

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Sara Lednik

Učenje in usposabljanje kot inštrument inovativne družbe in organizacije

Magistrsko delo

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Sara Lednik

Mentor:izr. prof. dr. Anton Kramberger

Učenje in usposabljanje kot inštrument inovativne družbe in organizacije

Magistrsko delo

Ljubljana, 2014

ZAHVALA

Rada bi se iskreno zahvalila svojemu mentorjuizr. prof. dr. Antonu Krambergerju za vso strokovno pomoč, koristne nasvete, predloge, hitro odzivnost in zavzetost ter ne nazadnje spodbudne besede tekom pisanja te naloge.

Zahvaljujem se tudi vsem svojim ožjim prijateljem za podporo, še posebej pa Jeleni, ki me je v stresnih trenutkih bodrila, mi vlivala pogum in z menoj preživljala čas.

Učenje in usposabljanje kot inštrument inovativne družbe in organizacije

Pojav globalizacije spodbuja znanstveno–tehnološki napredek, pri čemer sta inovativnost in znanje bolj pomembna kot kadarkoli prej v preteklosti. Globalne spremembe v gospodarsko–poslovnem okolju imajo posledično zelo velik vpliv na področje razvijanja človeških virov in človeškega potenciala tudi v podjetjih. Izmenjava in uporaba znanj na nacionalni in globalni ravni predstavlja vse večji pomen za podjetja in njihovo proizvodnjo. Organizacije se v današnjem času soočajo z negotovimi in spreminjajočimi se razmerami na trgu, zato je za njihovo konkurenčnost in uspeh ključnega pomena sposobnost učenja in inovativnosti. Brez tega tako družba, organizacije kot tudi posamezniki le ponavljajo stare prakse, spremembe ostajajo izključno površinske, izboljšave so bodisi le naključne ali kratkotrajne. Na splošno se vloga znanosti in tehnološkega razvoja v konkurenčnosti in produktivnosti ter gospodarskem razvoju vse bolj povečuje. Rast je pogojena s hitrim razvojem novih procesov, izdelkov, storitev na podlagi tehnologij in spreminjajočimi se značilnostmi trga. Inovativno ustvarjanje, ki pelje v gospodarsko rast, je neposredno povezano z izobraževanjem, učenjem in vedno novejšimi veščinami ter rešitvami za izpolnjevanje zahtev trga. Gospodarsko stanje Slovenije se vse bolj zaostriuje, BDP je upadel, razmere na trgu dela so slabše. Vse večkrat se soočimo s poudarki, da so in bodo inovacije edine, ki bi rešile svetovno gospodarstvo, gospodarstvo posameznih držav in ne nazadnje tudi podjetij. Potencial za razvoj in bogastvo naše dobe se torej skriva v novih spretnostih in zamislih.

Ključne besede: izobraževanje, usposabljanje, inovativna organizacija, inovativna družba konkurenčna prednost.

Learning and training as a tool of an innovative society and organisation

Globalisation promotes scientific and technological development. As a result, innovation and knowledge are now more important than ever. Global change in the economic and business environment has a strong impact on the development of human resources and potential in companies. The exchange and use of knowledge both at the national and global level is increasingly important for companies and their production. Nowadays, organisations are facing an uncertain and changing situation in the market. To this end, learning and innovation are the key elements of competitiveness and success. Without them, the society, organisations and individuals can only follow old practices and introduce minor changes, while improvements are either coincidental or short-lived. The role of science and technological development is increasingly powerful in achieving competitiveness, productivity and economic development. Moreover, growth depends on rapid development of new processes, products and services on the basis of technology and changes in the market. Innovation, paving the way towards economic growth, is directly connected to education, learning, new skills and solutions aiming to meet the requirements of the market. Slovenia's economic situation is worsening as both GDP and the labour market have been declining. We often hear that innovation will remain the only solution to saving the global economy, the economies of individual countries as well as companies. It seems that new skills and ideas hold the potential for development and prosperity.

Keywords: education, training, innovative organisation, innovative society, competitive advantage.

KAZALO VSEBINE:

1 UVOD	8
1.1 ZASNOVA MAGISTRSKEGA DELA	10
1.2 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE IN TEZE	11
2 OPREDELITVE ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI	14
2.1 INOVATIVNA ORGANIZACIJA.....	20
2.2 UČEČA SE ORGANIZACIJA (IZBOR OPREDELITEV)	22
2.3 USPOSABLJANJE IN UČENJE V ORGANIZACIJAH (OSNOVE)	25
2.4 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA	28
3 DEJAVNIKI IN AKTERJI ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI.....	32
3.1 UVAJANJE NOVIH TEHNOLOGIJ IN USPOSABLJANJE ZANJE.....	33
3.2 AKTERJI INOVATIVNOSTI, INOVATIVNOST V STRATEGIJAH.....	35
3.3 DELAVCI Z ZNANJEM	38
3.4 DEJAVNIKI ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI IN NJIHOV VPLIV	39
3.4.1 INDIVIDUALNI DEJAVNIKI IN UČENJE	40
3.4.2 ORGANIZACIJSKI DEJAVNIKI	41
3.4.3 SKUPINSKI DEJAVNIKI, TIMSKO DELO	41
3.4.4 ORGANIZACIJSKA STRATEGIJA IN STRUKTURA	43
3.4.5 ORGANIZACIJSKA KULTURA IN KLIMA	45
3.4.6 NARAVA DELOVNIH MEST.....	46
3.4.7 NADARJENOST, TALENTI.....	47
4 GLOBALNI SVET IN INOVATIVNOST DRŽAV OZIROMA DRUŽB.....	48
4.1 STANJE INOVATIVNE DRUŽBE, GOSPODARSTVA.....	50
4.2 KONKURENČNOST GOSPODARSTVA (PORTERJEV DIAMANTNI MODEL).....	51
4.3 TEHNOLOŠKA RAVEN GOSPODARSTVA/PRODUKTIVNOSTI	54
4.4 RAZVOJNA POLITIKA EU IN RAZVITEJŠEGA SVETA.....	57
4.4.1 LIZBONSKA STRATEGIJA (DO 2010)	57
4.4.2 STRATEGIJA EVROPA 2020	60
4.4.3 OECD STRATEGIJA	62
5 PREGLED STANJA IN INOVATIVNOSTI (GOSPODARSTVA) V SLOVENIJI	63
5.1 OECD IN EU SWOT ANALIZA STANJA GOSPODARSTVA V SLOVENIJI.....	63

5.2 KONKURENČOST SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA (LESTVICA EIS).....	68
5.3 SLOVENSKA INOVATIVNA PODJETJA.....	69
5.4 IDENTIFIKACIJA KLJUČNIH SEKTORJEV	70
5.5 SLOVENSKA INOVATIVNA DRUŽBA IN VLOGA DRŽAVE.....	82
5.6 MEDNARODNA KONKURENČNOST SLOVENIJE (OECD, UMAR, IMD).....	85
5.7 SLOVENSKA RAZLIČICA (KOORDINIRANEGA) KAPITALIZMA.....	89
5.8 TEŽAVNOST POSODABLJANJA SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA	92
6 ZAKLJUČEK.....	94
7 LITERATURA	99
Priloga: SWOT analiza slovenskega gospodarstva	121

KAZALO SLIK:

Slika 2.1: Pogled na inovacijski proces organizacije	17
Slika 2.2: Učenje z interakcijo med ljudmi	19
Slika 2.3: Operativni model vpliva inovacijske zmogljivosti na konkurenčne prednosti in uspešnosti poslovanja podjetja	22
Slika 2.4: Učeča se organizacija.....	25
Slika 2.5: Neopredmetena sredstva, človeški kapital.....	30
Slika 3.1: Nabor procesov, ki izhajajo iz inovacij.....	38
Slika 4.1: Porterjev (1990) Diamantni model	52
Slika 5.1: Identificirana področja	78
Slika 5.2: Naložba v produktivnost in dobljeni obseg oziroma donos le-tega	83

KAZALO TABEL:

Tabela 5.1: Najpomembnejše panoge dejavnosti po dodani vrednosti, zaposlenosti in izvozu, 2011	72
Tabela 5.2: Najpomembnejše in rastoče panoge po produktnih skupinah 2002–2011	73
Tabela 5.3: Panoge po razvojno–raziskovalni intenzivnosti (2008–2010)	75
Tabela 5.4: Centri znanja na področjih ključnih tehnologij (vlaganja države med letom 2007 in 2013)	76
Tabela 5.6: Različice kapitalizma (liberalno tržno gospodarstvo in koordinirano tržno gospodarstvo)	91

SEZNAM KRATIC

EIS = (angleško: Europe Innovation Scoreboard).

EU = Evropska unija.

BDP = bruto domači proizvod.

OECD = (angleško: Organisation for Economic Cooperation and Development).

SIP = Slovenska industrijska politika.

SPS = Strategija pametne specializacije.

STAT = Statistični urad Republike Slovenije.

RIIS = Raziskovalna in inovacijska strategija Slovenije 2011–2020.

RS = Republika Slovenija.

UMAR = Urad za makroekonomske analize in razvoj.

1 UVOD

Globalno gledano kot svet trenutno doživljamo in preživljamo najhujšo gospodarsko krizo po veliki depresiji iz tridesetih let prejšnjega stoletja, ki je pretresla celotno svetovno gospodarstvo. V dobi preobražanja sveta, globalizacije tako na ekonomskem, družbenem kot tudi na političnem področju, se soočamo s hitrimi in globokimi spremembami. Vse odkar je bila tudi Slovenija pahnjena v še trajajočo svetovno gospodarsko krizo, so »inovacije« ali »inovativnost« besede, ki jih vse pogosteje slišimo in uporabljamo. Gospodarsko stanje po finančni krizi, ki je nastopila leta 2008, se v Sloveniji vse bolj zaostreje, bruto domači proizvod je upadel, poslabšale pa so se tudi razmere na trgu dela. Finančna kriza je pustila močan negativen vpliv na trg dela, ki je pomemben mehanizem prilagajanja gospodarstva morebitnim šokom. Trg dela se lahko na morebitni šok odzove na več načinov, in sicer: s pomočjo večje fleksibilnosti stroškov dela, mobilnosti dela (geografska in sektorska mobilnost) in prilagajanja količine angažiranega dela (spremembe števila zaposlenih ali števila opravljenih delovnih ur). Padec gospodarske aktivnosti v letu 2009 je vplival na gibanje zaposlenosti, brezposelnosti in stroškov dela znotraj večine držav EU. Posledice padca gospodarske rasti se še danes močno čutijo na naših tleh. Stopnja brezposelnosti v EU se je v letu 2009 povečala na 9 %, kar je 1,9 o. t več kot v letu 2008, stopnja delovne aktivnosti (starostne skupine 15–64 let) pa znižala za 1,3 o. t (UMAR 2010).

Za Evropo je tako postal značilen vse večji trend zmanjševanja količine dela, kar pa jo iz socialnega vidika postavlja v neugoden položaj. Vzrok za tovrsten trend najdemo v tehnoloških spremembah in selitvi proizvodnje v druga območja, kjer poteka proces industrializacije. Področje klasične industrijske produkcije tako pokrivajo nove industrijske družbe, konkurenca med njimi pa je zelo huda (Stanojević 2011). S širitvijo globalizacije in nestanovitnih ter nepredvidljivih hitrih sprememb ter vplivov deregulacije in liberalizacije se dogajajo spremembe tudi na področju konkurenčnih prednosti in moči na trgu. Viri konkurenčnih prednosti se spreminjajo, s tem pa tudi vzvodi za rast in uspeh organizacij. Konkurenčni boj na globaliziranem trgu se vse bolj zaostreje in na podlagi vsega tega se vse bolj poudarja, da so in bodo inovacije edine, ki bi rešile svetovno gospodarstvo, gospodarstvo posameznih držav in ne nazadnje na osnovnem nivoju tudi podjetij. Globalizacija v gospodarski sferi je v neverjetno kratkem času uspela močno spremeniti svetovni gospodarski red in s sabo vpeljala nove izzive in priložnosti ter žal tudi destrukcijo. Sama gospodarska rast in konkurenčnost na takšnem trgu sta dve zelo pomembni determinanti celotnega gospodarskega razvoja določene države. Celotno evropsko območje v tovrstnem novem

okolju ne more biti konkurenčno, če ne postane bolj inovativno in če ne poseduje sposobnosti učinkovitejšega odzivanja na preference, potrebe potrošnikov in stanja nekega lokalnega trga. Današnji globalizirani svet postavlja države v zahtevnejše okolje in s tem zahteva od njih vse hitrejši razvoj, zato je konkurenčnost vse bolj pomembna, hkrati z njo pa temu ustrezno načrtovanje ekonomskih politik in razvojnih usmeritev in strategij.

Kakšno vlogo ima konstantno učenje, izobraževanje in usposabljanje v pojavljajočih se inovacijskih družbah? Znanje in izobrazba sta v dobi znanja izjemno pomembni prvini, saj omogočata posameznikom, da prispevajo k družbi, izpolnijo svoje osebne talente, izpolnjujejo svoje državljanske dolžnosti in peljejo tradicijo učenja in izobraževanja naprej (Trilling in Hood 1999, 3–4). Da bi posameznik lahko učinkovito prispeval k današnji hitro razvijajoči se družbi znanja, potrebuje vedno nove veščine, informacije, spretnosti in znanja. Te spretnosti lahko vnašamo tudi v naše vsakdanje življenje in delo ter se hkrati nenehno učimo novih načinov za življenje oziroma delo v tako kompleksnem, tehnološkem in informacijsko bogatem svetu. Ustvarjanje novega znanja s pomočjo nenehnega izobraževanja in usposabljanja je torej bistvenega pomena za kreiranje kvalitetne delovne sile. Kvalitetna delovna sila pa tako predstavlja ključni faktor za uspešno poslovanje in delovanje posameznih organizacij. Na tako zahtevnem in razširjenem trgu priložnosti je zagotavljanje konkurenčnosti zelo pomembno, hkrati s tem pa nastane zahteva po izboljšanju produktivnosti na podlagi visokih tehnologij, izobraženosti delovnega prebivalstva, inovacij in povečanja investicij.

Danes lahko govorimo o družbi znanja oziroma o dobi znanja («knowledge age»), kakor ji pravimo v EU. Gre za obliko družbe, ki je v preteklosti prešla od industrijske v storitveno in informacijsko dobo. Za družbo znanja je najbolj značilno, da je prav znanje tisto, ki kot najpomembnejši dejavnik prispeva k odločilnemu deležu večjega bruto družbenega proizvoda (BDP) (Peklar 2003). Ekonomska in socialna blaginja v 21. stoletju je odvisna od sposobnosti narodov, da izobrazijo popolnoma vse posameznike družbe, kar naj bi jim dalo sposobnost za hitrejši uspeh v hitro spreminjajočem se svetu. Temu lahko rečemo kar inovativna družba, ki svoje ljudi pripravi, da spremembe vidijo, jih sprejmejo ter se na njih primerno odzovejo. Na ta način se spodbuja globalna družba inovacij z razvojem in vključevanjem v elemente znanja (izobraževanje, usposabljanje, inovacije), z vlaganjem v celoti v ljudi, z znanjem in raziskovanjem ter prav tako s poudarkom na podpori pri modernizaciji izobraževalnih sistemov (bolj primernih za potrebe na znanju temelječega gospodarstva). Tovrstno družbo lahko označimo kot učeče se ali na znanju temelječe gospodarstvo. Na znanju temelječe

gospodarstvo je gospodarstvo, kjer so spremembe hitre in kjer je stopnja, po kateri se znanja zastarajo, visoka in hitro rastoča. Dokumenti Slovenije in EU (akcijski načrti, memorandum, razvojne usmeritve in strategije, zakoni, merila, analize, resolucije itd.) imajo značilnost usmeritve k hitrejši poti do zastavljenega cilja, ki je usmerjen v to, da naj bi Evropa kot odgovor na hitro razvijajočo se družbo, konstantne tehnološke spremembe in pretrese na trgu dela postala najrazvitejša, na znanju temelječa družba. EU je leta 2000 v Lizbonski strategiji zapisala cilje, ki morajo biti izpolnjeni za doseg zadane cilja in v kateri daje poudarek strategiji vseživljenjskega učenja. Žal se ti cilji zaradi preambicioznosti in podcenjevanja razlik med državami v glavnem niso dosegli.

V podjetjih se zato vse bolj zavedajo, da so zaposleni tisti, ki gradijo prihodnost podjetja, zato je vlaganje vanje nujno potrebno. Menedžerji se bolj in bolj zavedajo, da če bodo procesi upravljanja izobraževanja človeških virov načrtovani in učinkoviti, bodo zaposleni bolj motivirani za opravljanje delovnih nalog, za vlaganje lastnega truda v delo ter skupni potencial za hitrejši razvoj in napredek v podjetju. Ključ le-tega je doumevanje menedžerjev dragocene vrednosti ustvarjanja učeče se organizacije, katere glavna vsebina je spodbujanje znanja, ki predstavlja ključno sredstvo za organizacijski napredek in uspeh (Goh in Ryan 2002).

Izobraževanje je torej osnovni gradnik človeškega kapitala, saj se namreč prav preko izobraževanja širijo in razvijajo znanje, spretnosti, kompetence, kar več kot le povečuje zmožnost za opravljanje dela. Pot, da bi dosegli primerno znanje, pa vodi preko razumevanja narave znanja, protislovij, v katere lahko znanje zahaja, in tudi do spoznanja, da vloge znanja na ravni človeka. Organizacije, države in družbe niso povsem enake.

1.1 ZASNOVA MAGISTRSKEGA DELA

Osnova za nastanek tega magistrskega dela je bilo zbiranje domače in tuje literature ter študija le-te, ki je predstavljala temeljni inštrument za izdelavo naloge. Za namen izdelave naloge sem uporabila teoretično-analitični pregled strokovne literature, znanstvenih raziskav, razprav, dokumentov in člankov tako domačih kot tudi tujih avtorjev. Naloga je na začetku sestavljena iz teorije, ki služi konceptualizaciji osnovnih pojmov in tem, vezanih na problem naloge. Na podlagi konceptualizacije se nato skozi nalogo predstavljajo teoretična dejstva in podatki, ki se navezujejo na sam problem oziroma raziskovalno vprašanje naloge. V teoretičnem delu naloge sem uporabila deskriptivno in primerjalno metodo, kjer sem opisala osnovne konceptualne pojme ter dognanja različnih avtorjev. Poleg tega sem uporabila tudi

metodo kompilacije, s katero sem povzemala tuje izsledke, ugotovitve, stališča, opazovanja in rezultate obravnavanih domačih in tujih avtorjev ter institucij. S pomočjo naknadnega pojasnjevanja sem zatem razlagala in utemeljevala različne abstrakcije, kot so razne definicije, teorije in klasifikacije. Nadalje sem skozi nalogo s pomočjo logične analize in komparativne metode razčlenjevala, primerjala več pojavov in proučevala podobnosti oziroma razlike dosedanjih znanstvenih spoznanj, informacije in teorije, navezujoče se na temo naloge.

V nadaljevanju sem s pomočjo klasifikacije, navezujoč se na temo naloge, lahko orisala tudi položaj Slovenije glede na ostala območja EU. Analizirala sem številne sekundarne vire, in sicer podatke iz EIS, OECD, UMAR, Vlade Republike Slovenije (SIP, RIIS), Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, Statističnega urada Republike Slovenije, Urada Republike Slovenije za lastnino, Resolucije o Raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 itd.

Poleg analize sekundarnih virov sem opravila tudi polstrukturirani intervju z odličnim poznavalcem proučevanega področja, dr. Petrom Stanovnikom iz Inštituta za ekonomska raziskovanja v Ljubljani (IER). Intervju je potekal v prostorih inštituta v torek, 27. maja 2014, ob 10. uri. V okviru razgovora sva se dotaknila tem, navezujočih se na samo stanje slovenskega gospodarstva. Izsledke in povzetke intervjuja sem glede na različne segmente obravnavane teme temu primerno umestila v nalogo.

