	11	4	15
10	4	10	14
11	3	7	10
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 2

STRUČNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2.5	1.3	1.6
2	2.5	2.6	2.6
3	12.5	0.7	3.1
4	10	9.3	9.5
5	2	19.3	15.3
6	10.5	16	15.3
7	2.5	18.7	15.3
8	5	20	16.8
9	10	7.4	7.9
10	25	2.7	7.3
11	17.5	2	5.3
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECED VALUE IS 0.09

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	83.497	10	0.0	
PHI	0.418			
CONTINGENCY COEF. C	0.364			
CRAMER'S V	0.275			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.005	0.051	0.091	
KENDALL TAU-B	0.004	0.036	0.091	
STUART TAU-C		0.004 0.038	0.091	
SOMERS D	0.003	0.027	0.091	1
SOMERS D	0.005	0.044	0.091	4
CORRELATION	-0.022	0.048	-0.437	
SPEARMAN RANK CORR.	0.001	0.042	0.025	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 3

KREATIVNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	1	3
2	2	4	6
3	12	2	14
4	23	4	27
5	23	17	40
6	25	3	28
7	18	1	19
8	30	2	32
9	11	3	14
10	2	1	3
11	2	2	4
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 3

KREATIVNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2.5	1.3	1.6
2	10	1.3	3.2
3	5	8	7.3
4	10	15.4	14.3
5	42.5	15.4	21
6	7.5	16.7	14.7
7	2.5	12	10
8	5	20	16.8
9	7.5	7.3	7.4
10	2.5	1.3	1.6
11	5	1.3	2.1
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.18

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	63.497	20	0.0
PHI	0.314		
CONTINGENCY COEF. C	0.282		
CRAMER'S V	0.207		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.147	0.051	3.201	
KENDALL TAU-B	0.088	0.034	3.201	
STUART TAU-C	0.106	0.035	3.201	
SOMERS D	0.111	0.029	3.201	1
SOMERS D	0.172	0.040	3.201	5
CORRELATION	0.153	0.033	3.629	
SPEARMAN RANK CORR.	0.175	0.039	3.439	

PRILOG

TABELA FREKVENCIJA 4

PRESTIŽ	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	5	5	10
2	8	15	20
3	6	3	9
4	2	3	5
5	11	4	15
6	3	2	5
7	6	2	8
8	8	4	12
9	31	3	34
10	37	1	38
11	33	1	34
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 4

PRESTIŽ	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	12.5	3.3	5.3
2	30	5.3	10.5
3	7.5	4	4.7
4	7.5	1.3	2.6
5	10	7.3	7.9
6	5	2	2.7
7	5	4	4.2
8	10	5.3	6.3
9	7.5	20.7	17.9
10	2.5	24.7	20
11	2.5	22	17.9
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.73

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	103.497	20	0.0
PHI	0.474		
CONTINGENCY COEF. C	0.312		
CRAMER'S V	0.347		

STATISTIC	VALUE	ASE 1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.247	0.041	5.201	
KENDALL TAU-B	0.138	0.030	5.201	
STUART TAU-C	0.136	0.033	5.201	
SOMERS D	0.109	0.025	5.201	1
SOMERS D	0.272	0.036	5.201	6
CORRELATION	0.353	0.035	5.629	
SPEARMAN RANK CORR.	0.275	0.036	5.439	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 5

SOLIDARNOST	GRUPA		TOTAL
	MENADŽERI	PREDUZETNICI	
1	1	70	71
2	4	40	44
3	1	18	19
4	2	2	4
5	3	3	6
6	2	3	5
7	13	2	15
8	2	3	5
9	5	2	7
10	5	4	9
11	2	3	5
TOTAL	40	150	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 5

SOLIDARNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	46.7	2.5	37.3
2	26.7	10	23.1
3	12	2.5	10
4	1.3	5	2.1
5	2	7.5	3.1
6	2	5	2.6
7	1.3	32.5	7.9
8	2	5	16.8
9	1.3	12.5	3.7
10	2.7	12.5	4.7
11	2	5	2.6
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.27

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	243.497	20	0.0
PHI	0.744		
CONTINGENCY COEF. C	0.602		
CRAMER'S V	0.532		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.294	0.061	-4.302	
KENDALL TAU-B	0.238	0.044	-4.302	
STUART TAU-C	0.236	0.045	-4.302	
SOMERS D	0.209	0.039	-4.302	1
SOMERS D	0.272	0.050	-4.302	7
CORRELATION	0.453	0.043	-5.865	
SPEARMAN RANK CORR.	0.275	0.049	-4.481	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 6

BOGATSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	13	15
2	5	7	12
3	5	5	10
4	4	4	8
5	5	1	6
6	4	1	5
7	7	3	10
8	10	2	12
9	30	2	32
10	31	1	32
11	47	1	48
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 6

KREATIVNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	1.3	32.5	7.8
2	3.3	17.5	6.2
3	3.3	12.5	5.6
4	2.7	10	4.2
5	3.3	2.5	3.1
6	2.7	2.5	2.6
7	4.7	7.5	5.3
8	6.7	5	6.2
9	20	5	16.7
10	20.7	2.5	16.7
11	31.3	2.5	25.6
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECED VALUE IS 0.80

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	183.497	20	0.0	
PHI	0.634			
CONTINGENCY COEF. C	0.512			
CRAMER'S V	0.447			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.247	0.051	4.201	
KENDALL TAU-B	0.188	0.040	4.201	
STUART TAU-C	0.196	0.045	4.201	
SOMERS D	0.159	0.034	4.201	1
SOMERS D	0.222	0.050	4.201	8
CORRELATION	0.283	0.049	5.029	
SPEARMAN RANK CORR.	0.215	0.047	4.439	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 7

NEZAVOSNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	45	4	49
2	44	4	48
3	29	3	32
4	3	1	4
5	4	4	8
6	4	3	7
7	2	1	3
8	11	6	17
9	3	4	7
10	2	3	5
11	3	7	10
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 7

NEZAVISNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	30	10	25.8
2	29.4	10	25.3
3	19.3	7.5	16.9
4	2	2.5	2.1
5	2.7	10	4.2
6	2.7	7.5	3.7
7	1.3	2.5	1.5
8	7.3	15	8.9
9	2	10	3.7
10	1.3	7.5	2.6
11	2	17.5	5.3
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECED VALUE IS 0.08

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	103.497	20	0.0	
PHI	0.474			
CONTINGENCY COEF. C	0.412			
CRAMER'S V	0.327			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.206	0.061	-3.201	
KENDALL TAU-B	-0.138	0.044	-3.201	
STUART TAU-C	-0.138	0.045	-3.201	
SOMERS D	-0.119	0.036	-3.201	1
SOMERS D	-0.152	0.050	-3.201	9
CORRELATION	-0.293	0.050	-5.149	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.155	0.050	-3.239	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 8

LJUBAV	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	3	2	5
2	5	2	7
3	27	2	29
4	23	4	27
5	35	5	40
6	12	5	17
7	12	1	13
8	24	2	26
9	5	9	14
10	3	5	8
11	1	3	4
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 8

LJUBAV	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	5	2.6
2	3.3	5	3.6
3	18	5	15.3
4	15.3	10	14.2
5	23.4	12.5	21
6	8	12.5	8.9
7	8	2.5	6.8
8	16	5	13.7
9	3.3	22.5	7.5
10	2	12.5	4.3
11	0.7	7.5	2.1
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.45

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	113.697	20	0.0000	
PHI	0.494			
CONTINGENCY COEF. C	0.412			
CRAMER'S V	0.347			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.137	0.051	-2.341	
KENDALL TAU-B	-0.098	0.040	-2.341	
STUART TAU-C	-0.104	0.042	-2.341	
SOMERS D	-0.079	0.032	-2.341	1
SOMERS D	-0.112	0.049	-2.341	10
CORRELATION	-0.183	0.049	-3.399	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.115	0.047	-2.339	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 9

SIGURNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	1	3
2	4	2	6
3	15	1	16
4	24	3	27
5	10	1	11
6	36	9	45
7	18	4	22
8	23	9	32
9	5	4	9
10	7	4	11
11	6	2	8
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 9

SIGURNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	1.3	2.5	1.6
2	2.7	5	3.1
3	10	2.5	8.5
4	16	7.5	14.2
5	6.7	2.5	5.8
6	24	22.5	23.7
7	12	10	11.6
8	15.3	22.5	16.8
9	3.3	10	4.7
10	4.7	10	5.8
11	4	5	4.2
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.36

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	109.497	20	0.0000	
PHI	0.500			
CONTINGENCY COEF. C	0.442			
CRAMER'S V	0.347			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.277	0.051	-4.990	
KENDALL TAU-B	-0.198	0.034	-4.990	
STUART TAU-C	-0.210	0.040	-4.990	
SOMERS D	-0.159	0.030	-4.990	1
SOMERS D	-0.242	0.047	-4.990	11
CORRELATION	-0.253	0.042	-5.599	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.245	0.039	-5.059	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 10

DUŽNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	15	2	17
2	33	2	35
3	34	1	35
4	20	5	25
5	8	1	9
6	15	5	20
7	10	1	11
8	6	1	7
9	4	1	5
10	3	6	9
11	2	15	17
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 10

DUŽNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	10	5	8.9
2	22	5	18.5
3	22.7	2.5	18.5
4	13.3	12.5	13.1
5	5.3	2.5	4.7
6	10	12.5	10.5
7	6.7	2.5	5.9
8	4	2.5	3.7
9	2.7	2.5	2.6
10	2	15	4.7
11	1.3	37.5	8.9
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALUE IS 0.55

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	207.497	20	0.0	
PHI	0.684			
CONTINGENCY COEF. C	0.562			
CRAMER'S V	0.477			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.277	0.051	-4.801	
KENDALL TAU-B	-0.203	0.040	-4.801	
STUART TAU-C	-0.216	0.045	-4.801	
SOMERS D	-0.159	0.032	-4.801	1
SOMERS D	-0.252	0.050	-4.801	12
CORRELATION	-0.353	0.046	-5.629	
SPEARMAN RANK CORR.	0.235	0.046	-4.999	

PRILOG 1

TABELA FREKVENCIJA 11

ZADOVOLJSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	2	3	5
2	4	2	6
3	6	7	13
4	28	10	38
5	25	3	28
6	19	2	21
7	20	1	21
8	23	3	26
9	11	3	14
10	10	3	13
11	2	3	5
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 11

ZADOVOLJSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1	1.3	7.5	2.7
2	2.7	5	3.2
3	4	17.5	6.9
4	18.7	25	20
5	16.7	7.5	14.7
6	12.7	5	11
7	13.4	2.5	11
8	15.3	7.5	13.7
9	7.3	7.5	7.3
10	6.6	7.5	6.8
11	1.3	7.5	2.7
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECED VALUE IS 0.55

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	77.497	20	0.0
PHI	0.434		
CONTINGENCY COEF. C	0.382		
CRAMER'S V	0.297		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.077	0.061	-1.251	
KENDALL TAU-B	0.048	0.044	-5.251	
STUART TAU-C	0.051	0.045	-5.251	
SOMERS D	0.039	0.034	-1.251	1
SOMERS D	0.062	0.050	-1.251	13
CORRELATION	0.093	0.052	-1.639	
SPEARMAN RANK CORR.	0.065	0.049	-1.289	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 1

VOĐSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	8	14	22
4	1	3	4
5	4	4	8
6	4	2	6
7	3	11	14
8	5	5	10
9 -11	125	1	126
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 1

VOĐSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	5.3	35	11.6
4	0.7	7.5	2.1
5	2.7	10	4.2
6	2.7	5	3.1
7	2	27.5	7.4
8	3.3	12.5	5.3
9 - 11	83.3	2.5	66.3
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.09

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	142.725	12	0.0	
PHI	0.643			
CONTINGENCY COEF. C	0.496			
CRAMER'S V	0.425			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.722	0.049	7.125	
KENDALL TAU-B	0.341	0.036	7.125	
STUART TAU-C	0.169	0.033	7.125	
SOMERS D	0.527	0.042	7.125	1
SOMERS D	0.210	0.024	7.125	3
CORRELATION	0.390	0.031	5.682	
SPEARMAN RANK CORR.	0.370	0.032	7.153	

PRILOG 2

***** TABELA FREKVENCIJA 2

STRUČNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	4	6	10
4	25	3	28
5	25	1	26
6	18	5	23
7	28	2	30
8	25	3	28
9 -11	25	20	45
TOTAL	150	40	190

***** STRUKTURA KOLONA TABELE 2

STRUČNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	2.6	15	5.3
4	16.7	7.5	14.7
5	16.7	2.5	13.7
6	12	12.5	12.1
7	18.6	5	15.8
8	16.7	7.5	14.7
9 - 11	16.7	50	23.7
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 1.00