Naloga se s pomočjo omenjenih analiz in njihove sinteze ter na podlagi preučenih podatkov in teorije zaključi s sklepnim razmislekom, evalvacijo inovativnih potencialov in samega stanja Slovenije ter z nekaterimi predlogi za izboljšave.

1.2 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE IN TEZE

V nalogi želim raziskati področje inovativnosti družbe ter organizacij, ki je opredeljena z uvajanjem inovacij, novih tehnologij ipd. za dvig mednarodne konkurenčnosti gospodarstva ter preko ustreznega izobraževanja in usposabljanja posameznikov v podjetju. Osredotočila se bom na Slovenijo ter njeno stanje primerjala z EU. Med podjetji v Sloveniji je 40,8 % »izobraževalnih« (Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih, Slovenija, 2010 – začasni podatki). Želim preveriti, kaj vpliva na stopnjo inovativnosti (izobraževanja) v podjetjih in družbe in kakšen vpliv ima le-to na posameznike in organizacijo, na konkurenčnost in same možnosti hitrejšega razvoja. To se bo navezovalo

predvsem na Slovenijo in trenutno gospodarsko stanje, ki prebivalstvu ravno ne vliva pozitivizma in ne kaže stabilnih obetov.

Glede na to, da živimo v svetu nenehnih sprememb, se tudi inovacije in s tem pogojeno učenje in izobraževanje vsakodnevno vrstijo ter spreminjajo obstoječe strukture, postopke, vedenje ter nasploh delovanje podjetij ali organizacij. Izobraževanje je kot družbena dejavnost in dejavnost posameznika ena izmed ključnih sestavin za uspeh in razvoj vsakega posameznika in družbe. Vloga in pomen izobraževanja sta se skozi zgodovino sicer spreminjala, zato je izobraževanje bilo temu primerno različno cenjeno in zaželeno, a hkrati vedno povezano z razvojem in napredkom (Jelenc 1996, 7). Izobraževanje je osnovni mehanizem, s katerim kot narod ali družba skupinsko skušamo vplivati na pozitivne socialne in gospodarske spremembe. Izpopolnjevanje, krepitev znanja in ustvarjanje novih idej so bistvenega pomena za razvoj človeškega kapitala in so ključni motor za vzpodbujanje gospodarske rasti, produktivnosti trga ter osnovni vir kohezije za vse družbe (Unesco 2006).

Nekateri izmed dejavnikov, ki vplivajo na razvoj posameznikovega znanja in kariere, so njegova osebna stališča do dela, njegove sposobnosti, osebnostne lastnosti, razmere v okolju in samo podjetje ali organizacija ter njen sistem upravljanja s človeškimi viri. Vse to pa je hkrati močno odvisno od razmer in sprememb na globalnem trgu dela. Poklicno izobraževanje in usposabljanje mora imeti dvojno vlogo, in sicer mora v prvi vrsti prispevati k usklajevanju sedanjih in prihodnjih znanj in spretnosti posameznika (za potrebe podjetja) ter hkrati zmanjšati socialne posledice krize ter gospodarstvu olajšati okrevanje. Kontinuirano izobraževanja in nadgradnja že obstoječega znanja je še toliko bolj nujna zaradi globalne tekme za talente in hitrega razvoja sistemov izobraževanja in usposabljanja v rastočih gospodarstvih (Markkula in Sinko 2009). Le-to nosi in daje še toliko večji pomen sposobnosti organizacije za prepoznavanje pomembnosti usposabljanja za zaposlene, njihov razvoj in izobraževanje, ki naj bo nudeno ob ravno pravem času. To pa organizaciji kot delodajalcu prinese večjo produktivnost, več znanja, lojalnost in dodano vrednost (Heathfield 2013).

Usposabljanje zaposlenih v podjetju je tako obojestransko koristno, saj lahko na eni strani znatno izboljša konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetja ter na drugi strani daje še dodaten zagon in dvig morale zaposlenim. V današnjem času se uspešnost podjetij že skoraj enači z njihovo sposobnostjo prepoznati pomembnost krepitev in nadgrajevanja znanja svojih zaposlenih. V kolikor podjetje prepozna pomembnost le-tega, bo tako veliko bolj pripravljeno na spoprijemanje s hitrimi spremembami in inovacijami na trgu branže, v kateri investirajo v

svoje delovanje ter bo posledično mnogo bolj pripravljeno na spopadanje s konkurenco (Lobnikar 2008).

V nalogi želim opredeliti, da je izobraževanje nekakšno sredstvo oziroma odločilni ključni motor, ki bo sodobne gospodarske družbe izvlekel iz sedanje krize ali pa nekoliko ublažil njene posledice. Ugotoviti želim, kakšno vlogo predstavlja učenje in usposabljanje v organizacijah, kaj vpliva na samo učenje in kakšne posledice le-to povzroči. Zanima me, ali učenje in usposabljanje v organizaciji privede in prispeva k inovacijski sposobnosti posameznikov, celotne organizacije in družbe ter ali le to nadalje privede do pozitivnih učinkov in posledic za samo organizacijo, zaposlene in družbo (višja stopnja socialnega zaupanja med zaposlenimi, vključenost posameznikov v inovacije, konkurenčna prednost, rast in razvoj, preboj in lažji napredek organizacij). Orisala bom tudi povezanost med izobraževanjem in vključenostjo posameznikov v inovacije ter povezanost med izobraževanjem posameznikov znotraj organizacije ter vplivom trga in konkurenčnosti.

V nalogi se bom ukvarjala tudi s samim stanjem in stopnjo napredka Slovenije v primerjavi s povprečjem EU ter nadalje brskala po vzrokih za obstoječo stanje oz. stopnjo rangiranosti Slovenije v primerjavi z drugimi državami.

Moje teze so sledeče:

1. Predpostavljam, da naj bi konkurenčnost načeloma temeljila na znanju in inovaciji, v praksi pa ni vedno tako, zato lahko konkurenčnost peša.
2. Predpostavljam, da je inovativnost zahtevnejši pojem od konkurenčnosti – inovativnost izhaja iz področja mednarodne konkurence, ki je dandanes neposredno povezana z izobraževanjem in usposabljanjem v podjetjih ter globalizacijo.
3. Predpostavljam, da si na področjih, kjer si organizacija ali neka družba (del gospodarstva) prizadeva biti konkurenčna, lahko obetamo tudi inovacije. Inovativnost je torej mogoče graditi pretežno na zdravih temeljih močne konkurenčne sposobnosti organizacije in v širšem smislu družbe kot celote.
4. V Sloveniji se konkurenčnost in inovativnost po letu 2008 vedno bolj slabša zaradi številnih medsebojno povezanih in predvsem težko določljivih razlogov.

2 OPREDELITVE ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI

Inovativnost je temelj gospodarske rasti vsake države kot tudi vedno bolj izpostavljena potrebna značilnost podjetij za njihovo uspešnost na trgu. To nam kažejo predvsem vse bolj spreminjajoče se porabnikove preference, razvoj novih tehnologij, skrajševanje življenjskega cikla izdelkov in naraščajoča globalna konkurenca. Le-ti povečujejo pomen inovacij ne le za prihodnjo rast podjetij, temveč tudi za njihovo preživetje na dolgi rok. Gospodarska kriza nas kot družbo še dodatno postavlja na preizkušnjo – preživetje in dolgoročna uspešnost je rezervirana za najbolj inovativne, drugačne, tiste, ki si upajo in ki si znajo zagotoviti tudi kanček sreče, saj so inovacije pogosto povezane z večjimi tveganji, naložbami in tudi neuspehi.

Inovativnost je že od nekdaj bila bistvenega pomena za dolgoročno preživetje in rast podjetja. Santos–Vijande in Álvarez–González (2007) trdita, da predstavljajo inovacije ključno vlogo za prihodnost podjetij znotraj nepredvidljivih trgov evolucije ter sposobnostjo prilagajanja radikalnim tehnoloških spremembam. Tako ni presenetljivo, da je upravljanje tehnoloških inovacij eden od verjetno najzahtevnejših izzivov današnjega družbe in gospodarstva (Dodgson in drugi 2008). Za doseganje konkurenčne prednosti na trgu je inovativnost nujna. Schumpeter (1939) je poleg najbolj osnovne cenovne konkurence prvi opredelil še konkurenco na podlagi inovacij: podjetja z inoviranjem tekmujejo, katero bo prvo doseglo konkurenčno prednost pred ostalimi (Ilič 2006, 510). Z inovativnostjo se namreč razvijejo ključne kompetence, ki razlikujejo eno organizacijo od druge (konkurenta). Konkurenčna prednost pomeni razlikovanje med vrednostjo storitve ali izdelka dveh med sabo konkurenčnih si organizacij ter sposobnost obeh, da boljše izpolnujeta pričakovanja večjega deleža strank ali kupcev (Duncan in drugi 1998). Ohranjanje konkurenčne prednosti povečuje verjetnost za dolgoročno preživetje in finančno uspešnost organizacije (Kuratko in drugi 2001). Po Bessantu (2003) bi morale biti inovacije ključni strateški imperativ za vse organizacije, ne glede na njihovo velikost. Za dolgoročno preživetje in finančno uspešnost morajo namreč organizacije inovirati (Zhuang in drugi 1999). Da pa je učinkovito inoviranje mogoče, morajo organizacije ohranjati aktualne poslovne dejavnosti in hkrati aktivno vlagati v strateške inovacije (Cooper 1998).

Schumpeter (1939) je razvil teorijo poslovnih ciklov, ki postavlja poudarek na industrijskih inovacijah. Prvi je v ekonomsko teorijo umestil K–cikel (Kondratiev cikel), ki se nanaša na valujoče gibanje gospodarske rasti pa tudi obrestnih mer, cen in drugih ekonomskih

dejavnikov, ki se v intervalih ponavljajo na vsakih 50–60 let (dviganje in nato upadanje rasti obrestnih mer, cen itd.). Podarjal je, da je K–cikel ključni element razvoja, saj naj bi odražal vpliv grozdov inovacij, ki spreminjajo ekonomijo. Val namreč tako nakazuje, kako vedno novejša industrija nadomešča staro (Alexander 2002, 23). Mensch (Mensch v Alexander 2002) je nadalje dopolnil Schumpetrovo teorijo z navedbo, da bazične inovacije peljejo do vedno novejših storitev in produktov, ki nato kreirajo novo industrijo.

Po Pretnarjevi (1995) opredelitvi je inovacija posledica aktivnosti uveljavljanja inovacijske sposobnosti v inovacijskem procesu in jo lahko razdelimo na (Pretnar 1995, 7):

- invencijo, kjer gre za vsakršno ustvarjalno rešitev, spoznanje, zamisel ali dosežek,
- inovacijo, ki je prva uporaba tehnologij in znanosti v gospodarski namen (gospodarsko uporabljena invencija), in
- inovacijski proces, ki predstavlja sistematično in načrtovano ustvarjanje invencij ter njihovo kasnejše pretvarjanje v inovacije.

Tudi Oslo priročnik (OECD 2005, 53) nadalje razlikuje še med procesno in produktno inovacijo. Če inovacija prispeva k nastanku izboljšanih ali povsem novih storitev ali proizvodov, gre za produktno inovacijo, če pa inovacija pomeni le izboljšan ali novejši način izdelave že obstoječih proizvodov, pa govorimo o procesni inovaciji (inovaciji postopkov). Produktne inovacije se torej nanašajo na grajenje, vpeljevanje in difuzijo nekega novega proizvoda ali večanje povpraševanja, procesne inovacije pa na grajenje, vpeljevanje in kasneje difuzijo nekega novejšega načina proizvodnje oziroma proizvodnega procesa že obstoječega izdelka (gre za zniževanje stroškov) (Stoneman v Ilič 2001, 30).

Inovacije lahko torej razčlenimo tudi na (Pretnar 1995, 7):

- inovacije, ki povečujejo povpraševanje: gre za nove izdelke, in na
- inovacije, ki znižujejo stroške: navezujejo se na novejša postopka (inovacije za nove postopke).

Specifično pa tehnološke inovacije še naprej deli Radonjič, in sicer razlikuje med sledečimi (Radonjič 2007, 8–11):

- tehnološko novi proizvod: gre za proizvod, pri katerem se uporaba ali njegove tehnične in tehnološke značilnosti pomembno razlikujejo od prej proizvedenih proizvodov;

- tehnološka izboljšani proizvod: gre proizvod, pri katerem je kakovost bistveno izboljšana;
- tehnološka inovacija procesa: gre za povsem novo ali veliko boljše proizveden način oziroma metodo, ki se lahko nanaša na organizaciji proizvodnje ali v spremembi opreme.

Nekateri drugi avtorji pa inovacije delijo na vrsto vpliva, ki jo ima inovacija glede na že obstoječi sistem. Eden takšnih je Abernathy (1978, 60), ki razlikuje med radikalno inovacijo (korenito) in inkrementalno inovacijo (postopno). Radikalna inovacija je vezana na izdelek, saj naj bi bila usmerjena v maksimiziranje izvedbe v sami proizvodnji, inkrementalna ali postopna inovacija pa je usmerjena v samo izboljšavo procesa izdelka. Abernathy (1978) še pojasnjuje, da se inkrementalna inovacija zgodi na osnovi radikalne.

Damanpour (1991, 556) opredeljuje inovacije kot sprejetje in posvojitve znotraj podjetja ustvarjene ali kupljene delujoče »naprave«, politike, sistema, procesov, izdelkov ali storitev, kar je novost za organizacije. Obči namen inovacij je, da igrajo pomembno vlogo pri izboljšanju organizacijske zmogljivosti ali učinkovitosti (Damanpour 1991). Inovacije in proces inovativnosti morajo zagotoviti novo intelektualno lastnino (Bessant 2003) in spreminjati pogoje na trgu na način, da organizacija vzpostavlja dolgoročno zmogljivost. Mehanizem sprememb in inovacij, kot opredeljuje Naughton (2004), je sistematičen proces, ki mora biti usklajen s poslovno strategijo neke organizacije in sčasoma zraste iz ključnih prednosti te organizacije. Ne glede na to, ali gre za veliko podjetje ali za manjšo zasebno družbo, so predpogoji za uspešne inovacije pri obeh enaki. Ti predpogoji so sledeči (Naughton 2004 v Goyal in drugi 2005):

- Vodstvo z vizijo: najuspešnejše inovativne organizacije namreč vodijo menedžerji, kateri ne le vidijo možnosti za prihodnost, ampak vedo in znajo to vizijo prenesti in učinkovito razložiti med svoje zaposlene.
- Globoko zakoreninjene vrednote: organizacijske vrednote zagotavljajo podlago za organizacijsko strategijo. Ta strategija pa predstavlja načrt in nekakšen zemljevid za inovacije.
- Vključujoča kultura: najinovativnejše organizacijske kulture usposablajo in dajejo moč zaposlenim, sprejemajo njihove ideje odprtih rok, priznavajo in častijo uspehe zaposlenih in tolerirajo morebitna tveganja.

- Osredotočenost na uporabnike ali stranke: skrivnost inovacij z dodano vrednostjo je, da je uporabnik ali stranka središče vsega. Naughton (2004) poudarja, da največjo moč v poslovanju nosijo prav uporabniki ali stranke. Razumevanje njihovih potreb in oblikovanje organizacije, ki uspešno lansira storitev ali izdelek, ki zadovoljuje njihove potrebe, je nekaj, česar se uspešni vodje ali menedžerji konstantno.
- Odprta komunikacija: inovacija lahko uspeva le s prostim pretokom informacij v vseh smereh organizacijske hierarhije.
- Sodelovanje, interakcija: najboljše ideje in inovacije so sad medsebojnega sodelovanja ter moči, ki jo nosi timsko delo. Le-to omogoča in tvori celota, ki je močnejša in zmogljivejša kot njeni posamezniki, torej kot le ena enota tega tima.

Slika 2.1: Pogled na inovacijski proces organizacije



Vir: Trott (2008, 91).

Slika 2.1 nakazuje še nekoliko bolj strnjen pogled na inovacijski proces. Le-tega spremljajo različne komponente znotraj organizacij. Preko organizacijskih funkcij, aktivnosti in dejavnosti se razvijajo znanja, procesi in izdelki ali produkti. Kreativni posamezniki predstavljajo pot do znanstvenega in tehnološkega razvoja, kar je neizogibno vodilo do prispevkov in vložkov znanj. Organizacijska arhitektura in zunanji vpliv in povezave pa se nanašajo na družbene spremembe in potrebe trga, katere lahko vodijo do potreb na trgu in priložnosti (Trott 2008).

Lundvall (1992) sistem inovacije opredeljuje kot sestavek odnosov in elementov, ki sodelujejo v proizvodnji, difuziji in ustrezni uporabi novega in ekonomsko uporabnega znanja, hkrati pa nacionalni inovacijski sistem zajema vse te elemente in odnose. Nacionalni sistem inovacij je tako družbeni, socialni sistem. Centralno dejavnost v sistemu inovacij

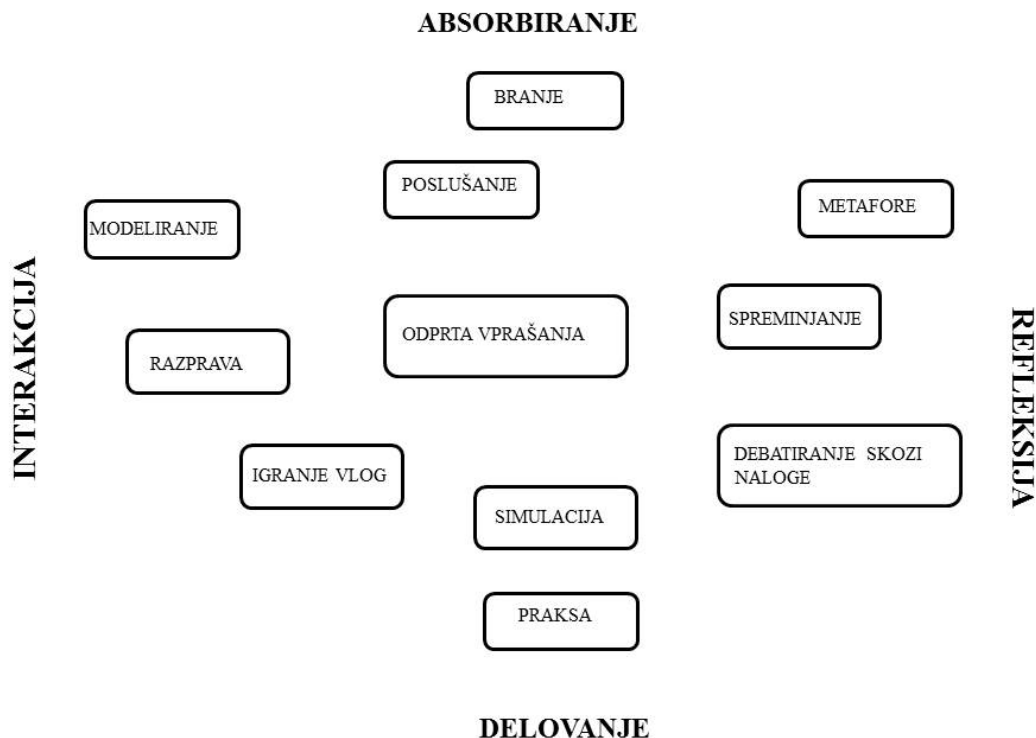
predstavlja prav učenje, učenje pa je družbena dejavnost, ki vključuje povezovanje in interakcijo med posamezniki. Pomembna značilnost nacionalnega sistema inovacij se nanaša tudi na značilnost reprodukcije znanja, ki predstavlja pomemben vidik inovacijskega sistema na splošno. Reprodukcijska znanja tako kolektivno ali individualno poteka preko spominjanja (Lundvall 1992, 2).