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	87.725	12	0.0
PHI	0.443		
CONTINGENCY COEF. C	0.396		
CRAMER'S V	0.315		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.012	0.062	0.235	
KENDALL TAU-B	0.011	0.046	0.235	
STUART TAU-C	0.011	0.043	0.235	
SOMERS D	0.007	0.038	0.235	1
SOMERS D	0.010	0.055	0.235	4
CORRELATION	0.006	0.055	0.129	
SPEARMAN RANK CORR.	0.010	0.052	0.188	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 3

KREATIVNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	21	10	31
4	22	4	26
5	23	16	39
6	23	5	28
7	20	2	22
8	25	2	27
9 -11	16	1	17
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 3

KREATIVNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	14	25	16.3
4	14.7	10	13.6
5	15.3	40	20.5
6	15.3	12.5	14.7
7	13.3	5	11.7
8	16.7	5	14.3
9 - 11	10.7	2.5	8.9
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 2.63

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	54.725	12	0.0	
PHI	0.343			
CONTINGENCY COEF. C	0.296			
CRAMER'S V	0.245			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.252	0.055	4.571	
KENDALL TAU-B	0.171	0.036	4.571	
STUART TAU-C	0.179	0.038	4.571	
SOMERS D	0.147	0.030	4.571	1
SOMERS D	0.210	0.044	4.571	5
CORRELATION	0.220	0.043	4.594	
SPEARMAN RANK CORR.	0.210	0.043	4.612	

PRILOG 2

***** TABELA FREKVENCIJA 4

PRESTIŽ	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	11	13	24
4	5	6	11
5	11	4	15
6	6	4	10
7	4	2	6
8	11	6	17
9 -11	102	5	107
TOTAL	150	40	190

***** STRUKTURA KOLONA TABELE 4

PRESTIŽ	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	7.3	32.5	12.7
4	3.3	15	5.8
5	7.4	10	7.9
6	4	10	5.3
7	2.7	5	3.1
8	7.3	15	8.9
9 - 11	68	12.5	56.3
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.73

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	122.725	12	0.0
PHI	0.523		
CONTINGENCY COEF. C	0.466		
CRAMER'S V	0.375		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.552	0.059	6.765	
KENDALL TAU-B	0.321	0.042	6.765	
STUART TAU-C	0.239	0.033	6.765	
SOMERS D	0.367	0.049	6.765	1
SOMERS D	0.280	0.034	6.765	6
CORRELATION	0.400	0.041	6.512	
SPEARMAN RANK CORR.	0.350	0.041	6.833	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 5

SOLIDARNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	134	2	136
4	2	4	6
5	3	3	6
6	3	1	4
7	1	14	15
8	3	2	5
9 -11	4	14	18
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 5

SOLIDARNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	89.3	5	71.6
4	1.3	10	3.2
5	2	7.5	3.2
6	2	2.5	2.1
7	0.7	35	7.8
8	2	5	2.6
9 - 11	2.7	35	9.5
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.27

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	242.725	12	0.0
PHI	0.743		
CONTINGENCY COEF. C	0.596		
CRAMER'S V	0.525		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.642	0.069	-5.951	
KENDALL TAU-B	0.341	0.046	-5.951	
STUART TAU-C	0.206	0.033	-5.951	
SOMERS D	0.487	0.062	-5.951	1
SOMERS D	0.240	0.034	-5.951	7
CORRELATION	0.440	0.051	-6.033	
SPEARMAN RANK CORR.	0.360	0.052	-5.970	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 6

BOGATSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	15	28	43
4	4	4	8
5	5	1	6
6	6	1	7
7	6	3	9
8	11	1	12
9 -11	103	2	105
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 6

BOGATSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	10	70	22.7
4	2.7	10	4.3
5	3.3	2.5	3.1
6	4	2.5	3.6
7	4	7.5	4.7
8	7.3	2.5	6.3
9 - 11	68.7	5	55.3
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.82

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	141.725	12	0.0000
PHI	0.563		
CONTINGENCY COEF. C	0.490		
CRAMER'S V	0.400		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.322	0.077	3.864	
KENDALL TAU-B	0.191	0.049	3.864	
STUART TAU-C	0.160	0.041	3.864	
SOMERS D	0.207	0.053	3.864	1
SOMERS D	0.180	0.046	3.864	8
CORRELATION	0.270	0.054	4.560	
SPEARMAN RANK CORR.	0.210	0.053	3.891	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 7

NEZAVISNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	120	14	134
4	3	1	4
5	4	4	8
6	4	2	6
7	2	1	3
8	9	6	15
9 -11	8	12	20
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 7

NEZAVISNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	80	35	70.5
4	2	2.5	2.1
5	2.7	10	4.3
6	2.7	5	3.1
7	1.3	2.5	1.6
8	6	15	7.9
9 - 11	5.3	30	10.5
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.09

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	102.125	12	0.0	
PHI	0.480			
CONTINGENCY COEF. C	0.432			
CRAMER'S V	0.349			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.512	0.079	-5.055	
KENDALL TAU-B	-0.253	0.046	-5.055	
STUART TAU-C	-0.170	0.033	-5.055	
SOMERS D	-0.339	0.060	-5.055	1
SOMERS D	-0.195	0.035	-5.055	9
CORRELATION	-0.355	0.050	-5.469	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.277	0.050	-5.105	

PRILOG 2

***** TABELA FREKVENCIJA 8

LJUBAV	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	23	4	27
4	31	3	34
5	33	6	39
6	17	6	23
7	17	1	18
8	19	3	22
9 -11	10	17	27
TOTAL	150	40	190

***** STRUKTURA KOLONA TABELE 8

LJUBAV	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	15.3	10	14.2
4	20.7	7.5	17.9
5	22	15	20.5
6	11.4	15	12.1
7	11.4	2.5	9.5
8	12.6	7.5	11.6
9 - 11	6.6	42.5	14.2
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 2.78

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	100.125	12	0.0	
PHI	0.443			
CONTINGENCY COEF. C	0.426			
CRAMER'S V	0.325			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.133	0.059	-2.229	
KENDALL TAU-B	-0.094	0.041	-2.229	
STUART TAU-C	-0.100	0.043	-2.229	
SOMERS D	-0.078	0.032	-2.229	1
SOMERS D	-0.113	0.050	-2.229	10
CORRELATION	-0.167	0.049	-3.105	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.112	0.048	-2.268	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 9

SIGURNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	15	1	16
4	20	3	23
5	14	1	15
6	34	9	43
7	22	4	26
8	25	10	35
9 -11	20	12	32
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 9

SIGURNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	10	2.5	8.5
4	13.3	7.5	12.1
5	9.3	2.5	7.9
6	22.7	22.5	22.6
7	14.7	10	13.7
8	16.7	25	18.4
9 - 11	13.3	30	16.8
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 3,45

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.
PEARSON CHISQUARE	93.225	12	0.0
PHI	0.443		
CONTINGENCY COEF. C	0.419		
CRAMER'S V	0.325		

STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.272	0.055	-4.840	
KENDALL TAU-B	-0.191	0.040	-4.840	
STUART TAU-C	-0.199	0.042	-4.840	
SOMERS D	-0.157	0.033	-4.840	1
SOMERS D	-0.234	0.048	-4.840	11
CORRELATION	-0.260	0.045	-5.292	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.230	0.046	-4.907	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 10

DUŽNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	82	3	85
4	15	5	20
5	6	3	9
6	16	5	21
7	13	2	15
8	10	1	11
9 -11	8	21	29
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 10

DUŽNOST	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	61.3	7.5	44.7
4	10	12.5	10.6
5	4	7.5	4.8
6	10.6	12.5	11
7	8.6	5	7.9
8	6.6	2.5	5.8
9 - 11	5.3	52.5	15.2
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 0.18

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	187.425	12	0.0	
PHI	0.653			
CONTINGENCY COEF. C	0.546			
CRAMER'S V	0.462			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	-0.318	0.061	-4.711	
KENDALL TAU-B	-0.210	0.042	-4.711	
STUART TAU-C	-0.196	0.041	-4.711	
SOMERS D	-0.194	0.040	-4.711	1
SOMERS D	-0.226	0.044	-4.711	12
CORRELATION	-0.320	0.047	-5.354	
SPEARMAN RANK CORR.	-0.237	0.047	-4.800	

PRILOG 2

TABELA FREKVENCIJA 11

ZADOVOLJSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	8	10	18
4	29	10	39
5	9	4	13
6	14	2	16
7	30	4	34
8	35	5	40
9 -11	25	5	30
TOTAL	150	40	190

STRUKTURA KOLONA TABELE 11

ZADOVOLJSTVO	GRUPA		TOTAL
	PREDUZETNICI	MENADŽERI	
1 - 3	5.3	25	9.5
4	19.3	25	20.5
5	6	10	6.8
6	9.3	5	8.4
7	20	10	17.9
8	23.4	12.5	21
9 - 11	16.7	12.5	15.9
TOTAL	100	100	100