Ni vedno nujno, da nove, inovativne ideje ali inovacije pridejo iz strani le peščice briljantno talentiranih posameznikov. Pomembno je namreč, da se ideje in informacije pridobivajo od večje množice ljudi (zaposlenih), ki delajo v organizaciji. Zato je nujno, da se spodbuja vsak zaposleni v organizaciji, da lahko izrazi svoje ideje ali zamisli. Najbolj optimalno je, da se znotraj organizacije spodbuda zaposlenim k inovativnosti, izražanju novih idej, kreativnost nikoli ne ustavi, torej je kontinuirana. Poleg konstantnega spodbujanja zaposlenih k inovativnosti jih je pomembno tudi ustrezno opremiti za bolj ustvarjalno razmišljanje. Te nenehne spremembe stanja znanja tako vedno znova proizvajajo in vzpostavljajo nova situacijska neravnovesja in s tem nove možnosti za dobiček ali zapolnitev tržne vrzeli (Jacobson 1992 v Johannessen 2001). Inovacijski proces lahko torej opišemo kot proces interaktivnega učenja, v katerega vključeni večajo in izboljšujejo svoje kompetence in veščine, medtem ko aktivno sodelujejo v samem inovacijskem procesu. V gospodarstvu obstaja nekaj različni pristopov, ki vzpodbujajo nadgradnjo novih kompetenc, veščin in učenja. Eden izmed pomembnejših pristopov je Arrowov (1962) koncept učenja med delom (»learning by doing«), v katerem je na primeru dokazal, da je učinkovitost ene proizvedene enote, ki se ukvarjajo s proizvodnjo kompleksnih sistemov (letalski okvirji), naraščala s številom več izdelanih enot, in trdil, da je to izkaz in posledica med delom pridobljenih izkušenj in učenja. Na drugi strani je Rosenberg (1982, 163–177) predstavil koncept učenja z uporabo (»learning by using«), da bi pojasnil, zakaj je učinkovitost pri uporabi kompleksnih sistemov sčasoma naraščala (uporabniki so bile letalske družbe, ki uvajajo in predstavljajo nove modele). Obstaja tudi koncept pojma učenja z interakcijo (»learning by interacting«), ki kaže na to, kako interakcije med proizvajalci in uporabniki na področju inovacij krepijo in večajo kompetence, sposobnosti in veščine obeh (Lundvall 2009a).

Po Lundvallu (1992) je učenje je interaktiven proces, ki lahko kot rezultat povzroči inovacije. Najpomembnejše oblike učenja je v osnovi mogoče šteti kot interaktivni proces ter da skupaj gospodarska struktura in institucionalna ureditev tvorita okvir za procese interaktivnega učenja, ki včasih rezultira in prinese inovacijo, na kar močno tudi vplivata (Lundvall 1992, 9). Vložek v inovacije tako ne prihaja le iz strani in naslova razvoja in raziskav. Po Lundvallu

(1992) so torej pomembni začetni oziroma vhodni podatki za proces inovacij, ki pa ne izvirajo le iz strani znanosti, razvojnih prizadevanj in raziskav, temveč tudi iz vsakdanjih izkušenj zaposlenih na različnih delovnih mestih (npr. proizvodni inženirji, prodajni zastopniki), ki nato vplivajo na dnevni red, ki določa smer inovativnih prizadevanj. Tako se vsakodnevno proizvajajo znanja in spoznanja, ki tvorijo ključne insajderske informacije, te pa nato tvorijo vložke pri samem zagonu in procesu inovacij (Lundvall 1992, 9). Definicija pridobivanja znanja z interakcijo (Schartinger in drugi 2002, 304) je sledeča: vsi tipi neposrednih in posrednih (osebnih in neosebnih) interakcij med organizacijami in/ali posamezniki znotraj raziskovalnih organizacij ali podjetij, ki so opredeljena in usmerjena k izmenjavi znanja znotraj inovacijskega procesa. Mora–Valentin in drugi (2004, 17–18) definirajo sodelovanje kot povezavo med bazičnim raziskovanjem, ki ga izvajajo javni raziskovalni in infrastrukturni zavodi (JRO), in aplikativnim, ki ga izvaja gospodarski sistem, skupek te povezave pa se odraža v rezultatu sinergij, ki lahko vodijo v izboljšanje tehnološkega in ekonomskega potenciala partnerjev v procesu tega sodelovanja. Vse to pa posledično dviguje raven konkurenčnosti določene države.

Slika 2.2: Učenje z interakcijo med ljudmi



Vir: Marzano (1998).

Interakcija (glej Sliko 2.2) v smislu absorbiranja informacij, delovanja, interakcije, reflektivnih vzgibov se nanaša na interakcijo z drugimi ljudmi in ne na relacijo s predmetom. Npr. o težavah razpravljamo z drugimi – soljudmi, zaposlenimi in ne z delovnim objektom ali pripomočkom. Čeprav se veliko lahko naučimo že s samim poslušanjem in branjem, v realnosti pride do globljega razumevanja, vedenja in znanja, ko posameznik (npr. učenec ali zaposleni) izraža nova učna znanja in navade sam, bodisi preko razprave z drugimi ali pisanja. V tem se odraža posameznikova potreba po samostojen kodiranju in utrditvi novega znanja. Ni dovolj, da posameznik le zazna in sprejme od drugih neko novo znanje, mora ga tudi ubesediti s pomočjo opazovanja, učenja, izvajanja in opravljanja novih nalog ter aktivnosti. Marzano (1998) navaja, da je samo verbalno izražanje pridobljenega znanja močan koncept, saj le-to predstavlja enega izmed razlogov, da je le-to v stiku in interakcijo z drugimi lahko močan učni pripomoček oziroma nadgradnja. Na ta način ne dobimo le koristi verbalne ubeseditve in izražanja, ampak tudi možnost prejetja takojšnje povratne informacije od kolegov. Medsebojne interakcije med kolegi in zaposlenimi so pogosto koristne pri ustvarjanju »aha trenutka«, kjer se s pomočjo spajanja lastnega znanja in znanja drugih generirajo in pridobivajo nove ideje, informacije ali podatki. Novo znanje in ideje običajno ne nastanejo iz nič, ampak se rodijo s pomočjo že obstoječega znanja nekega posameznika ter povezavo in spajanjem z dvema ali več kosi podatkov, znanj in informacij skupaj. Samo znanje je tako proces razumevanja (pridobivanja ustreznega pomena) in kasneje povezovanja (Marzano 1998).

Inovacije lahko tako razumemo kot proces, ki ustvarjanja znanje, smer in hitrost ustvarjanja znanja pa odražata organizacijsko strukturo in postavitev podjetja, kot tudi njegovih naložb v raziskave in razvoj ter usposabljanje. Bistvo inovacij in inovativnega procesa leži v kreiranju sprememb skozi proces ustvarjalnega reševanje nastalih težav (Bessant in Caffyn 1997). Z vse večjo poslovno negotovostjo v današnjem času lahko ustvarjalno reševanje težav postane nujna sposobnost organizacije za preživetje. Sposobnosti organizacije gradijo njene inovativne zmožnosti, ki nato dalje omogočajo organizaciji, da ohrani svoj konkurenčni položaj in možnost za rast (Hyland in drugi 2003).

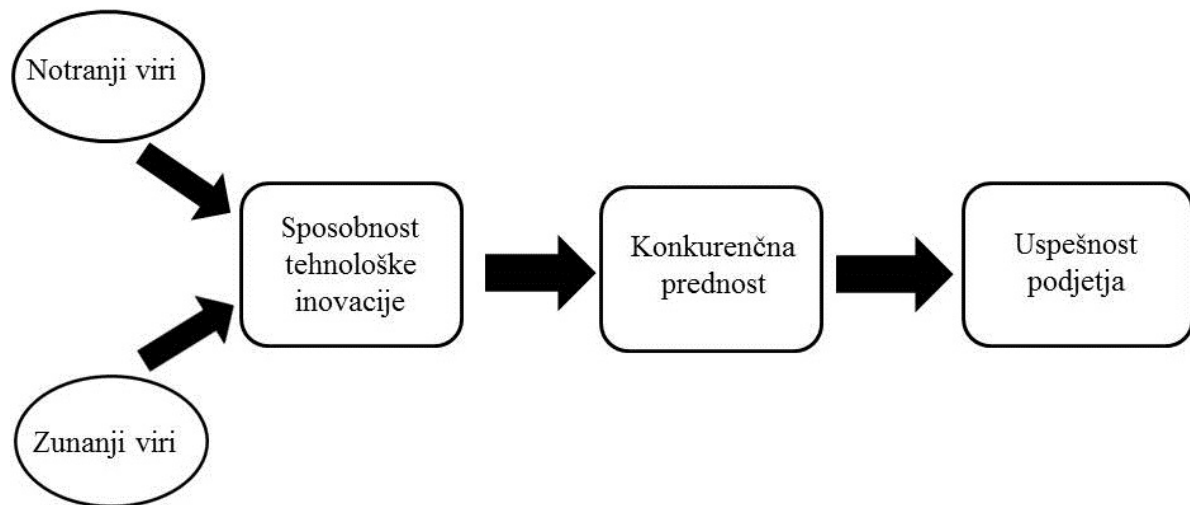
2.1 INOVATIVNA ORGANIZACIJA

Vse organizacije lahko z inovativnim pristopom v svojem delovanju dosežejo pomembno karakteristiko prožnosti. To pomeni, da lahko s tem dosežajo večjo fleksibilnost in boljše prilagajanje na hitro spreminjajočem se trgu (Sreš in drugi 2002). Same inovacije imajo

ključno vlogo pri kreiranju prihodnosti posameznih podjetjih, saj z njimi podjetja lažje delujejo na hitro spreminjajočih se trgih evolucije. S pomočjo njih so se podjetja sposobna prilagoditi radikalnim tehnološkim spremembam, zato ni presenetljivo, da je upravljanje tehnoloških inovacij eden od najzahtevnejših izzivov današnjega časa (Dodgson in drugi 2008).

Smith in Prieto (2008) trdita, da je predpostavka večine raziskav na temo dinamične zmogljivosti podjetij ta, da naj bi morala podjetja uporabljati in konstantno obnavljati svoje materialne in nematerialne vire ter zmogljivosti za samo doseganje in kasneje ohranjanje konkurenčne prednosti. Nadalje avtorja Cepeda in Vera (2007) navajata, da se procesi upravljanja znanja skrivajo znotraj in za uporabo in razvojem zgoraj omenjene dinamične zmogljivosti podjetij. Na znanju in na sredstvih temelječi vidik strateškega pristopa upravljanja je v glavnem še vedno nespremenljiva in statična potrebna osnova vsakega podjetja. V osnovi lahko znanje enačimo s sredstvi (znanje=sredstvo), zato je le-to potrebno znati preoblikovati v zmogljivosti. Literatura jasno navaja, da so zmogljivosti podjetij neke vrste procesi, ki vplivajo na sredstva in nato kot posledico spremenijo samo bazo vseh virov in sredstev. Dinamične zmogljivosti podjetij tako izhajajo iz mehanizmov učnih procesov z akumulacijo znanja in izkušenj (Zollo in Winter 2002). Iz tega izpeljemo, da je dinamična zmogljivost podjetja eden izmed pravih ključev za doseg trajne konkurenčne prednosti podjetij v tekmovalnem gospodarstvu. Sama značilnost inovacijske zmogljivosti neke organizacije je ena izmed bolj dinamičnih zmogljivosti, ki kot taka predstavlja pomemben vir, preko katerega lahko organizacije dosežajo trajnostno konkurenčno prednost in bolj uspešno poslovanje (Lahovnik in Breznik 2013).

Slika 2.3: Operativni model vpliva inovacijske zmogljivosti na konkurenčne prednosti in uspešnosti poslovanja podjetja



Vir: Lahovnik in Breznik (2013).

Slika 2.3 kaže na teoretično ozadje in prikazuje našo percepcijo, kako se tehnološko zmožnost podjetij za inovacije, konkurenčna prednost in uspešnost podjetja lahko med seboj povezujejo. Zmožnost podjetij za inovacije je rezultat zunanjih in notranjih virov. Najpomembnejši notranji viri, ki vplivajo na sposobnost podjetja za inovacije, so: upravljanje zmogljivosti za inovacije, ključni posamezniki z znanjem in veščinami, strukturni kapital, sistem nagrajevanja in organizacijska kultura. Najpomembnejše zunanji viri, ki vplivajo na sposobnost podjetja za tehnološke inovacije, pa so: dobavitelji, stranke, konkurenca na trgu, strokovnjaki in že ustanovljene institucije znanja v gospodarske okolje (šole, univerze in drugi raziskovalni inštituti) (Lahovnik in Breznik 2013).

2.2 UČEČA SE ORGANIZACIJA (IZBOR OPREDELITEV)

Drucker (2003) je dejal, da je vsako podjetje institucija, ki poučuje in uči. Usposabljanje in razvoj morata biti v podjetju vgrajena na vseh ravneh – gre za usposabljanje in razvoj, ki se nikoli ne ustavi. Poudarjal je zgodnje odkrivanje zavedanja pomembnosti nenehnega učenja in znanja delavcev, ki temelji na učeči se organizaciji (Drucker 2003). V splošni definiciji je učeča se organizacija tista, ki je sposobna ustvariti, pridobivati in uspešno implementirati in prenesti znanje ter deluje v smeri spreminjanja in prilagajanja svojih delovanj s pomočjo na novo pridobljenih informacij in zaznav. Proces inovativnosti, oblikovanje znanja, novi ustvarjalni obrazci so osnovni element v definiciji učeče se organizacije. A vendar le pridobivanje in aktivno ustvarjanje novega znanja še ne pomeni, da je vsaka organizacija

učeča se organizacija, saj mora poleg tega imeti še sposobnost uspešne implementacije in uporabe tega znanja za svoje procese, dejanja, aktivnosti in vedenja znotraj organizacije ter na ta način omogoči izboljšavo in boljšo prilagoditev svoje dejavnosti na trgu (Alvani 2008, 328).

Mnogo različnih teoretikov je opisalo glavne značilnosti učečih se organizacij. Med njimi lahko izpostavim Gephardta, Marsika in Petra Senga (Seenge 2006, 59), ki je karakteristike učeče se organizacije povzel v petih pomembnih prvinah/postavkah:

- Osebnostne kompetence, sposobnosti in mojstrstvo: prva postavka nakazuje na osebno zavezanost posameznika k procesu učenja. Gre za konkurenčno prednost za vse organizacije, katerih delovna sila lahko individualno hitreje kopiči znanje od delovne sile drugih organizacij. Individualno učenje je moč pridobiti s pomočjo dodatnega usposabljanja in razvoja zaposlenih, ki so pripravljeni na usposabljanje in dovzetni za učenje. Raziskave kažejo, da v večini učenje na delovnem mestu poteka povsem naključno, nenačrtovano v nasprotju s formalnim izobraževanjem, zato je v organizaciji ključnega pomena ustvarjanje klime in kulture, kjer je osebno mojstrstvo moč udeležati v vsakdanjem delovnem življenju. Učeča se organizacija je tako opredeljena kot vsota individualnega učenja, vendar pa mora poleg tega v organizaciji obstajati mehanizem, preko katerega je individualno učenje preneseno in implementirano v organizacijsko učenje (skupinsko učenje).
- Miselni modeli: miselni modeli so globoko zakoreninjena posploševanja, predpostavke in celo slikovne podobe posameznikov in organizacije, ki močno vplivajo na razumevanje sveta in okolice ter na način delovanja ali ukrepanja.
- Skupna perspektiva in vizija: se nanaša na grajenje timske perspektive ali vizije, ki se v praksi kaže kot deljenje enakih mentalnih slik prihodnosti. Uspešen razvoj skupne vizije je pomemben pospeševalec motivacije zaposlenih za učenje, saj ustvarja skupno identiteto, ki zagotavlja skupen fokus in zagon za učenje. Največ uspeha naj bi pokazalo grajenje skupne vizije na osnovi individualnih vizij zaposlenih na vseh ravneh organizacije.
- Skupinsko učenje: Kopičenje individualnega učenja pomeni in ustvarja skupinsko učenje. Koristnost ekipnega ali skupinskega učenja je, da se zaposleni hitreje razvijajo kar posledično vpliva na večjo zmogljivost organizacije pri reševanju problemov

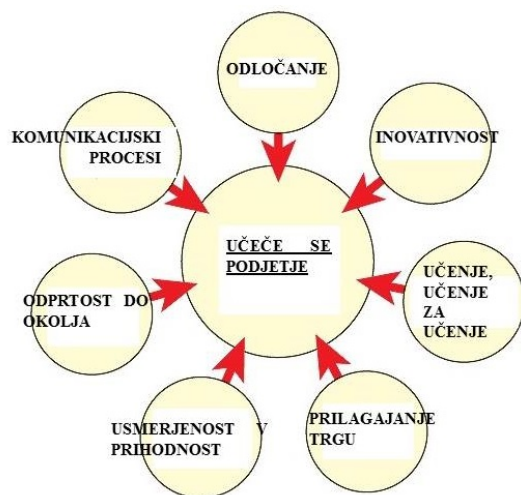
(boljši in lažji dostop do znanja in več izkušenj). Učeče se organizacije morajo posedovati prvine prehodnosti in odprtosti, saj se bodo s pomočjo odprte komunikacije in skupnega razumevanja posamezniki v skupinah le tako lahko vključevali v konstruktivne dialoge in razprave. Tovrstne učeče se organizacije imajo običajno odlične strukture za upravljanje znanja, ki jim omogoča pridobivanje, ustvarjanje, širjenje, deljenje, implementacijo in izvajanje tega novega znanja znotraj organizacije.

- **Sistemska mišljenje:** zadnja prvina povezuje in združuje predhodne štiri. Sama ideja učeče se organizacije se je razvila na podlagi koncepta sistema razmišljanja/mišljenja. Učeče se organizacije uporabljajo to metodo razmišljanja pri ocenjevanju svoje organizacije (podjetja) in v ta namen posedujejo informacijske sisteme, ki imajo sposobnost merjenja uspešnosti organizacije kot celote ter njenih sestavnih delov. Sistemska mišljenje/razmišljanje navaja, da morajo biti vse zgoraj naštetih postavke simultano jasne in prisotne v organizaciji za to, da je organizacija učeča se organizacija. Če katera od teh postavk manjka, potem organizacija ne bo sposobna dosežati svojega cilja učeče se organizacije (Seenge 2006, 59).

Glede na vidik teoretikov Gepharta in Marsicka (Gephart in drugi 1996) morajo učeče se organizacije posedovati naslednje lastnosti:

- Konstantno učenje na sistemski ravni: posamezniki vzpostavijo svoje učenje skladno s svojimi sposobnostmi, gre za učenje z načinom prenosa znanja v organizaciji, ki se po koncu vzpostavi in uporabi v namen organizacijskih dejavnosti in zadev.
- Proizvajanje/ustvarjanje znanje in sodelovanje v njem: ustvarjanje znanja se opira na posebna in kreativna znanja posameznikov in njihov enostaven in hiter dostop do letih in njihove uporabe.
- Učečo se kulturo: kultura učeče se organizacije mora temeljiti na odprtosti in zaupanju, kjer so zaposleni podprti in nagrajeni za učenje in inovacije skozi različne sisteme delovanja. Okolje mora biti spodbujajoče za eksperimentiranje, tveganja, razvoj in biti nagnjeno k ustvarjanju in ohranjanju dobrega počutja vseh zaposlenih.
- Zagotavljanje prilagodljive in eksperimentalne morale v organizaciji: Gre za posameznikovo svobodo pri sprejemanju tveganj, nabiranju izkušenj in ustvarjanju novih idej za opravljanje novih delovnih procesov (Gephart in drugi 1996).

Slika 2.4: Učeča se organizacija



Vir: Sreš in drugi (2002).

Ob vprašanju, kaj je tista kvaliteta, ki jo poseduje organizacija in jo le-ta pripelje do uspešnosti, bi lahko rekli, da ima glede na industrijo, branžo in sestavo podjetja vsaka nekaj posebnega. V splošnem pa je vsem skupno to, da vlagajo v ljudi, ki so ključni za uspeh vsake organizacije. Večja konkurenčna prednost so v današnjem obdobju ljudje in vodstvo v organizacijah, ki se pomena učeče se organizacije dobro zaveda in to čim bolje vpeljuje v svoj način upravljanja in vodenja organizacije. Pogoji za to, da je organizacija lahko učeča se organizacija, je prepustnost, decentralizirana sestava, zniževanje hierarhične ravni ter razpršenost moči in odgovornosti (Sreš in drugi 2002). Vzpostavitev tako imenovane učeče se organizacije, kjer horizontalno povezovanje in komuniciranje poteka znotraj podjetja in prav tako preko meja podjetja, je zelo pomemben dejavnik, ki kasneje spodbuja in aktivno promovira ustvarjanje novega znanja v okviru inovativnega ali učečega se gospodarstva oziroma ekonomije (Nielsen in Lundvall 2007).

2.3 USPOSABLJANJE IN UČENJE V ORGANIZACIJAH (OSNOVE)

Izobraževanje je kot družbena dejavnost in dejavnost posameznika je ena izmed ključnih sestavin za uspeh in razvoj vsake družbe. Vloga in pomen izobraževanja sta se skozi zgodovino spreminjala, zato je izobraževanje bilo temu primerno različno cenjeno in zaželeno, a hkrati vedno povezano z razvojem in napredkom (Jelenc 1996, 7). Izobraževanje je definirano kot dolgotrajen in načrtovan proces razvijanja posameznikovega znanja, sposobnosti in navad. Izobraževanje je obenem tudi proces sprejemanja in oddajanja informacij, ki se nanašajo na reševanje vsakdanjih problemov. Po koncu določenega

izobraževanja naj bi izobraževanci bili zmožni svoja pridobljena znanja uporabiti za učinkovitejše in boljše soočanje in reševanje problemov. Izpopolnjevanje pomeni sposobnost, da je vsak zaposleni delavec usposobljen za opravljanje nekega dela v določeni dejavnosti. Posameznik se tako vsakodnevno sooča z razvojem, inovacijami in spremembami, zato ga le-to vodi k nameri, da že osvojeno oziroma prvotno znanje, spretnosti, navade in sposobnosti dopolni, izpopolni ali specializira. Pod pojmom izpopolnjevanje torej razumemo procese dopolnjevanja, sistematiziranja ter spreminjanja nekega že osvojenega znanja, navad, spretnosti in razvitih sposobnosti. Izpopolnjevanje posamezniku dovoljuje, da skozi celo življenje dopolnjuje, širi in pogloblja svojo izobrazbo (Huzjan in drugi 1985, 56).

Učenje delimo na formalno in neformalno učenje. Formalno učenje je vedno strukturirano in organizirano ter ima določene učne cilje. Z vidika udeležencev v učnem procesu je tovrsten tip izobraževanja vedno nameren: posameznikov izrecni cilj je pridobiti znanje, spretnosti ali sposobnosti. To je tipičen primer učenja, ki poteka v okviru začetnega izobraževanja in usposabljanja na delovnem mestu ali usposabljanja, ki ga organizira delodajalec. Tako lahko govorimo o formalnem izobraževanju, usposabljanju ali izobraževanju v formalnem okolju. Neformalno učenje je vedno neorganizirano in nima zastavljenega cilja oziroma učnih izidov ter popolnoma nikoli ni namerno s strani učečega se posameznika. Tovrstno učenje lahko označimo kot učenje na podlagi izkušenj. Gre za dejstvo, da je človek nenehno izpostavljen učnim situacijam doma, v službi ali v prostem času. Čeprav ni točno določene stroge ločnice med formalnim in neformalnim učenjem, je nek vmesni koncept zasnovan kot trditev, da tudi do neformalnega učenja lahko pride na pobudo posameznika oziroma se zgodi kot stranski produkt več organiziranih dejavnosti hkrati. Uvrščanje učenja odraslih med formalno in neformalno učenje se razlikuje med državami, saj ga nekateri umeščajo med formalno, spet drugi kot neformalno učenje.

V nekaterih državah celoten sektor izobraževanja odraslih spada pod razdelek neformalnega učenja, v drugih pa je večina izobraževalnih programov za odrasle opredeljena kot formalno učenje (OECD 2012). Poleg klasične delitve na formalno in neformalno učenje pa je potrebno opredeliti in omeniti tudi nekatere klasične tipe usposabljanj za odrasle (Jelenc 1991, 23–76):

- Funkcionalno izobraževanje je izenačeno z namenskim izobraževanjem. To je izobraževanje, ki temelji na zelo podrobnem opredeljevanju znanja, prikazu novega znanja, veščin, vedenja, spretnosti in stališč, ki so ključne za določen poklic, vlogo ali stroko.

- Dokvalifikacija je prav tako organiziran proces, pri katerem se delavec dopolnilno usposablja glede na svojo obstoječo poklicno izobrazbo. Tovrsten sistem dopolnjevanja znanja se uporablja, ko se spreminjata ali povečujeta zahtevnost oziroma tehnologija dela zaradi tehnološkega razvoja in razvoja stroke. Dokvalifikacija omogoča delavcu pridobiti manjkajočo kvalifikacijo ali znanje, ki je potrebno za njegovo delo.
- Interno izobraževanje je izobraževanje, s katerim se zagotavlja nadaljnjo in kontinuirano izobraževanje za izboljšanje posameznikovih spretnosti in kvalifikacij v skladu z zahtevami njegovega dela. Po navadi interno izobraževanje poteka v organizacijah in podjetjih.
- Izredni študij je definiran kot izobraževanje odraslih na univerzi, na višjih in visokih šolah.
- Prekvalifikacija je izobraževalni proces, ki delavcu omogoča pridobitev znanja oziroma kvalifikacije iz drugega delovnega ali poklicnega področja oziroma formalno pridobitev nekega drugega poklica.
- Mentorstvo je izobraževalna oblika dela, katerega sestavlja več med seboj povezanih srečanj, kjer vodja izobraževalnega programa udeleženca vodi do zastavljenega izobraževalnega cilja.
- Pripravnštvo je ena izmed dlje trajajočih praktičnih usposabljanj posameznika, ki poteka nadzorovano v določenem delovnem okolju. Pripravnštvo pomaga zagotoviti možnosti za nadzorovano uporabo in povezovanje teoretičnega znanja s praktičnimi veščinami.
- Strokovno izpopolnjevanje je del izobraževanja, ki je namenjeno strokovnjakov v praksi zahtevnih poklicev, ki jim omogoča slediti razvoju in pridobivati nove spretnosti na njihovem področju, da bi zadostili potrebam delovnega mesta.
- Samoizobraževanje je posameznikovo samostojno in samoiniciativno učenje.
- Učenje odraslih spada v dejavnost, s katero posamezniki, ki so že dosegli raven zrelosti v socialnem, intelektualnem in telesnem razvoju, pridobivajo nove spretnosti, vedenje ali znanje.
- Usposabljanje je proces sistematičnega razvijanja znanja, spretnosti ali vedenja, ki jih mora osvojiti posameznik, da bi lahko primerno opravljal določene naloge.
- Znanje je zavestna oziroma nezavestna sposobnost delovanja ali ukrepanja (Jelenc 1991, 23–76).

S pojmom o delavcih z znanjem se je družba seznanila že davnega leta 1959 (Drucker 1959). Pojem delavca z znanjem je kasneje še podrobneje znova opredelil Drucker (2009), s tem pojmom pa je opisoval osebe, ki za opravljanje dela na delovnem mestu uporabljajo znanje in ga na novo razvijajo, ter ljudi, ki svoje delo opravljajo s pomočjo nekih informacij. Delavcem z znanjem pravimo tudi umski delavci ali zaposleni z znanjem. To so po večini ljudje, ki spadajo med najbolj kreativne ljudi v nekem podjetju (Drucker 2009).

Dierkes, Berthoin, Antal, Child in Nonaka (2003, 47) navajajo, da sociološki pristop k učenju ni samo nekaj, kar se odvija v mislih, ampak predstavlja nekaj, kar proizvajajo in reproducirajo v samih družbenih odnosih posamezniki, ki so in sodelujejo v družbi. Ta koncept se po njihovo odpira v območje integriranega učenja, ki naj bi bil del našega vsakdanjega življenja. Iz tega sledi, da velik del našega učenja prihaja iz neformalnega vira znotraj družbenih odnosov. To nam nadalje predstavlja kot koncept delovanja in ravnanja kot zelo pomemben dejavnik v sociološki disciplini. Dierkes in drugi (2003) nadalje definirajo, da je praksa sistem dejavnosti, kjer vedenje oziroma znanje ni ločeno od dejanja in bi hkrati lahko rekli, da različne situacije in samo dejanje dodatno pripomorejo k ustvarjanju novega znanja (ustvarjanje znanja preko dejavnosti). Sociološke discipline predpostavljajo, da je vsak dogodek v življenju priložnost za učenje in da je vsakdanje učenje popolnoma isto pomembno kot formalno učenje (Dierkes in drugi 2003).

2.4 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Kakovost človeškega kapitala je bistvena za uspeh na ravni podjetja kot tudi na ravni države. Poklicno izobraževanje in usposabljanje mora imeti dvojno vlogo, in sicer mora v prvi vrsti prispevati k usklajevanju sedanjih in prihodnjih znanj in spretnosti posameznika, ki jih potrebuje podjetje, ter hkrati zmanjšati socialne posledice krize ter gospodarstvu olajšati okrevanje. Kontinuirano izobraževanja in nadgradnja že obstoječega znanja sta še toliko bolj nujna zaradi globalne tekme za talente in hitrega razvoja sistemov izobraževanja in usposabljanja v rastočih gospodarstvih.

Usposabljanje definiramo kot proces, s katerim zaposleni pridobi specifična znanja, da bi lahko svoje delo opravlja bolje, kvalitetnejše. Proces pomaga ljudem, da postanejo kvalificirani in bolj profesionalni na področju svojega dela. Ponavadi organizacija pospešuje učenje zaposlenih z usposabljanjem, tako da njihovo vedenje prispeva k doseganju ciljev in ciljev organizacije. Van Dersal (1974) opredeljuje usposabljanje kot učni proces, informiranje

ali izobraževanje posameznika, tako da lahko postane najbolj primerno usposobljeni za opravljanje svojega dela ali pa za opravljanje za opravljanje aktivnosti na položajih z večjo težavnostjo in odgovornostjo. Celoten izkupiček lastnosti, ki so posledica zgoraj omenjenega izobraževanja, usposabljanja ali učenja, je v lasti posameznika (zaposlenega). Temu pravimo človeški kapital.

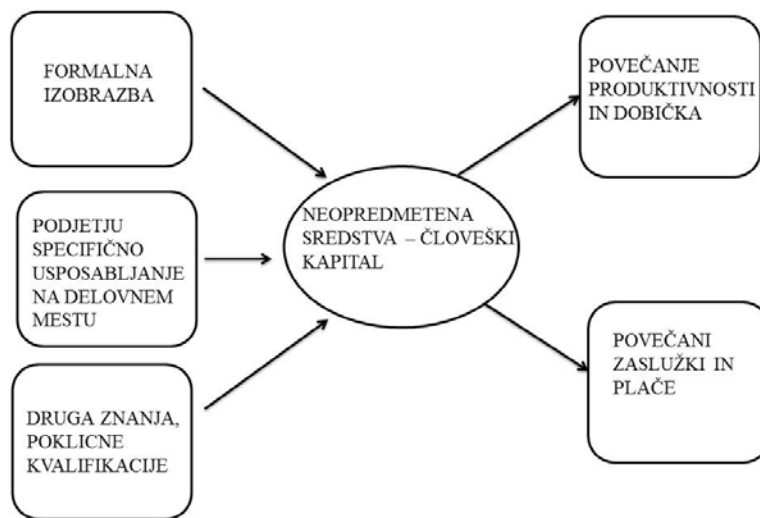
Človeški kapital je v osnovi definiran kot vse lastnosti določene osebe, ki po izkoriščenju pripomorejo k produktivnosti v nekem ekonomsko–gospodarskem smislu. Pogosto se omenjene lastnosti nanašajo na formalno izobrazbo, pri čemer se razume, da je izobraževanje investicija, za katero v zameno lahko dobimo nadomestek v obliki finančnega sredstev (honorar, plača) ali pa razvoja in osebne rasti zaposlenega. Teorija človeškega kapitala (Becker 1993, 115) navaja, da sta specifičen človeški kapital ter izobrazba, ki sta posledica usposabljanja na delovnem mestu, ključna dejavnika, ki pripomoreta k večji produktivnosti. Tudi Schultz (1961) je človeški kapital priznaval kot enega od bolj ključnih in pomembnih dejavnikov za nacionalno gospodarsko rast v sodobnem gospodarstvu. Posameznike in njihov intelektualni potencial in sposobnosti je identificiral kot pomemben vir gospodarske rasti. V svoji teoriji o človeškem kapitalu je trdil, da bodo vlaganja v človeški kapital vodila k večjim in boljšim gospodarskim rezultatom. Bil je prvi, ki je razlagal povezavo med izobraževanjem in večjo produktivnostjo.

Osnovna teorija trga dela navaja, da je delo homogeno in izmenljivo. Le na ta način lahko trg dela deluje kot trg, a vendar smo si posamezniki zelo različni, ljudje se na trgu ločijo po spretnostih, izobrazbi, znanju, veščinah. Glede na te razlike lahko tako opredeljujemo tudi razlike posameznikov v produktivnosti na trgu dela, iz česar lahko izpeljemo, da so ljudje z višjo izobrazbo tudi bolj produktivni, torej si zaslužijo večji finančni nadomestek. Teorija človeškega kapitala to pojasnjuje in nadaljuje osnovno teorijo trga dela, saj je tako zdaj delo lahko tudi heterogeno, navezujoč se na produktivnost in boljšega znanja (Kramberger 2000, 93–97). Izobrazba je poleg fizičnega kapitala ena izmed najpomembnejših oblik kapitala. Kramberger (2000) navaja, da ta teorija človeškega kapitala predpostavlja, da bodo ljudje vlagali v svoje znanje, vse dokler bodo prepričani, da bodo ob koncu izobraževanja povračila (npr. boljša plača zaradi višje izobrazbe) kot posledica tega izobraževanja večja od vložka v to izobraževanje (stroški izobraževanja). Tu so najpomembnejši posameznikovi pričakovani bodoči donosi, ki predstavljajo razmerje med investicijo (input, vložek) in njeno učinkovitostjo. Kot velja za vse investicije, pa se tudi pri investiranju in vlaganju v lastno

izobraževanje obdobja stroškov in njihovih kasnejših pričakovanih povračil časovno razlikujejo (Kramberger 2000, 102).

Človeški kapital Bontis (2002) opredeljuje kot izobrazbo, znanje in kompetence posameznikov, ki doprinesejo k uresničevanju nacionalnih nalog in ciljev. Človeški kapital določene države se začne z intelektualnim bogastvom državljanov (Bontis 2002, 7).

Slika 2.5: Neopredmetena sredstva, človeški kapital



Vir: Law (2010).

Marshall (1998) navaja, da je eden izmed najpomembnejših dejavnikov pri razvijanju človeškega kapitala (Slika 2.5) prav znanje (Marshall 1998), ki je učinkovito le v primeru, da posameznik prejme strokovno izobrazbo od profesionalno usposobljenih ljudi s pomočjo aktualnih izobraževalnih materialov in metod poučevanja. Navaja tudi, da je izobraževanje investicija v človeški kapital, s katero posameznik lahko doseže višji rang finančnih nagrad oziroma dohodkov. Znanje lahko tako poleg višjih dohodkov hkrati doprinese tudi k povečanju posameznikove pristojnosti in ugleda (Marshall 1998).

A vendar le formalna izobrazba ni dovolj za nadaljnji razvoj človeškega kapitala. Podjetja in ustanove za usposabljanje dodatna izobraževanja morajo zagotoviti stalno usposabljanje posameznikov ter delovne sile določene države, da jim tako omogoči lažje soočanje s hitro spreminjajočim se okoljem. Človeški kapital določene države je intelektualno bogastvo njenih državljanov (posameznikov) in se nadalje razvija s pomočjo dodatnega izobraževanja in vseživljenjskega učenja (Bontis 2002, 8). Izobrazba je ena od najpomembnejših oblik

kapitala. Ekonomski uspeh temelji na podlagi vlaganj v človeški kapital. Navaja, da se vlaganje v rast in razvoj s pomočjo izobraževanj in usposabljanj na področju znanja, spretnosti, kompetenc in drugih pozitivnih lastnosti zaposlenih odraža v ekonomskem uspehu. Človeški kapital s svojim razvojem tako pozitivno prispeva k osebni, družbeni in državni blaginji (Keeley 2007). Naraščajoče svetovno zanimanje za »nematerialni« ali neoprijemljiv kapital (človeški, intelektualni kapital) je veliko pozornosti namenilo ustvarjanju naložb v znanje in širom sveta privedlo do priznavanja »neopredmetenih« sredstev kot pomemben vir produktivnosti in gospodarske rasti (Muntean 2013, 4).

Cheng in Ho (2001) prav tako razpravljata o pomenu izobraževanja in njegovega vpliva na delovno uspešnost. Čeprav je uspešnost zaposlenih eden od ključnih ukrepov in najbolj izpostavljen pri menedžmentu, so zaposleni bolj zaskrbljeni glede svoje lastne produktivnosti, saj se vse bolj zavedajo vse hitrejšega staranja znanj in spretnosti v današnjem turbulentnem okolju in trgu. Kot nakazuje literatura, s pomočjo učinkovitega usposabljanja, dodatnega izobraževanja in razvoja zaposleni lažje postanejo bolj primerni za karierno rast in razvoj ter zaradi samega potenciala le-tega dosegajo višji nivo osebne motivacije (Cheng in Ho 2001, 22). Največjo težo nosi sama učinkovitost usposabljanja ali izobraževanja, kar pomeni, da je najpomembnejša lastnost, da imajo zaposleni koristi od iz strani podjetja zagotovljenega konstantnega usposabljanja oziroma izobraževanja. Prav usposabljanje pa je eno izmed najpogostejših in najznačilnejših razvojnih posegov v človeški kapital (Campbell in Kuncel 2001, 278). Za povečanje uspešnosti na delovnem mestu morajo biti na novo pridone sposobnosti, znanja, veščine in vedenje na podlagi usposabljanja prenesene na samo delovno mesto. Hkrati pa morajo biti poleg uspešne implementacije znotraj delovnega procesa posameznika tudi ustrezno negovane, vzdrževane in generalizirane v okviru različnih vsebin in kontekstov (Holton in Baldwin 2000).

Več avtorjev (Becker in Gerhard 1996; Bowling 2007; Davenport 2006; Peters in Waterman 1982) razlaga o pomenu in pomembnosti razvoja kadrov. Tako formalne kot tudi neformalne prilagoditve za učenje in usposabljanje so mišljene za zagotavljanje in instrument za razvoj talentov. Ko je talent primerno podkrepjen, spodbujan in negovan, so konkurenčne prednosti, ki ležijo znotraj dela in produktivnosti, neizbežne in rastoče. Poleg tega je organizacijsko zavzemanje ali relativna moč posameznikove identifikacije in požrtvovalnosti za sodelovanje v določeni organizaciji (Pool in Pool 2007, 353) odvisno od njenega učinkovitega usposabljanja in razvojnih programov. Po mnenju zgoraj omenjenih avtorjev organizacije, ki dokazujejo bolj rezek vpogled, poskrbijo za zadovoljevanje potreb po usposabljanju svoje

delovne sile. Cheng in Ho (2001) navajata, da ustrezno izobraževanje povzroči izrazite izboljšave v komunikaciji in strokovnosti znotraj opravljanja dela ter prav tako podaljšuje čas retencije. Poleg tega velja, da če so tovrstni programi usmerjeni v komunikacijske spretnosti s sodelavci, obstaja kot posledica tega precejšnje povečanje dobička, kot tudi večje število pozitivne oblikovanih delovnih razmerij znotraj organizacije. Zaposleni z dobro razvitimi komunikacijskimi veščinami avtomatsko zberejo več informacij o postopkih in tehnologiji znotraj področja svojega dela ter s tem pridobijo večjo zanesljivost in odgovornost, kar vpliva na izboljšanje strokovnosti in znanje (Adams in Lenzen 1989; Gordon 1987). Poleg tega pa je preko procesov dodatnih izobraževanj in usposabljanj pokazano, da le-to pozitivno učinkuje na udeležbo pri delu, organizacijsko zavezanost in na samo zadovoljstvo na delovnem mestu (Karia in Asaari 2006).