MINIMUM ESTIMATED EXPECTED VALOU IS 2.32

STATISTIC	VALUE	D.F.	PROB.	
PEARSON CHISQUARE	44.390	12	0.0	
PHI	0.313			
CONTINGENCY COEF. C	0.303			
CRAMER'S V	0.220			
STATISTIC	VALUE	ASE1	T-VALUE	DEP
GAMMA	0.082	0.061	1.387	
KENDALL TAU-B	0.060	0.042	1.387	
STUART TAU-C	0.062	0.044	1.387	
SOMERS D	0.050	0.035	1.387	1
SOMERS D	0.072	0.053	1.387	13
CORRELATION	0.100	0.053	1.895	
SPEARMAN RANK CORR.	0.073	0.051	1.423	

PRILOG 3

NUMBER OF CASES PER GROUP

PREDUZETNICI	150
MENADŽERI	40
TOTAL	190

ESTIMATES OF MEANS

		PREDUZETNICI	MENADŽERI	TOTAL
VOĐSTVO	3	8.5450	4.3250	8.3431
STRUČNOST	4	5.4350	6.5750	5.6977
KREATIVNOST	5	4.6950	3.6000	4.8204
PRESTIŽ	6	7.8050	3.4250	7.7022
SOLIDARNOST	7	1.1800	6.3000	1.6477
BOGATSTVO	8	7.7700	1.5500	7.0272
NEZAVISNOST	9	1.7500	5.1500	1.9090
LJUBAV	10	4.3850	6.0750	4.4613
SIGURNOST	11	4.9550	6.6250	4.8340
DUŽNOST	12	2.9200	7.0500	3.1431
ZADOVOLJSTVO	13	5.5550	4.3250	5.4136

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE VOĐSTVO

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM OF SQ.	MEAN SQ.	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	726.4031	363.2014	113.7976	0.0
ERROR	437	1394.7490	3.1916		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 337 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	0.0
MENADŽERI		13.6377

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE STRUČNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	46.1153	23.0576	6.0313	0.0026
ERROR	437	1670.6541	3.8230		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-3.3663	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	MENADŽERI	PREDUZETNICI
PREDUZETNICI	0.0009	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE KREATIVNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	90.0376	45.0188	13.9453	0.0000
ERROR	437	1410.7466	3.2283		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	MENADŽERI	PREDUZETNICI
PREDUZETNICI	3.5185	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	MENADŽERI	PREDUZETNICI
PREDUZETNICI	0.0005	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE PRESTIŽ

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	847.1153	423.6101	76.7889	0.0
ERROR	437	2410.7327	5.5166		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	10.7665	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE SOLIDARNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	952.3347	476.1672	137.2562	0.0
ERROR	437	1516.0339	3.4692		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-15.8708	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE BOGATSTVO

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	1335.2175	667.6086	87.9175	0.0
ERROR	437	3318.3943	7.5936		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	13.0318	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE NEZAVISNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	473.0535	236.5267	48.8645	0.0
ERROR	437	2115.2817	4.8405		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-8.9224	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0000	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE LJUBAV

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	117.4625	58.7312	14.9231	0.0
ERROR	437	1719.8555	3.9356		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-4.9185	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0001	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE SIGURNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	177.1302	88.5651	21.9439	0.0
ERROR	437	1763.7251	4.0360		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-4.7994	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0001	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE DUŽNOST

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	682.8157	341.4077	61.0671	0.0
ERROR	437	2443.1355	5.5907		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	-10.0846	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0	1.0000
MENADŽERI	1.0000	

ONE WAY ANALYSIS OF VARIANCE FOR VARIABLE ZADOVOLJSTVO

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE OF VARIANCE	D.F.	SUM. OF SQ.	MEAN SQ	F-VALUE	PROB(TAIL)
EQUALITY OF CELL MEANS	2	52.5652	26.2826	5.5004	0.0
ERROR	437	2088.1106	4.7783		

T-TEST MATRIX FOR GROUP MEANS ON 437 DEGREES OF FREEDOM

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	3.2486	0.0
MENADŽERI	0.0	

PROBABILITIES FOR THE T-VALUES ABOVE

	PREDUZETNICI	MENADŽERI
PREDUZETNICI	0.0013	1.0000
MENADŽERI	1.0000	