Teorija o znanju kot človeškem kapitalu ima seveda lahko različne poudarke glede na to, ali jo želimo prilagoditi za posameznika, organizacijo (tržno ali državno) ali družbo kot celoto. Na nivoju posameznika lahko povzamem, da se vložek v izobraževanje posamezniku splača, če bo premija vlaganj v izobraževanje presegla stroške, povezane z njim, saj bo (če bo!) kot posledico novega znanja ali veščin posameznik lahko celoživljenjsko užival večje finančno nadomestilo. Na ravni organizacije se vložek v človeški kapital v najboljšem primeru povrne z večjo produktivnostjo ljudi, če se posameznik izobražuje ali usposablja na pravih nivojih oziroma področjih, h katerim naj bi stremele vse organizacije, ki želijo ohranjati (mednarodno) konkurenčnost. Na nivoju družbe pa se vložek v človeški kapital splača, če so plačna razmerja res v skladu s produktivnostjo posameznikov in konkurenčnostjo organizacij, saj se vse to odraža v inovativnosti (po celem svetu), razvoju in večji produktivnosti celotne družbe, z namenom dodane vrednosti posamezne družbe. Ti pogoji niso samoumevni, v bistvu jih velja od države do države empirično proučevati in ugotavljati njihovo veljavnost.

3 DEJAVNIKI IN AKTERJI ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI

Inovativnost zaposlenih lahko opredelimo kot njihovo sodelovanje v inovativnih aktivnostih, kar pomeni vključevanje v inovativno vedenje (razvoj, učenje, izobraževanje, kreativni procesi), povezano z generacijo novih idej, promocijo idej in realizacijo le-teh, z namenom proizvodnje novosti (Parzefall in drugi 2008, 166). Dejavniki so običajno razdeljeni v širše kategorije, torej v kategorijo posameznika, delovnega mesta, skupine in organizacijske ravni. Skupaj vplivajo na inovativno vedenje znotraj organizacije na različnih ravneh, včasih nastopajo samostojno, najpogosteje pa v medsebojni interakciji, torej so povezani (Parzefall in

drugi 2008, 166). Dejavniki, ki vplivajo na inovativno kvaliteto organizacije, ki se kaže v izobraževanju svojih zaposlenih, so znotraj organizacije številni in raznoliki. Dejavnike, ki vplivajo na skupinsko učenje, sta predstavila McConnell in Jianhua (2006). V svoji raziskavi sta prikazala diagram, ki prikazuje učenje v skupini z vključevanjem več dejavnikov skupaj. Prvi korak pri vključevanju je bila skupina za načrtovanje. Projektant mora biti zelo jasen pri opredelitvi učenja, naloge in ciljev. Neka učna skupnost v določenem okolju ima prvine, ki jih je potrebno temeljito obravnavati, te prvine pa so sledeče: ustvarjalnost, norme, prepričanja, status itd. To so dejavniki v neki učni skupini, ki jih je treba obravnavati kot in skozi interakcijo, komunikacijo, s pogajanjem, spretnostmi, strategijami, povratnimi informacijami, vodenjem, igro različnih vlog, brainstormingom in motivacijo. Ne nazadnje pa je potrebno tudi kritično oceniti in upoštevati naslednje dejavnike, kot so: uspešnost, učinkovitost, rezultati, prispevki, zgodovina, izkušnje in produktivnosti skupine (McConnell in Jianhua 2006).

3.1 UVAJANJE NOVIH TEHNOLOGIJ IN USPOSABLJANJE ZANJE

Današnje organizacije se nenehno soočajo z okoljem, znotraj katerega poteka socialni razvoj, globalizacija, tehnološke izboljšave in naraščajoča svetovna konkurenca. Podjetja morajo biti sposobna predvideti tehnološke inovacije in biti kos tekmi z drugimi podjetji po vsem svetu (Govaerts in drugi 2010, 35). Zahteve kupcev, uporabnikov in ostalih zunanjih odjemalcev organizacijskih izdelkov ali storitev je zunanja sila, ki vrši pritisk na organizacije, da stalno sobivajo in aktivno delujejo znotraj krivulje konkurenčnosti. Organizacije morajo tako vedno spremljati zunanje okolje in biti zelo pozorne na spremembe, ki lahko vplivajo na njihovo poslovanje in njihov obstoj. Zaposleni v organizacijah se morajo sproti prilagajati spreminjajočim se potrebam, željam in pričakovanjem svojih strank ali kupcev (Richards 2013).

Reinženiring poslovanja (Hammer in Champy 1993) je v industriji danes že zelo splošen izraz, uporabljen predvsem za opis korenitih sprememb v načelih vodenja organizacije in podjetniških zamislih, ki naj bi se odmikale od tayloristične množične proizvodnje, ter v naprej predpisuje in predvideva strukturne spremembe v načinu dela v organizaciji. Osnovne značilnost teh sprememb naj bi bilo prizadevanja organizacije, da uspešno zaznajo in kljubujejo zahtevam in problemom, izhajajočih iz vedno bolj spreminjajočega se trga, ostre konkurenci in potrebe po več inovacijah. Odločilni dejavniki, ki vplivajo na konkurenčnost podjetij, so sledeči:

- sposobnost hitre stvaritve izdelka, proces inovacij in lansiranje novih izdelkov na trg (inovativnost – sposobnost učenja, čas);
- sposobnost hitre reakcije na dinamične spremembe v okolju in trgih (transformacija od prodajalcev do kupcev na trgu, prilagodljivost, usmerjenost k strankam);
- internacionalizacija strategije podjetij (globalizacija, sposobnost ukrepanja na svetovnih trgih) (Hammer in Champy 1993, 223).

Tehnologije na delovnih mestih se zelo hitro spreminjajo in tako s procesom sprememb nastajajo nove, sodobnejše tehnologije. Podjetja, ki novim tehnologijam ne morejo slediti, izpadejo iz konkurence, in prav zaradi tega je ob predstavitvi novih tehnologij zahteva po izobraževanju delavcev večja in nujna. Sposobnost organizacije za uvedbo novih tehnologij je povezano z njeno sposobnostjo inovacij (učenja) in dostopom do visoko kvalificirane delovne sile. Sama prisotnost večjega deleža visoko kvalificiranih izobraženih delavcev organizaciji je že sama po sebi lahko povod in vzrok za izboljševanje produktivnosti, tehnološke spremembe, uvajanje novih tehnologij, ki pa posledično še dopolnilno zahtevajo zaposlitev ali usposobitev več specifično kvalificirane delovne sile. Iz tega sledi, da imata izobraževanje in usposabljanje močne pozitivne učinke na kopičenje fizičnega kapitala v organizaciji. Iz tega sledi, da so raziskovalne, tehnološke in razvojne dejavnosti ter kopičenje fizičnega kapitala v organizacijah zelo pomembni dejavniki nacionalne gospodarske rasti (Blundell in drugi 1999, 17). Hitro in rigorozno uvajanje novih tehnologij od organizacij zahteva, da so njihove vodje in menedžerji dobro podprti z visoko kvalificiranimi in usposobljenimi tehničnimi delavci.

Schumpeter (1975) je znotraj svoje ekonomske teorije inovacij in poslovnega cikla s svojo evolucijsko razvojno paradigmo pojasnjeval, da se z uvajanjem novih tehnologij (zamenjava s starimi) ustvarja kreativna destrukcija. Gre za nekakšen proces industrijske mutacije, ki neprestano spreminja gospodarsko strukturo od znotraj. Gre za nenehno uničevanje starega in zatem nenehno ustvarjanje novega. Iz ruševin starih tehnologij ali procesov se v toku kreativne destrukcije izlušči in nato ustvarja in uvaja nekaj novega (tehnologije, znanje). Kreativna destrukcija se torej nanaša na nenehni proizvodni in procesni mehanizem inovacij, s katerim nove proizvodne enote zamenjavo zastarele. Schumpeter (1975) zagovarja, da je ta proces kreativne destrukcije bistvena prvina kapitalizma. Ta proces prestrukturiranja prežema glavne vidike makroekonomske uspešnost, ne samo v smislu dolgoročne rasti, ampak tudi v smislu ekonomskih nihanj, strukturnih prilagoditev in delovanja faktorskih trgov. Na dolgi rok namreč proces kreativne destrukcije predstavlja več kot 50% rasti produktivnosti. Znotraj poslovnega frekvenčnega cikla se prestrukturiranje običajno odkloni v obdobju recesije, kar

povzroči še dodatne znatne stroške. Ovire in nespodbujanje procesa kreativne destrukcije imajo tako lahko resne kratko in tudi dolgoročne makroekonomske posledice (Schumpeter 1975).

Rogers (1962) je s svojo teorijo o difuziji inovacij skušal razložiti, zakaj, kako in na kakšni stopnji se neke novonastale tehnologije in ideje širijo preko kultur. Avtor opisuje, da je difuzija proces, s katerim se neka nova ideja ali inovacija širi in sporoča preko nekaterih kanalov v daljšem časovnem obdobju med člani nekega družbenega/organizacijskega sistema. Avtor zavzema teorijo, da obstajajo štirje glavni elementi, ki vplivajo na širjenje neke ideje ali tehnologije: inovacija, komunikacijski kanali, čas in socialni sistem. Ta proces širjenja pa se močno opira tudi na človeški kapital. Ideja oziroma nova inovacija mora biti široko in masovno sprejeta, da bi se lahko med udeleženci nekega socialnega sistema prijela, obdržala in konec koncev sami organizaciji tudi splačala. V fazi sprejetja te ideje ali inovacije obstaja točka, na kateri inovacija doseže kritično maso. Širjenje inovacij se kaže na različne načine znotraj različnih kultur in dejavnosti ter je zato zelo subjektivna glede ne vrsto ljudi, ki to inovacijo osvajajo/prejemajo, in zaradi samega načina procesa sprejemanja inovacije (Rogers 1962, 150).

Z višjimi odmerki institucionalnega omejevanja zmožnosti gospodarstva, da bi izkoristilo nove tehnološke možnosti in se prilagajalo na spreminjajoče se okolje, lahko rezultira v neurejenih faktorskih trgih, napačnem dodeljevanju virov, gospodarski stagnaciji in še večji izpostavljenosti za globoko krizo. Glede na zapisano lahko povzamem, da je proces kreativne destrukcije sestavni del gospodarske rasti in nihanj. Ovire za nemoten proces kreativne destrukcije imajo lahko resne (kratkoročne in dolgoročne) makroekonomske posledice.

3.2 AKTERJI INOVATIVNOSTI, INOVATIVNOST V STRATEGIJAH

Pomen konstantnega učenja za doseganje konkurenčne prednosti je vedno bolj poudarjen v strokovni in inovacijski literaturi. Učenje je opredeljeno predvsem kot pomagalo oziroma spodbujevalni faktor pri inovacijah, hkrati pa je na drugi strani učenje tudi rezultat samega inovacijskega procesa. Ne glede na to, ali je konstantno učenje in izobraževanje na eni strani kot spodbujevalec in na drugi strani kot rezultat inovacij, je samo izobraževanje in učenje zelo pomembno za sam inovacijski proces zaradi potreb razvoja specifičnih kompetenc, veščin in organizacijske konkurenčnosti. Menedžerji v organizacijah morajo upravljati organizacijo in njene zaposlene na način, da vzpostavijo procese in sisteme za podporo razvoja skupinskih in

individualnih kompetenc in veščin, s čimer nato krepijo organizacijsko sposobnost za učinkovito obvladovanje sprememb (Hyland in drugi 2003). Osnovna ideja je, da tako kot je organizacija strukturirana in rutine, ki jo spremljajo, bodo posledično prispevale k velikem vplivu na stopnjo učenja, ki poteka znotraj nje. Ustrezne institucionalne strukture lahko izboljšajo ustvarjanje znanja v smislu krepiteve novega znanja, veščin in kompetenc, ki temeljijo na vsakodnevnih dejavnostih (Andreasen in drugi 1996).

Znotraj organizacij v zrelih industrijskih gospodarstvih interes za pozitiven vpliv konkurenčne prednosti iz naslova inovacij na svetovnih trgih vedno bolj narašča. Ko se inovacija dejansko upošteva kot vir konkurenčne prednosti, le-ta predstavlja strateško spremembo in tako postane del strategije podjetja. Prav zato je odgovornost vodstva oziroma uprave v organizacijah v povezavi s tem pomembna in velika, saj je cilj vsake organizacije preživetje na trgu, pozitivna rast in konkurenčna prednost (Hoffman in Hegarty 1993, 549–550).

Značilnosti upravljanja (vodstva, menedžmenta, uprave) organizacije so pomemben vir vpliva na strateške odločitve in hkrati kritični do tistih, ki se zavzemajmo za inovacije. Strateški inovacijski procesi znotraj posamezne organizacije se lahko spreminja z različnimi kulturami, saj se kulture kot tudi države med seboj razlikujejo. Razlike se pokažejo predvsem v vrednotah, povezanih z inovacijami, v načinih oblikovanja strategij in stopnjah aktivnosti inovativne dejavnosti. Vlogo vodstva lahko razumemo kot nekakšen proces, ki vpliva na strateške inovacije. Strateške odločitve in novosti so namreč običajno sprejete, izzvale ali promovirane preko vplivnih procesov oziroma akterjev. Vpliv vodstva je tako konceptualiziran kot funkcija organizacijskih, menedžerskih in okoljskih (npr. kultura) spremenljivk (Hoffman in Hegarty 1993, 549–551).

Vodilni menedžerji torej lahko vršijo vpliv ali podporo za inovacije. Ključni akterji ali podporniki v strateškem inovacijskem procesu vključujejo člane najvišjega vodstva organizacije, ki so odgovorni za razvoj in izvajanje strategije podjetja. Promotorji ali podporniki inovacij v organizaciji so pretežno posamezniki, ki neformalno evidentno s svojim pojavljanjem pogosto vplivajo ali spodbujajo inovacije v organizaciji zaradi svojega strokovnega znanja in izkušenj, virov ali drugih lastnosti, ki bi lahko vplivale na inovacije (Hoffman in Hegarty 1993, 551–553).

Najbolj očitna značilnost ustvarjanja novega znanja kot posledica inovacij je dejstvo, da je znanje kot veščina in kompetenca od vsega v procesu inovacij najpomembnejši prispevek.

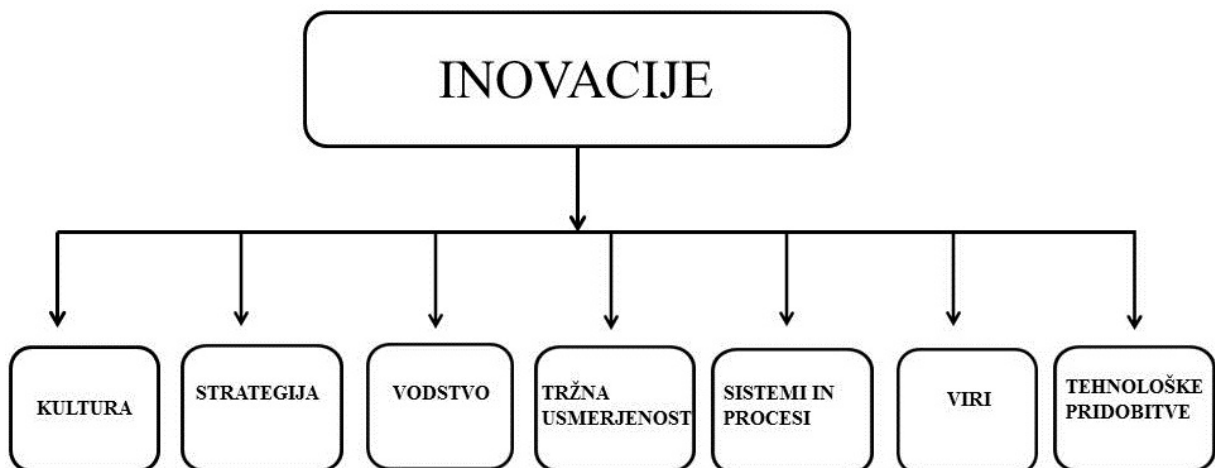
Same spretnosti, veščine in kompetence se s kasnejšo uporabo in implementacijo le še izboljšajo. Pomembne karakteristike znanja se odražajo tudi v dejstvu, da bolj kot se uporabljajo, vedno bolj in hitreje se razvijajo. To kaže, da je ustvarjanje znanja kot proces skupnega ustvarjanja, v katerem je inovativnost ena vrsta izhodnega produkta tega procesa, učenje in izpopolnjena spretnost ali veščina pa drugi izhodni produkt (Nielsen in Lundvall 2007).

Visoka stopnja vključenosti v inovativne procese v organizaciji je ena izmed možnosti za večanje same inovacijske sposobnosti organizacije. Pomembno je vključevanje ljudi na vseh ravneh in kontinuirana spodbuda za vedno nove izboljšave v organizaciji (Mussig in drugi 2004). Vsekakor je tukaj pomembna tudi samoiniciativa in individualni pristop posameznikov k učenju, izobraževanju in nameri po inovativnem razmišljanju in razvoju. Posamezniki na vseh ravneh organizacije morajo biti namreč svojevoljno pripravljeni in sposobni se prilagoditi spremembam (Prather in Turrell 2002). Zato je pomembno, da organizacija to prepozna in je pripravljena vlagati v ljudi, da bi jih spodbudili in pripravili na spremembe in različne priložnostne situacije (Sloan in drugi 1997).

Ustvarjanje ugodnega okolja za ustvarjalnost in inovativnost je bistvenega pomena za sam inovacijski proces in pa bistven element za razvoj organizacijske sposobnosti dosega konstantnega organizacijskega inoviranja (Birdi 2007). Inovacijske sisteme in procese sestavljajo akterji na področju inovacij in njihovih medsebojnih odnosov. Ti akterji so lahko podjetja, univerzitetne institucije, tehnološki inštituti, sistemi in organizacije za usposabljanje in tvegani kapital. Vsi skupaj tvorijo okvir in osnovo za ustvarjanje znanja, veščin, kompetenc in inovacij (Nielsen in Lundvall 2007). Konstantno organizacijsko inoviranje je mogoče le ob stalni zavezanosti vpletenih k nenehnim izboljšavam postopkov, pri katerih na novo pridobljena rutina postane novo znanje ali veščina, ki poveča organizacijsko sposobnost (Bessant 2003). Podobno navajajo Teece in drugi (1997) in se nanašajo na proces izgradnje operativne in administrativne rutine in razvoj dinamičnih zmogljivosti v organizaciji. Vse to prispeva k sistematičnemu procesu spreminjanja starih rutin in razvoja novih preko eksplicitne iniciative za učenje, ki je spodbujeno in motivirano s podporo upravljanja menedžerjev v organizaciji v smeri razvoja inovativnega okolja ali klime in sposobnosti zaposlenih za izvajanje kreative in ustvarjalnosti (Cooper 1998). Vsem je skupna ideja, da se posebnosti proizvodnje ali ustvarjanja znanja odraža v edinstvenih kombinacijah znotraj tehnološke specializacije in institucionalne strukture.

Inovacije lahko opišemo (glej Sliko 3.1) kot rezultat zapletenega niza procesov, ki so hkrati tudi odvisne od tržne sposobnosti organizacije, njene strategije, njenih virov, omrežij in procesov, na katerih temelji, vse skupaj v povezavi s svojo edinstveno kulturo in vodstvom podjetja (Doyle in Bridgewater 1988). Za organizacijo, ki ne inovira in ne spodbuja svojih zaposlenih k usposabljanju, delu na področju kreative, izobraževanju, razvoju novih izdelkov in k spremembam, je nauk jasen: inovacije ali padec v zaostanek, kar dodatno dokazuje, da današnje gospodarstvo prinaša čas za spreminjanje izzivov v priložnosti. Doyle in Bridgewater (1988) izpostavljata pomen nenehnega učenja, sprememb in inovacij s pojasnilom, da če se storitev ali izdelek določenega podjetja nenehno ne izboljšuje, bodo konkurenčni pritiski na trgu vedno pripeljali do padca cen, marž in do prilagajanja ponudbe podjetja. Poudarjata, da je potrebno inovacije obravnavati kot kritično in ključno pot k dosegu dobičkonosnosti podjetja in rasti prodaje.

Slika 3.1: Nabor procesov, ki izhajajo iz inovacij



Vir: Doyle in Bridgewater (1988).

3.3 DELAVCI Z ZNANJEM

Pomen znanja delavcev za podjetja in menedžerje se v resnici kaže tako, da imajo zgolj zaposleni z dovolj znanja potrebno moč in vrlino, da lahko dosežejo visoko zastavljene cilje podjetij in zadostijo različnim pogojem trga. Le zaposleni s kvalitetnim znanjem lahko ubranijo podjetja pred agresivno konkurenco in njenimi strategijami na trgu. Posledično lahko kreativni in inovativni zaposleni, ki posedujejo dovolj znanja, pripeljejo podjetja do novih, inovativnih pristopov poslovanja, proizvodnje in storitev. Pojem zaposleni oziroma delavci znanjem (»knowledge workers«), katerega je Drucker prvi uporabil že leta 1959, so

posamezniki, ki pri svojem delu oziroma na delovnem mestu uporabljajo informacije ter tudi na novo razvijajo ter kasneje smiselno uporabljajo to znanje za opravljanje svojega dela. Po Druckerju (Drucker 1980) je delavec, ki pozitivno učinkuje z znanjem, oseba, ki je visoko kvalificirana, izurjena in tehnično strokovno podkovana ter upravlja v večini s svojim razumom. Po Druckerju je največji pomen delavca, ki učinkuje z znanjem, premo sorazmeren značaju organizacije, kar pomeni, da bolj kot ta značaj posamezne organizacije temelji na znanju, bolj je organizacija odvisna zmožnosti, volje in pripravljenosti posameznika, da s svojo odgovornostjo prevzema in udejanja aktivnosti, ki vodijo do večje produktivnosti, zastavljenih ciljev in samega smotra neke organizacije (Drucker 2003).

Drucker je skoval izraz »znanje delavca«. V svoji publikaciji iz leta 1969 (»The Age of Discontinuity«) razvršča delavce na delavce iz področja znanja in fizične delavce ter hkrati vztraja, da bodo v prihodnosti vedno novejša panoge zaposlovale predvsem delavce na področju znanja. Bil je resnično napreden in daljnoviden v svojih teorijah o širitvi vloge v na znanju temelječem gospodarstvu. Če prevrtimo čas nekaj desetletij naprej, ugotovimo, da izraza delavec z znanjem in fizični delavec med sabo nista več izključujoča. Kot primer lahko navedemo, da ljudje seveda nakladanje izdelkov na vagone opravljajo s svojimi rokami, lahko pa hkrati tudi prispevajo lastno znanje k poslovanju. Dow ugotavlja in zagovarja svoje stališče, da če ljudje bolje razumejo, kako njihovo delo prispeva ali ne prispeva k poslovnim rezultatom, bodo svoje delo opravljali mnogo bolje (Rosen 2011).

Drucker (1966) pravi, da je vsak delavec znanja v sodobni družbi najpomembnejši »izvršilni« delavec, če je zaradi svojega položaja ali znanja odgovoren za prispevek, ki pomembno vpliva na sposobnost organizacije za opravljanje in pridobitev dobrih rezultatov (Drucker 1966).

3.4 DEJAVNIKI ORGANIZACIJSKE INOVATIVNOSTI IN NJIHOV VPLIV

Usposabljanje in razvoj sta primarna posega formalnega organizacijskega učenja. Učenje, ki poteka znotraj organizacijskega okolja, je pod vplivom skupinske dinamike in ostalih spremljajočih družbenih procesov (Forte 2006, 172). Med drugim na vedenje zaposlenih vpliva tudi notranja sila, ki jo lahko označimo kot dejanja kolegov. Le-ta ustvarja vzdušje delitve in pomoč in je ena izmed osnovnih sil, ki izboljšuje učinkovitost med zaposlenimi in posledično pomeni boljšo storitev za zunanje uporabnike ali stranke. Organizacije, ki lahko učinkovito gradijo svojo notranjo kulturo, ki temelji na medsebojnem spoštovanju, podpori in

timskem delu, bodo opazile povečano produktivnost in večjo osredotočenost, ki posledično vpliva tudi na končne uporabnike ali stranke (Richards 2013).

3.4.1 INDIVIDUALNI DEJAVNIKI IN UČENJE

Lohmanova (2005) navaja ugotovljene dejavnike, ki vplivajo na posameznika, da se izobražuje tako formalno kot tudi neformalno. Nekateri izmed teh dejavnikov so sledeči: pozitivne osebnostne lastnosti, zavezanost k profesionalnem razvoju, zanimanje za poklic in lastne učinkovitosti ter ljubezen do učenja za večjo motivacijo za neformalno organizacijsko učenje. Kot negativni dejavnik, ki posledično zavira željo po učenju, pa je pomanjkanje časa, slaba podpora (ali celo absentizem podpore) v organizaciji, slaba organizacijska kultura (zaposleni ki se ne želijo izobraževati) in pomanjkanje bližine s kolegi na delovnem mestu (Lohman 2005). Udejstvovanje posameznika v inovativnih delovnih aktivnostih od posameznika zahteva določeno sposobnost ali predpogoje (npr. da ima posameznik določene kognitivne sposobnosti, ustrezno predznanje, strokovno znanje, primerne tehnične spretnosti, ustrezne osebnostne lastnosti) ter seveda samoiniciativno pripravljenost za razvoj, poglobljanje znanja, dodatno učenje in usposabljanje. Glede na sposobnosti so na primer tako nadpovprečne sposobnosti, znanje, splošni intelekt, posamezna naloga in spretnosti faktorji, ki pospešujejo inovativnost. Spretnosti, pomembne za ustvarjalnost, lahko opredelimo kot sposobnost kreativnega razmišljanja, ustvarjanja alternativ, ukvarjanja z divergentnim mišljenjem in delovanje brez predhodnih sodb (Parzefall in drugi 2008, 169). Individualne značilnosti vsakega posameznika, njegove vrednote, potrebe, želje, stališča in interesi se prepletajo z njegovim delovnim okoljem. Ker smo si v tem pogledih ljudje različni, nas tako tudi različne stvari motivirajo. Nekaterim je na delovnem mestu največji motivator plača (materialne dobrine), nekatere motivira varnost (npr. da le imajo zaposlitev), nekatere pa dodatne, zahtevnejše naloge in izzivi. Nekaterim učenje in dodatna priložnost, ki bi jih privedla do napredovanja, predstavlja zadosten razlog, da se trudijo, učijo in da so motivirani in ciljno usmerjeni k učenju (Lipičnik 1998, 163). Inovativnost od posameznika zahteva določeno raven notranje sile, ki potiska posameznika k vztrajanju pri soočanju z izzivi znotraj ustvarjalnega dela. Prav ta individualna notranja sila ohranja posameznika v pogonu tudi takrat, ko so izzivi uspešno premagani: to je posameznikova pozitivna napetost, vztrajnost in želja po uspehu in presežku. Čeprav samo upravljanje organizacije, delovne naloge, delovne razmere in vzdušje v organizaciji igrajo veliko vlogo pri krepitvi pozitivne napetosti, imajo nekateri posamezniki sami po sebi večji notranji pogon in potrebo po doseganju uspeha, katera jim pomaga, da ostanejo motivirani (Parzefall in drugi 2008, 169–170).

Individualno in organizacijsko učenje sta neposredno povezana dejavnika, ki vplivata na izobraževanje v celotni organizaciji. Individualno učenje predstavlja nekakšen osnovni element organizacijskega oziroma skupinskega izobraževanja, saj poteka z načinom komuniciranja med posameznimi zaposlenimi, izmenjavanja informacij, skupnega reševanja problemov. Individualno učenje se postopoma s pomočjo razvoja človeških virov pretvori v skupinsko učenje. A vendar individualni dejavniki niso zadosten pogoj za proces skupinskega učenja, saj se organizacijsko učenje vzpostavi le, če zaradi individualnega dela in učenja posameznikov tudi preostali zaposleni svoje delo opravljajo bolje, učinkovitejše in drugače (Uršič in Nikl 2004, 163).

3.4.2 ORGANIZACIJSKI DEJAVNIKI

Organizacijsko učenje, se nanaša na učenje potrebnih veščin in znanj za individualno in samostojno nenehno izboljševanje, ki bo sčasoma kot posledico le-tega povzročilo organizacijske produktivnost. Poleg obveznega usposabljanja organizacijske delovne sile je znotraj organizacije potrebno zbrati in povečati razum ter miselne sklope. To pomeni, da je za to potrebno zagotoviti ugodno okolje za krepitev in gojenje posameznikovih miselnosti, miselnih sklopov in osebnosti. V ta namen je potrebno v skladu z delovno silo, vsa izobraževanja znotraj organizacije skrbno načrtovati in strateško izvesti. Nobena organizacija ne more tekmovati z multi-nacionalnimi ali mednarodnimi korporacijami in podjetji v fleksibilnem, dinamičnem in mednarodnem močno konkurenčnem okolju, ne da bi celovito in v skladu z napredkom, novitetami na trgu in svežim znanjem izobraževala svoje zaposlene (Hossein Moshref Javadi in Shahin 2011, 34).

3.4.3 SKUPINSKI DEJAVNIKI, TIMSKO DELO

Tudi skupinski kontekst, posamezna delovna ekipa, naloge in njihove značilnosti je moč razumeti kot bistvene dejavnike inovativnosti (West in Hirst 2003). Raziskava »The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state-of-the-science« (Anderson in drugi 2004) kaže, da je samo delovno ekipo in projektno delo mogoče razumeti kot enega od osrednjih organizacijskih mehanizmov za izboljšanje in podporo pri inovativnosti zaposlenih (Anderson in drugi 2004). Obstoječi izsledki kažejo, da je sestava ekipe zelo pomembna pri omogočanju inovativnosti. To se nanaša na samo raven (visoka, nizka) raznolikosti znotraj skupine, same raznolikosti, njene intenzitete ali globine. Raznolikosti v spretnostih in znanju ali tako imenovana funkcionalna raznolikost je še posebej

zaželena znotraj ekipe, saj le-ta pripomore, da se znotraj ekipe združijo informacije in različni pogledi. Prav zato je za interdisciplinarne ekipe bolj verjetno, da bodo producirali inovativne rešitve, kot za ekipe, ki so zelo homogene. Kljub temu pa ima lahko raznolikost tudi negativen vpliv na inovativnost v primeru, da ogroža varnost in vključevanje oziroma integriteto ekipe (Parzefall in drugi 2008, 172). Raznolikost znotraj ekipe lahko poveča tudi raven stresa med člani (Keller 2001). Na primer kohezivnost ekipe, v kakšnem obsegu se člani skupine strinjajo glede ciljev ekipe in soodvisnosti pri delu članov ekipe, prispeva k obsegu, v katerem so različne spretnosti in znanja njenih članov koristne za skupino (Van der Vegt in Janssen 2003). Zelo nizka raven kohezivnosti skupine lahko zaradi te raznolikost enostavno povzroča težave v komunikaciji, dodaten stres in konflikt ter s tem škodljivo vpliva na inovativnost (Keller 2001; Van der Vegt in Janssen 2003).

Procesi, ki določajo potencialno prednost v raznolikosti določene skupine ali ekipe, so odvisni na primer od norm, klime in vodstva skupine, a vendar so hkrati vpeti in na njih vpliva tudi sam organizacijski okvir oziroma koncept (De Dreu 2002). Pomembnost same kohezije in dogovora o ciljih znotraj skupine poudarja pomen upravljanja in aktivnosti skupine, da bi olajšali inovativnosti v skupinah z visoko stopnjo raznolikosti (Keller 2001). Kar se tiče povezanosti, kohezije in doseganja sporazumov med člani skupine kaže, da dobri medsebojni odnosi in kakovost medsebojnih odnosov posameznih članov skupine igrajo osrednjo vlogo pri podpiranju inovativnosti (Parzefall in drugi 2008, 172). Zaupanje med člani ene skupine in zaupanje med skupinami v organizaciji je oboje enako pomembno (Zakaria in drugi 2004). Sposobnost sodelovanja je v veliki meri odvisno od zaupanja: vzajemnost in izmenjava informacij in znanja ne bosta zmožni obstajati brez zaupanja. Empirični dokazi (Van der Vegt in Janssen 2003) poudarjajo vlogo družbenih odnosov, zaupanja in poštenosti pri promoviranju in spodbujanju inovativnosti. Vand der Vegtova in Janseenova raziskava (2003) je pokazala, da soodvisnost in usklajenost ciljev med člani gradi skupino ali ekipo, v kateri bodo posamezni člani najverjetneje producirali inovativne rezultate (Van der Vegt in Janssen 2003).

Zgoraj omenjena lastnost pravičnosti znotraj skupine je pokazala tudi, da zmanjša raven stresa, povezanega z negotovostjo, kar je pogost pojav pri inovativnosti (Janssen 2004). Najvišja raven inovativnega vedenja se zdi, da se pojavlja, ko člani skupine potrebujejo drug drugega, da bi lahko opravili svoje naloge in so skupnega mnenja, da lahko posameznik svoje cilje doseže le, če so doseženi cilji tudi ostalih članov skupine (Parzefall in drugi 2008).

V današnji dobi so še posebej cenjene in vedno bolj zaželenosti skupinskega oziroma timskega dela in mreženja. Gre za sposobnost reševanja multidisciplinarnih problemov znotraj organizacije s timskim delom. S pomočjo medsebojnega sodelovanja z notranjimi (sodelavci) in zunanji kolegi (dobavitelji, kupci, stranke) se izmenjujejo različne informacije, mnenja, sodbe in ocene. Tovrstne bolj skrite aktivnosti znotraj vsakdanjega dela v današnji dobi v razvitih državah tvorijo že skoraj 45% vseh dejavnosti. Zaradi tega, ker so tovrstne aktivnosti izmenjav informacij in mreženja še kako pomembne pri vodilnih komercialistih in menedžerjih, ki v razvitih državah predstavljajo 25–50% delovne sile (Bradsley in drugi v Svetličič 2006), bi bilo smotno, da jim izobraževalni sistem nameni večjo pozornost in pomembnost, če bi želeli pozitivno prispevati h krepitvi konkurenčnosti (Svetličič 2006, 12).

3.4.4 ORGANIZACIJSKA STRATEGIJA IN STRUKTURA

Poleg zgoraj naštetih dejavnikov nikakor ne gre zanemariti organizacijske potrebe in njenih dejavnikov ter klime, ki vplivajo na učenje v organizacijah. Organizacijski dejavniki ustvarjajo splošni okvir, v katerem zaposleni opravljajo svoje vsakdanje delo, zato so le-ti zelo pomembni. Dejavniki na organizacijski ravni, ki igrajo vlogo pri posameznikovi inovativnosti, so najbolj kompleksni za analizirati, saj lahko segajo od posameznikovih individualnih značilnosti (vodij organizacije) vse do organizacijske kulture, velikosti podjetja in njegovega tržnega deleža. Celotna korporativna strategija organizacije daje usmeritve za vse dejavnosti in razvoj v organizaciji in njenih enotah, skupinah, oddelkih in posameznikih. Še dodatno eksplicitno inovacijsko strategijo ali strategijo, ki vsebuje jasne poudarke na področju inovacij, je pogosto lahko dojeti kot pomemben dejavnik, ki vpliva na inovativnost v organizacijah (Parzefall in drugi 2008, 174).

Natančneje lahko opredelimo vsaj tri širše vidike organizacijske strategije, ki vplivajo na inovativnost znotraj organizacije (Van der Panne in drugi 2003). Kot prvo strategijo lahko opredelimo splošni poudarek na inovativnosti: če je inovativnost visoko na seznamu prednostnih nalog neke organizacije, bo to vplivalo na višino sredstev in upravljanje pozornosti, ki je namenjena ustvarjanju idej in razvojno–raziskovalnim dejavnostim. Kot drugo lahko opredelimo strategijo s poudarkom na inovacijah, ki vključuje vizijo o tem, kako se bosta v prihodnje razvijali industrija in sama organizacija. Takšna strategija po navadi pomaga organizacijam, da premestijo svojo pozornost od kratkoročnih koristi k dolgoročni zavezanosti k inovacijskim procesom. Včasih je upravičenost inovacijskih dejavnosti moč

presojeti šele mnogo kasneje. To še toliko bolj poudarja pomen dolgoročne zavezanosti k inovacijskim procesom in dejavnostim. Podobno je zelo pomemben stil upravljanja organizacije in menedžment, ki je odporen na tveganje in ne obupa in prekine projekta prehitro, ko se pojavijo prve težave, ter tako omogoča zaposlenim in vodjem refleksijo in priložnost za učenje ob napakah ali neuspehih. Tretji vidik strategije, ki vodi k inovacijam, vključuje odločitve o tem, s kom podjetje konkurira in sodeluje. Slednje je še posebej pomembno, saj vključevanje odjemalca ali dobavitelja v procesu razvoja razširja obseg razpoložljivih informacij, omogoča priložnosti za učenje in preprosto zagotavlja večjo delovno silo za delo na katerem koli problemu ali nalogi. Empirične študije (Hasu 2001) so pokazale, da lahko sodelovanje in komunikacija s strankami in drugimi podjetji znotraj in med različnimi industrijami občutno izboljša in prispeva k inovacijski uspešnosti, ki je na primer merjena z učenjem (Hasu 2001), prepoznavanjem potreb na trgu in s številom patentov.

Vprašanje organizacijske strukture se tesno prepleta in sledi strateškim določitvam in usmeritvam za organizacijo. Čeprav so razprave o najprimernejši organizacijski strukturi za inovativne dejavnosti konstantno v teku, obstaja nekakšno splošno soglasje tako med akademiki in praktiki, da je mehanska organizacijska struktura, za katero je značilna izrazita raven birokracije, formalizacije in nadzora v nasprotju s poskusi, prizadevanjem in posledično napakami, ki so prvenstvene in naravne značilnosti inovacijskih procesov (Damanpour 1991; Van der Panne in drugi 2003). Kot alternativo dajejo prednost predvsem organskim strukturam organizacije, za katero je značilna manjša raven hierarhije, nizka raven birokracije, širok razpon nadzora, prožnost in prilagodljivost (Van der Panne in drugi 2003). Organske strukture znotraj organizacije omogočajo raznolikost in individualno izražanje in so zato bolj primerne za spodbujanje inovativnosti zaposlenih in podjetništva v organizaciji. Še posebej so tovrstne organske strukture s svojimi značilnostmi primerne za začetne faze inovacijskih procesov, v katerih je potrebna ustvarjalnost in prosto, nemoteno generiranje idej. Organske strukture so pogosto tudi bolj ugodne za odprto, učinkovito organizacijsko in medoddelčno komunikacijo in učenje, ki je ključnega pomena za ustvarjanje klime in kulture v organizaciji, ki bi spodbujala njeno inovativnost, zlasti v tistih manjših (Moenaert in drugi 2000; Van der Panne in drugi 2003). Na primer interakcija med funkcionalnimi oddelki (npr. oddelek raziskav in razvoja in oddelek trženja) dokazuje, da vpliva na inovativnost in nove uspehe izdelkov (Moanaert in drugi 2000). Vprašanje strukture sicer ni popolnoma jasno načrtano in striktno določeno, a naj bi uspešna inovativna podjetja običajno posedovala bolj ohlapno

strukturo v začetni fazi ter kasneje skladno z njenim razvojem prešla v bolj formalno strukturo (s časom in razvojem namreč tudi njihovi izdelki in procesi postanejo bolj konkretni, definirani in opredeljeni) (Van der Panne in drugi 2003).

3.4.5 ORGANIZACIJSKA KULTURA IN KLIMA

Organizacijska kultura je nesporno mišljena kot ključni dejavnik, ki ponazarja sposobnost organizacije za inovacije (Van der Panne in drugi 2003). Kultura v organizaciji, ki spodbuja inovativnost, spodbuja tudi trdno prepričanje o nujnosti inoviranja. Poslanstvo organizacije, ki izrecno poudarja pomen inovativnosti in notranjega podjetniškega razvoja, in trdna zavezanost njenega vodstva k tej izjavi nakazuje, da le-to leži v samem središču organizacijske kulture. Značilnosti organizacije, kot so velika raven samostojnosti, toleranca do napak, nenehno učenje in nizka stopnja birokracije so hkrati nekatere od najpogostejših značilnosti inovativne kulture (Madjar in drugi 2002). Raziskovalci organizacijske kulture se vse bolj zavedajo in poudarjajo, da organizacije kot takšne nimajo kulture, a vendar so kulture znotraj same sebe (Salaman in Storey 2002).

Kulturni odpor do inovativnosti znotraj organizacije lahko izhaja iz ustaljenih rutin, ki zavirajo ljudi, da bi gledali in razmišljali izven okvirjev nalog in že rutiniranih načinov, kako so stvari storjene, kot tudi zaradi stresa, povezanega s spremembami in negotovostjo. Podobno lahko tudi medoddelčno tekmovanje za proračun in kompetence kot posledica rezultira v disharmoniji, ki lahko ovira sodelovanje, ki pa je še kako potrebno za inovativnost (Van der Panne in drugi 2003). Zato odpornost na inovacije ne leži le v zunanji značilnosti organizacije, ki se jih tako zaznava kot anti-inovativne organizacije, temveč tudi na načine, s katerimi se posamezniki znotraj organizacije spopadajo s temi ovirami in njihovo sposobnostjo, da si zamislijo in soustvarijo pro-inovativno obliko organizacije (Salaman in Storey 2002).

Salaman in Storey (2002) poudarjata pomen zavedanja kulturnih okvirjev razmišljanja znotraj organizacije. Včasih je zelo enostavno poimenovati in identificirati problematična področja, ki ovirajo inovativnost. Same pripravljenosti, volje in poguma, da se dejansko nekaj stori za izboljšanje problematičnih področij, pa je dejansko lahko premalo, in to povzroči nezavedni odpor na inovacije. Ta nepripravljenost in odpor sta seveda lahko problematična le pri nekaterih posameznikih, a vendar tudi to predstavlja tveganje za širitev in razvoj le-tega znotraj celotne organizacijske kulture. Brez dvoma je lahko zelo težavno izviti organizacijo

iz že ustaljenih in ukoreninjenih načinov razmišljanja ter prekiniti že uveljavljene rutine in navade delavcev. Hkrati bi se za uspešen premik moral vsak član in delavec v organizaciji priznavati in zavedati, da ni ujet v že obstoječo organizacijsko kulturo in lahko samoiniciativno vsakdo postane ustvarjalec te kulture in tako potencialno zažene sredstvo za spremembe znotraj celotne organizacije (Parzefall in drugi 2008).

Organizacijska klima in njeno okolje ter potrebe soustvarjajo različne občutke zaposlenih tako pri delu, kot tudi pri njihovem dojetju same organizacije in identifikacijo s podjetjem. Organizacijska klima in okolje lahko tako spremenita (pospešita ali ovirata) samo učenje in izobraževanje v podjetju (Imberová 2007). Znotraj organizacijskih dejavnikov se lahko šteje tudi sama sredstva, ki so na voljo organizacijam in pa oddelki za usposabljanje znotraj organizacij. Le-to vpliva na vrsto in globino učenja in usposabljanja. Razpoložljiva sredstva ali proračun vpliva na količino in vrsto možnega dodatnega učenja ali usposabljanja. Vrsta gradiva za usposabljanje je prav tako ključnega pomena za možen razvoj močnega program usposabljanja znotraj posamezne organizacije. Pomanjkanje sredstev lahko tako omejuje možnosti za učenje in usposabljanje zaposlenih (Frost 2013).

3.4.6 NARAVA DELOVNIH MEST

Znotraj organizacijskih faktorjev lahko štejemo tudi z delom povezane dejavnike, ki vplivajo na učenje in usposabljanje zaposlenih. Gre predvsem za vsebinske značilnosti vsakodnevnega dela posameznika, ki vplivajo na inovativnost zaposlenega. Delovna mesta in naloge kot motivator igrajo pomembno vlogo pri vplivu, ali zaposleni participira pri inovativnem delovanju na delovnem mestu ali ne. Gre predvsem za način, kako so delovna mesta strukturirana. Le-to prispeva k motivaciji zaposlenega in s tem tudi vpliva na njegove inovativne aktivnosti in prizadevanja (Parzefall in drugi 2008, 170). Izmed teh značilnosti dobiva avtonomija največ pozornosti kar se tiče vpliva na področju inovacij. Samostojnost vključuje posameznikove osebne nadzore nad tem, kako si razporedi čas, in njegovo določitev, kako se bodo določene delovne naloge izvajale. Obstaja pozitivno razmerje podpore med samostojnostjo in inovacijami. Avtonomija in nadzor posameznika nad svojim delom in zaposlitvijo sta v pozitivni korelaciji pri udejstvovanju zaposlenih v inovativnih delovnih aktivnostih ter večjem zadovoljstvu zaposlenih na svojem delovnem mestu (Parzefall in drugi 2008, 170). Poleg tega je pomanjkanje rutine pozitivno povezano z inovativnostjo, še posebej, če so delovne naloge kompleksne in zahtevne, saj je tako bolj verjetno, da bodo zaposleni bolj dosledno svojo pozornost in trud osredotočali na delo ter tako

preučili več različnih alternative pri iskanju rešitev za zadane naloge (Shalley in Gilson 2004). V primerjavi z rutinskim delom nerutinske naloge in delovna mesta predstavljajo večji izziv, so bolj zahtevna in zahtevajo večjo intenziteto miselnih procesov ter tako že sama po sebi predstavljajo priložnost za učenje in osebno rast, kar še bolj spodbuja inovativnost. A vendar je ravnotežje tukaj zelo pomembno: preveč izzivov na delovnem mestu lahko povzroči prekomerno stimulacijo, izčrpanost in stres, s čimer zasiči in preobremeni zaposlenega ter ubije njegovo kreativnost (Parzefall in drugi 2008, 171–172).

Dejavniki na ravni delovnih mest oziroma organizacije, kot so avtonomija, jasno zastavljeni cilji v kombinaciji z zadostno stopnjo izzivov in časa, se pojavljajo kot glavne lastnosti delovnih mest, znotraj katerih ima ustvarjalnost ali inovativnost zaposlenih najboljše možnosti za uspeh. Organizacijski dejavniki, ki, kot sem že dejala, prispevajo k inovativnosti, so dokaj zapleteni in na njih pogosto direktno vplivajo dokaj neobvladljivih zunanji pritiski. Kljub temu pa so definitivno drugačni in se razlikujejo od dejavnikov, ki vplivajo na inovativnost na individualni ravni (raven posameznika), ravni delovnih mest in skupine ali delovne ekipe. Sama izražena organizacijska strategija, ki eksplicitno poudarja inovativnost, struktura posamezne organizacije, ki se ujema s takšno strategijo, velikost organizacije, kontekst, menedžment (vodstvo) in sama kultura znotraj organizacije, ki spodbuja inovativne poddejavnike, so močno pomembni, a hkrati zelo široki in velikokrat težje spremenljivi organizacijski elementi, ki osnujejo in določajo temelje, pomembne za sposobnost posamezne organizacije za uspešno koriščenje inovativnih prizadevanj svojih zaposlenih (Parzefall in drugi 2008).

3.4.7 NADARJENOST, TALENTI

Talent vodi do izjemnih uspehov, talentirani ljudje pa so zato pogosto bolj občudovani in vrednoteni. Nadarjenost se dojema kot nekaj dragocenega, redkega in nekaj, kar je težko posnemati, a vendar nedvoumna in definitivna opredelitev tovrstnega pojma še ne obstaja. Kljub temu pa je naslednja opredelitev pojma ključnega pomena: talent je kakršnakoli prirojena sposobnost, ki omogoča posamezniku, da se pride do izjemno visokih sposobnosti in zmogljivosti v domeni, ki zahteva posebna znanja, veščine in usposabljanja (Simonton 1999, 436). Na eni strani je talent spoznan kot močna, že prirojena komponenta posameznika (Echols 2007), na drugi strani pa je spoznan kot posledica dejavnikov iz okolja, zlasti izobraževanja in usposabljanja (Barab in Plücker 2002).

Večina menedžerjev in vodij podjetij je že prišla do spoznanja, da je koriščenje nadarjenih ali talentiranih zaposlenih za večanje poslovnih priložnosti postala najpomembnejši dejavnik pri zagotavljanju neprestanega organizacijskega uspeha (Ingham 2006). Poleg tega je talent lahko tudi uporabno strateško orodje za zaposlene, saj je talent eden izmed bolj redkih virov, ki je kot nekakšen kapital posameznika, ki lahko prosto pohajkuje v iskanju posameznika za najboljšo možno uporabo in največjo korist v izrabi le-tega. Torej, če se zaposleni neprestano učijo in so prilagodljivi, lahko gredo kamor želijo in imajo večjo moč pogajanja sebi v prid na področju poslovnih priložnosti, finančnih nagrad in delovnih pogojev (Govaerts in drugi 2010, 36).

4 GLOBALNI SVET IN INOVATIVNOST DRŽAV OZIROMA DRUŽB

V 21.stoletju so razvite države začele pot k oblikovanju popolnoma novega, postindustrijskega gospodarstva – gospodarstva znanja. Eno izmed prvih definicij na znanju temelječega gospodarstva je podala že OECD v svojem prispevku iz leta 1996 z naslovom »Knowledge Management in the Learning Society« (OECD 2000). Glede na prispevek OECD takšno gospodarstvo ustvarja, distribuira in uporablja znanje za ustvarjanje novih vrednosti in oblikuje nekakšno družbo znanja, preko katere se ustvarjajo priložnosti za dostop in soustvarjanje znanja in možnost učenja, le-ta pa določa socialno–ekonomski položaj posameznikov in podjetij (OECD 2000). Gre za družbo, kjer je uspešnost posameznikov, podjetij, regij in nacionalnih gospodarstev izražena kot posledica njihove sposobnosti za učenje (predvsem za učenje novih spretnosti).

Kreiranje in adaptacija napredne tehnologije lahko podpira družbeni in gospodarski razvoj države in opredeli mesto neke države v svetovnem gospodarstvu. V današnji sodobni družbi inovacije in inovativne dejavnosti dobivajo vse večjo vrednost in veljavnost za doseg uspešne finančne in gospodarske aktivnosti posameznih držav in regij. Sama dosežena stopnja razvoja na inovativnem področju uvršča posamezno državo ali regijo v svetovnem gospodarstvu ter ustvarja temelje za kasnejšo stabilno gospodarsko rast. Različne spremembe znotraj gospodarskih procesov določene države ali regije lahko povzročijo nesposobnost države za inovacije. Tovrstno stanje je prisotno v številnih organizacijah in družbah kot celoti, saj se ljudje počutijo bolj varno in udobno v že obstoječih nespremenljivih razmerah, kar kaže na bolj stabilno in pasivno vedenje družbe kot celote. Odsotnost inovativne kulture in sprejemljivosti družbe za inovacije je resna ovira za oblikovanje nove ekonomije. Ključni problem inovativnega razvoja je namreč ustvarjanje pogojev za kreiranje inovacij pri ljudeh,

sam odnos do inovacij in prizadevanja za ustvarjanje novosti in samo oblikovanje »inovativne družbe« kot osnovo in glavni motiv vseh nadaljnjih inovativnih transformacij v družbi in gospodarstvu (Mingaleva in Balkova 2011, 838).

Dandanes ima mnogo držav visoko zastavljene ambicije za dolgoročen in konstanten razvoj. Gre za ambicije po stalni rasti konkurenčnosti države, konkurenčnost v vodenju na svetovnem trgu in vzdrževanje visokega življenjskega standarda prebivalstva. Eden izmed ključnih možnih načinov doseganja zastavljenih ciljev je prehod države v inovativno gospodarstvo. Inovativno gospodarstvo je gospodarstvo določene družbe, ki temelji na inovacijah, znanju, na sposobnosti zaznavanja novih idej, strojev, sistemov in tehnologij z zmožnostjo pripravljenosti za njihovo praktično realizacijo in implementacijo v raznovrstnih področjih družbenega delovanja prebivalstva. Posebno vlogo pri tem igrajo znanje, inovacije in predvsem znanstveno znanje. Koncept inovativnega gospodarstva, ki temelji na znanju (učeeča se ekonomija), namiguje, da najpomembnejša sprememba ni nujno le bolj intenzivna uporaba znanja v gospodarstvu, temveč predvsem dejstvo, da znanje dandanes zastara mnogo hitreje kot prej, zato je nujno, da podjetja, ki sodelujejo in spodbujajo organizacijsko učenje, ter njihovi delavci nenehno dosegajo nov nivo kompetenc, znanja in veščin. Inovativno ali učeeča se gospodarstvo je torej tisto gospodarstvo, kjer je sposobnost za doseganje novih znanj, kompetenc in veščin bistvenega pomena za gospodarski uspeh posameznika, uspešnosti podjetij, držav in regij. Osnova za tako pomembno in ključno učenje je, da kombinacija globalizacije, informacijske tehnologije in deregulacije prej zaščitenih trgov vodi v zaostrovanje konkurence na trgu in posledično pri tem zelo pomembno hitrejše preoblikovanje in spremembe. Tako se posamezniki in podjetja vse pogosteje začno soočati s težavami, ki jih je moč rešiti le z novimi pristopi, kompetencami, veščinami in svežim znanjem. Hitra stopnja sprememb je podkrepljena tudi z dejstvom, da povečana moč konkurence na trgu privede na površje nabor posameznikov in organizacij, ki so sposobni hitrega učenja, kar še dodatno pospeši hitrost sprememb (Lundvall in Nielsen 2007).

V inovativnem gospodarstvu ali družbi so tradicionalna področja proizvodnje dobrin preoblikovana zaradi vpliva znanstvenega in tehnološkega znanja. Spremenjene so tehnološke osnove, saj proizvodnja, ki ne temelji na svežem znanju in inovacijah, hitro postane nepraktična in zastarela znotraj inovativnega gospodarstva. Osnova inovativnega gospodarstva so računalniški sistemi, informacijske tehnologije in visoke industrijske tehnologije. Inovativno gospodarstvo je moč opredeliti kot neke vrste gospodarstvo, ki temelji na toku inovacij, stalnih tehnoloških izboljšavah in izvozu visokotehnološke proizvodnje.

Glede na definicijo inovativnega gospodarstva ali družbe lahko predvidevamo, da se dobiček ustvarja na podlagi inteligence inovatorjev in znanstvenikov, informacijske sfere, vendar nikakor ne s klasično proizvodnjo blaga (industrijsko gospodarstvo), koncentracijo kapitala in finančnih sredstev.

Inovativno gospodarstvo in družba kot celota določenega področja ali države mora temeljiti na inovativni infrastrukturi in sistemih ter inštitutih za podporo k inovativnim procesom. To obsega (Mingaleva in Balkova 2011, 838–839):

- primerno zakonodajo, ki ureja odnose iz področja inovacij (patenti, zaščita intelektualne lastnine);
- šole, izobraževalne centre in inštitute, iz katerih izhajajo znanstveniki in drugi strokovnjaki s področje inovacij;
- ustrezne finančne institucije (zasebne, državne), ki lahko ustrezno podprejo inovativno dejavnost z različnimi donacijami in krediti;
- inovativne centre, kjer se lahko vodijo in usmerjajo raziskave in analizira inovativna ponudba in povpraševanje ter se primerno usklajuje prizadevanja razvijalskih kolektivov;
- centri za komercializacijo razvoja in tehnologij, ki lahko prispevajo k zagonu inovacij od same ideje do končnega izdelka.

4.1 STANJE INOVATIVNE DRUŽBE, GOSPODARSTVA

Na splošno naj bi veljalo stališče, da je globalizacija avtomatsko povezana z višjo rastjo. Vendar slednje nakazuje tudi na to, da je tako trgovina nujen, a ne tudi zadosten pogoj za gospodarsko rast in razvoj. Socialna politika določene države, gospodarska politika, geografska pozicija, institucije ter zasebne in javne naložbe so poleg tega pomemben dejavnik, ki determinira, ali lahko določena država izkoristi trgovinske možnosti v celoti ali ne. Za EU je iz tega razloga ključnega pomena, da imajo države, ki prejemajo pomoč EU, visokokakovostne razvojne načrte ter posedujejo značilnost izboljševanja svojih institucij in sistemov upravljanja. V te namene izbrani strokovnjaki iz različnih oddelkov Komisije in drugih delegacij pomagajo sortirati, določiti in izvajati državne in regionalne strategije za razdeljevanje pomoči Skupnosti, pri čemer spoštujejo potrebe in prispevke posameznih držav. EU generalno velja za najpomembnejšo donatorico razvojne pomoči v svetu, vendar pa sama pomoč nikakor ne bo zadostovala za zmanjšanje naraščajoče revščine na trajnosten način. Z

ustrezno politiko in ukrepi je treba skušati čim učinkovitejše odpraviti pomanjkljivosti na področju upravljanja in trgovanja ter geografskih razlik, in čim bolj praktično izkoristiti priložnosti, ki izhajajo iz globalizacije. Zagotoviti je torej potrebno čim učinkovitejše načine porabe sredstev pomoči (Evropska komisija 2010).

4.2 KONKURENČNOST GOSPODARSTVA (PORTERJEV DIAMANTNI MODEL)

Izpopolnjevanje, usposabljanje in izobraževanje se pogosto percepira le kot socialno aktivnost in ne kot vzvod in stvar konkurenčnosti. V sodobnem času in času globalizacije tako manj izobraženi ali neizobraženi izgubljajo, bolj izobraženi in usposobljeni posamezniki pa pridobivajo več. Izobrazba je nekakšen ključ za manjšanje revščine, rast produktivnosti in krepitev konkurenčnosti na trgu. Višji nivo izobrazbe, veščin in kompetenc neposredno krepi konkurenčnost (Svetličič 2006, 1). Tyson (1992, 1) nacionalno konkurenčnost definira kot sposobnost države za proizvodnjo blaga in storitev, ki izpolnjujejo preizkus mednarodne konkurenčnosti, jih torej lahko prodaja na svetovnem trgu, medtem pa njeni prebivalci uživajo življenjski standard, ki ima hkrati značilnosti rasti in trajnosti (Tyson 1992, 1). Konkurenčnost (Porter 2005) je določena s produktivnostjo, s katero države izkoriščajo in uporabljajo potencial svojih prebivalcev, človeški kapital in naravne vire oziroma dobrine.

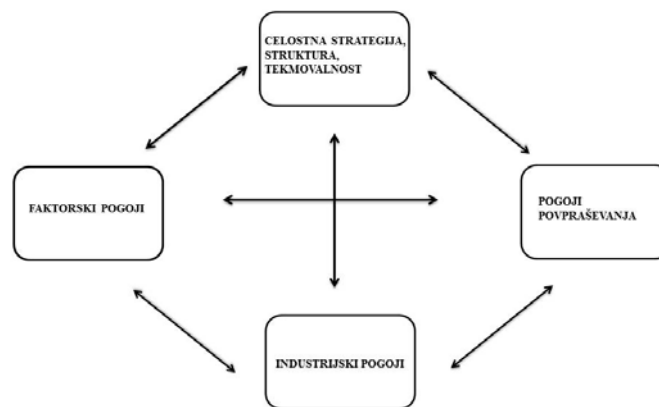
Porter (1990) v svojem konkurenčnem modelu Diamant ugotavlja konkurenčno moč držav, ki je odvisna od slednjih štirih pogojev:

- Faktorski pogoji: proizvodni dejavniki, ki se zahtevajo za določeno industrijo, na primer: kvalificirana delovna sila, logistika, tehnologija in infrastruktura.
- Pogoji povpraševanja: ti pogoji se nanašajo na obseg in naravo povpraševanja v zadevni izdelek ali storitev naroda. Bolj močno zaostreni pogoji povpraševanja na trgu vodijo v boljšo konkurenčnost gospodarstva.
- Pogoji industrije: obstoj, obseg in mednarodno konkurenčna moč drugih lokalnih industrij v narodu zbudi zaskrbljenost in jih tako spodbudi bolj inovativne doprinose v panogi.
- Celostna strategija, struktura in tekmovalnost: strategija podjetij in razmere na domačem trgu, ki vplivajo na to, kako nastajajo korporacije, kako jih upravljajo in kako rastejo. Podana ideja je, da podjetja, ki se morajo na domačem trgu trdo boriti, bodo bolj verjetno lahko doživela uspeh tudi na mednarodnih trgih (Porter 1990, 78).

Znotraj tega modela pojem izobraževanja in usposabljanja spada pod faktorske pogoje, saj se človeški kapital kaže kot vedno bolj pomemben proizvodni dejavnik. Na vse skupaj hkrati še

dodatno vplivata tudi dva zunanja dejavnika, in sicer: vlada in obstoječe priložnosti. Vloga vlade se kaže znotraj njenih ustreznih razvojnih strategij (pospeševanje ali nepospeševanje izobraževanja in raziskovanja), s katerimi lahko na ta način krepi konkurenčnost ali pa po drugi strani zavira potreben razvoj. Obstoječe priložnosti se nanašajo predvsem na vodilne menedžerje (podjetja) in politike (država), od katerih je odvisno, ali bodo izkoristili ponujene priložnosti na trgu ali ne (Svetličič 2006, 9).

Slika 4.1: Porterjev (1990) Diamantni model



Vir: Porter (1990).

Diamantni model konkurenčnosti (Slika 4.1) je razvil Michael Porter (1990). Na podlagi njegovega modela lažje razumemo konkurenčne prednosti posameznih držav. Porterjeva definicija konkurenčnosti navaja, da je konkurenčnost določena s produktivnostjo, preko katere določen narod izkorišča svoje naravne resurse, človeške in kapitalske vire (Porter 1990, 6–9). Porter trdi, da je država konkurenčna, če premore konkurenčna podjetja. Za konkurenčnost podjetij pa je potrebno ugodno poslovno okolje, katero sestoji iz več dejavnikov, kot so: infrastruktura, institucije, kultura, zgodovinski razvoj določene države in podobno, na kar ima po njegovem mnenju velik vpliv sama država oziroma vlada. Ključni za konkurenčnost neke države sta torej konkurenčnost njenih podjetij in sposobnost nudenja in ohranjanja konkurenčnega okolja (Porter 1998, 84–94). Poleg tega so prav tako pomembne tudi inovacije, ki so ključni faktor pri razlagi razlik posameznih gospodarskih rasti, ter izvozni faktor, ki še posebej igra pomembno vlogo pri malih gospodarstvih, kot je tudi Slovensko gospodarstvo. Višji kot bo odstotek izvoza, večja bo tudi gospodarska rast države. Čim manjše in čim bolj odprto bo neko gospodarstvo, tem bolj bo gospodarska rast odvisna od zunanjih dejavnikov. Majhne države, kot je Slovenija, morajo zaradi svojega majhnega trga

čim bolj odpreti svoje gospodarstvo tudi ostalim državam, da bi lahko uspešno delovala, saj v zahtevah današnjega globaliziranega sveta same ne morejo zadostiti vsem lastnim potrebam le z domačim trgom. Glavni dejavnik za večjo stopnjo gospodarske rasti, zlasti majhnih držav, je torej prodor na svetovne trge (Jaklič 2002, 42).

Porterjeva diamantna oblika ekonomskega modela vključuje naslednje determinante: faktorski pogoji, pogoji povpraševanja, industrijski pogoji (podpore, sorodne industrije) in strategije podjetij, konkurenca (Porter 1998, 84–94). Porter pod faktorske pogoje šteje osnovne in napredne faktorje. Med osnovne faktorje spadajo naravni viri, podnebje, lokacija, zahtevnost dela in kapital, med napredne faktorje pa moderna komunikacijska infrastruktura, visoko izobraženi posamezniki. Porter navaja, da so napredni dejavniki najbolj značilni in pomembni za ohranjanje konkurenčne prednosti (Moon in drugi 1995).

V sferi pogojev povpraševanja navaja, da je odstotek rasti domačega povpraševanja lahko mnogo bolj pomemben za konkurenčne prednosti kot njegova dejanska velikost, saj hitra domača rast pelje podjetja v veliko hitrejši prevzem novih tehnologij brez, da bi jih ovirala bojazen, da bi te nove tehnologije bile le slabo premišljene investicije (le-te bodo namreč koristno uporabljene). Podjetja znotraj določene države bodo konkurenčno prednost pridobila hitreje, če so njihni kupci bolj zahtevni glede storitev ali produktov, saj višja raven izobraženih posameznikov dviguje stopnjo zahtevnosti povpraševanja na trgu (Moon in drugi 1995).

Pod kategorijo druge industrije (sorodne in podporne industrije) se nanaša na podjetja, ki koordinirajo ali si delijo dejavnosti v vrednostni verigi, ali pa tista, ki vključujejo komplementarne produkte podjetij danega naroda. Sorodne ali podporne industrije lahko imajo močne vzratne in napredujoče povezave s podjetji iz določenega danega sektorja. Infrastruktura mednarodnega poslovanja (ne le lokalnega) je zato zelo pomembna (Moon in drugi 1995). Poleg teh osnovnih dejavnikov je Porter umestil še dva dodatna, ki pa se razlikujeta med državami (vpliv vlad in različni dogodki.). Vlada znotraj posamezne države lahko vpliva na vsako od zgoraj omenjenih štirih osnovnih faktorjev konkurenčnosti. Vlada torej lahko vpliva na pogoje preskrbe ključnih proizvodnih dejavnikov, pogoje povpraševanja na domačem trgu in konkurence med podjetji, sami vladni ukrepi pa se lahko pojavijo na lokalni, regionalni, nacionalni ali nadnacionalni ravni. Različni dogodki so tisti, ki so izven nadzora nekega podjetja. Le-ti so sicer pomembni, saj sami po sebi ustvarijo disharmonije, zaradi katerih nekateri lahko stopijo v ospredje in pridobijo konkurenčne pozicije, drugi pa ta položaj lahko izgubijo. Porter (1998) je trdil, da imajo zgoraj naštetih faktorji vpliv drug na

drugega in s tem ustvarjajo pogoje, v katerih pride do inovacij in večje konkurenčnosti. Gre za to, da sta učinek in uspeh enega dela tega modela odvisna od preostalih. Na primer: faktorski pogoji ne bodo podjetij privedli do inovativnosti, če na trgu ne obstaja zadostna in močna konkurenca. Hkrati je dognal, da če želimo razumevati konkurenčne prednosti posameznih družb pred drugimi, je potrebno analizirati konkurenčnost na ravni panog dejavnosti. Da bi neka družba lahko dosegla konkurenčnost na svetovni ravni, ni zadostno doseganje konkurenčnosti v le eni panogi, temveč je med panogami potrebno medsebojno povezovanje v inovacijskem, tehnološkem in nabavnem vidiku. Dolgoročna konkurenčnost sledi iz sposobnosti povezovanja podjetij v industrijske grozde. Na ta način so podjetja prisiljena krepiti lastno konkurenčnost za sposobnost obstoja na trgu (Porter in Kramer 2006, 5–10).

4.3 TEHNOLOŠKA RAVEN GOSPODARSTVA/PRODUKTIVNOSTI

Učinkovito in neodvisno podjetništvo je temelj gospodarsko najbolj razvitih družb: vir novih delovnih mest, tehnološkega razvoja in dviga konkurenčnosti države. Dvig tehnološke razvitosti države nikjer ni možen brez podjetništvu prijaznega okolja. Visokotehnološko usmerjeno podjetništvo in razvoj je običajno povezano z veliko mero tveganja. Da bi se to tveganje nekako omililo in s tem spodbudilo tehnološki razvoj, so tehnološko najbolj napredne države ustvarile podjetništvu prijazno okolje in raznovrstne temu namenjene podporne mehanizme. Vsem tovrstnim državam je skupni imenovalec naravnost v tehnološki razvoj in inovativnost v povezavi s podjetništvom, privabljanje kvalitetnih nosilcev idej iz tujine ter podpora k ustanavljanju, razvoju in rasti podjetij kot najbolj učinkovitih za namen izvajanja in uporabnost v visokotehnoloških razvojnih projektih. Podjetništvu prijazno okolje ne pomeni le količina sredstev, ki so namenjene za raziskave in razvoj, ampak le-to predstavlja skupek ter sovpliv vseh dejavnikov, ki vplivajo na tehnološki razvoj. Med njimi so sledeči (Štrancar 2005):

- zakonodaja in delovanje pravne države,
- podjetniška kultura in sistem vrednot,
- davčni sistem in obremenitev plač,
- birokratska pravila,
- infrastruktura, zemljišča in prostori (cena),
- dostopnost do drage laboratorijske opreme,
- kadri (izobrazbena struktura in vseživljenjsko učenje, védenje kako znanje povezovati in uporabiti ter inovativnost),

- možnosti financiranja (bančne garancije, ugodna bančna posojila, tvegani kapital),
- spodbude v obliki sofinanciranja razvojno–raziskovalnih projektov in aktivnosti,
- podpora države pri povezovanju javne in zasebne raziskovalne sfere ter gospodarstva.

Enotnega modela, po katerem bi se vse države lahko ravnale, na žalost ni. Individualno pa spodbude držav lahko temeljijo na nizkih davkih, kar bi lahko pospešilo privatna vlaganja, po drugi strani pa države z visokimi davki le–to kompenzirajo na način višjih državnih spodbud, z ugodnejšimi bančnimi posojili, infrastrukturo, tveganim kapitalom ter drugimi ukrepi in na ta način skušajo vplivati na podjetništvu prijaznejše okolje (Štrancar 2005).

Krepitev konkurenčnosti z uravnoteženjem gospodarstva je ključnega pomena za nadaljevanje razvojne konvergence. Svetovna gospodarska kriza je razkrila pomembne pomanjkljivosti v slovenskem gospodarstvu. Pred nastopom gospodarske krize je bila rast slovenskega gospodarstva močno odvisna od posojil in gradbene industrije, izvozna dejavnost pa je bila v primerjavi z drugimi državami evro območja in držav srednje ter vzhodne Evrope preveč odvisna od blaga, ki izvira iz ciklične industrije¹. Tovrstna značilnost izvoza je omejila rast produktivnosti v sektorju trgovanja z blagom in tako še povečala ranljivost Slovenije znotraj globalnega cikličnega padca in recesije. Ker je po oceni stopnje potencialne rasti za Slovenijo zelo verjetno, da se nekoliko zmanjša (v obdobju po krizi), bo zato zanjo veljal pomemben dolgoročni izziv spodbujanja rasti produktivnosti na način, da se življenjski standard še naprej skuša približevati stopnji najboljših vzorih znotraj OECD. Strukturne reforme za povečanje konkurenčnosti in produktivnosti države je potreba osredotočiti na izboljšanje prožnosti trga dela, na spodbujanje inovacij in izobraževanja ter na favoriziranje neposrednih tujih investicij na način zmanjševanja neposredne vpletenosti države v gospodarstvu (OECD 2011).

Tehnološke spremembe in razvoj dolgoročno vodijo v večjo produktivnost, gospodarsko rast in posledično boljši standard bivanja. A vendar gre v tem primeru kljub vsemu za pojav kreativne destrukcije – novejšje tehnologije znotraj določenih industrij uničujejo delovna (predvsem med nizko usposobljenimi kadri), medtem ko jih hkrati tudi ustvarjajo znotraj

¹ Ciklična industrija: gre za vrsto industrije, ki je občutljiva na poslovni cikel in s tem odvisne prihodke. Prihodki so v osnovi na splošno višji v obdobjih gospodarske blaginje, razvoja in širjenja ter nižji v času gospodarske krize, padca in krčenja. Podjetja znotraj cikličnih panog se lahko soočajo s temi vrstami izzivov in nestabilnosti na način izvajanja rezov do finančnih nadomestil, odpuščanjem v slabih obdobjih ter s plačevanjem in dodeljevanjem bonusov ter masovnim najemom delovne sile v obdobju gospodarske blaginje. Ciklične panoge so tiste, ki proizvajajo trajne dobrine, kot so npr. surovine in težki materiali in opreme.

različnih industrij z raznovrstnimi potrebami po veščinah. Zgodovinsko gledano je takšen proces pripeljal do neto ustvarjanja delovnih mest – nove panoge in delovna mesta zamenjajo stare, spretnosti delavcev pa se prilagodijo glede na spreminjajoče se in večje potrebe. Današnje hitre tehnološke spremembe v povezavi z prestrukturiranjem znotraj OECD gospodarstva nekateri povezujejo s novejšo tehnologijo z stanjem brezposelnosti in večjo socialno stisko. Vendar pa napredna in razvijajoča se tehnologija sama po sebi ni krivec. Njen gospodarski vpliv na zaposlovanje je zelo verjeten, da bo pozitiven pod pogojem, da se mehanizmi za ustvarjanje delovnih mest s pomočjo novih tehnologij ne poslabšajo zaradi deficita znotraj sistemih usposabljanja in inovacij na področju izdelkov, finančnih trgov in dela (OECD 1998).

Tehnologija neposredno povečuje produktivnost inovativnih podjetij, neposredno pa sproža širjenje gospodarske ravni produktivnosti s pomočjo difuzije in sprejemanja in prilagajanja. Ker postajajo informacijske in komunikacijske tehnologije zelo napredne in prodorne, se potencial za večanje produktivnosti v celotnem gospodarstvu sprehaja iz visokotehnološke proizvodnje na celotno gospodarstvo. Še zlasti se to implementira na rastočem storitvenem sektorju. K večjemu izkoristku in uresničitvi teh potencialov produktivnosti lahko pripomore primerna politika na način neposrednega spodbujanja razvoja tehnologije in širjenja ali pa s poskusom odpravitve ovir za delovanje tovrstne dejavnosti, ki izhajajo iz že obstoječe politike, trga oziroma sistemskih napak. Le-to vključuje regulativne reforme v produktih in faktorskih trgih, osnovanje politike, ki omogoča domačim podjetjem koriščenje mednarodnih virov tehnologij, ter hkrati vključevanje tudi neposredne politične pobude na način možnosti nudenja storitev za podjetja, katerih cilj je povečati njihovo sposobnost implementiranja novih tehnologij, kot tudi želja po sodelovanju v skupnih raziskavah z drugimi podjetji. Tovrstne politike niso potrebne le za spodbujanje učinkovitega širjenja in izkoriščanja tehnologij, temveč tudi za spodbujanje inovacij in rasti za doprinos v gospodarsko bazo znanja. Gre za pobude, ki so namenjene za izboljšanje upravljanja znanstvenih baz gospodarstva, kot tudi za reformiranje shem podpore industrijskih raziskav in razvoja z namenom povečanja njihovega učinka finančnega vzvoda na prizadevanja podjetij po raziskovanju in razvoju ter posledično izboljšanju produktivnosti. Tovrstna politika bo v celoti učinkovita le v primeru dopolnitve z ukrepi, ki pomagajo podjetjem izboljšati učinkovitost v smislu netehnološkega vidika inovativnosti, kot na primer: sprejetje novih organizacijskih struktur in posodobitev ter nadgradnja spretnosti in znanja delovne sile (OECD 1998).

Sama rast produktivnosti je odvisna od individualnih inovativnih prizadevanj podjetij in kombinacije spoštovanja vseh predstavnikov znotraj OECD, da korektno izvajajo politike, predpisane za podporo industrijskih raziskav in razvoja. Znotraj tega obstaja še veliko prostora za izboljšave učinkovitosti in povečanje finančnega vzvoda podpore ukrepom industrijskega razvoja in raziskav. Še kako potrebno učinkovitost bi lahko bilo moč lažje doseči z vpeljavo spodbude za zmanjšanje davka na razvoj in raziskave raziskave v določenih državah ter podpreti s preoblikovanjem podpornih shem tovrstnih dejavnosti v drugih. Poleg omenjenih sprememb bi kot podporo vlade morale odpraviti tudi ovire za razvoj trga na področju mehanizmov za financiranje inovacij, kot so zasebni skladi tveganega kapitala, ki bi predstavljali alternativo ali dopolnilo tradicionalnim finančnim podporam, ki so namenjene raziskavam in razvoju. Učinke politik podpore bi lahko bilo moč povečati tudi z večjo uporabo ter povezovanjem javnih in zasebnih partnerstev. V primerjavi s tradicionalno podporo na področju raziskav in razvoja z javno–zasebnim partnerstvom dobimo bolj konkurenčno izbiro udeležencev, povečano udeležbo zasebnega sektorja znotraj sodelovanja pri izbiri in upravljanju projektov ter večji učinek finančnega vzvoda javnih sredstva na zasebne vire (OECD 1998, 4).

4.4 RAZVOJNA POLITIKA EU IN RAZVITEJŠEGA SVETA

Tako imenovana razvojna politika je eno ključnih področij zunanjih odnosov EU. Več kot polovica vse finančne pomoči za revnejše države prihaja iz EU in njenih držav članic. EU je tako največja darovalka pomoči na svetu, saj že od svojega nastanka podpira razvoj številnih regij po svetu: afriških, karibskih in pacifiških držav (AKP) ter vseh ostalih držav v razvoju, ki jim nudi razvojno pomoč ali pa jim omogoča posebne pogoje trgovanja. S svojimi aktivnostmi želi spodbujati hitrejši razvoj tudi s pomočjo trgovine na način, da odpira svoje trge izvozu iz revnih držav in spodbuja trgovino med revnimi državami. Osnovni namen in cilj evropske razvojne politike je odpraviti revščino. Vsako leto Skupnost in njene države članice zagotovijo 55% mednarodne razvojne pomoči ter stremijo k čim bolj učinkovitemu prispevanju k dosegu osnovnega cilja razvoja, krepitve demokracije in pravne države (Pogodba o Evropski uniji (prečiščeni različici), 208. čl.).

4.4.1 LIZBONSKA STRATEGIJA (DO 2010)

Prvi zametki začetkov Lizbonske strategije (Republika Slovenija 2010) segajo tja v devetdeseta leta prejšnjega stoletja, ko so v okviru oblikovanja politik EU hkrati potekali

določeni procesi gospodarske reforme. Luksemburški proces je prinesel prve smernice za zaposlovanje, proces iz Kölna pobudo za socialni dialog, proces iz Cardiffa pa je osnoval pobudo o povezovanju notranjega trga in za strukturne reforme, ki naj bi takrat EU lažje pomagale prebroditi gospodarsko krizo. Ti trije začetni procesi so v večini bili bolj neuspešni, kar se je odražalo v nadaljnji izgubi konkurenčnih prednosti EU v primerjavi z ZDA in vedno hitreje razvijajočimi se azijskimi državami. Lizbonsko strategijo je Evropski svet sprejel marca 2000, njeno poslanstvo pa je bilo načrtano v cilju, da EU do leta 2010 postane najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, za katerega naj bi bila značilna trajna gospodarska rast, polna zaposlenost s številčnejšimi in boljšimi delovnimi mesti ter močna socialna in ekonomska povezanost. Takratna načela Lizbonske strategije so še posebej poudarjala pomen in potrebo po vlaganju v ljudi in družbo, kar bi pripomoglo k cilju, da bi Evropa postala vodilno gospodarstvo v svetu (Republika Slovenija 2010).

Leta 2000 je Evropski svet na zasedanju poudaril, da bi pomembna strategija vseživljenjskega učenja v sklopu celotnega obsega Evrope morala zagotoviti naslednje možnosti:

- prost in nenehen dostop do učenja z namenom obnovitve spretnosti, ki so pomembne za uspešno udejstvovanje v že takratni družbi znanja;
- zagotoviti splošen dostop vsem do izčrpnega svetovanja in informiranja o dodatnih možnostih učenja in usposabljanja po vsej Evropi;
- po najboljših močeh skušati vsakomur zagotoviti možnost za vseživljenjsko učenje;
- konkretno dvigniti raven vlaganja v človeške vire (znatneje vlagati v samo prebivalstvo);
- razviti in prakticirati učinkovite metode poučevanja ter omogočati konstantno učenje v vseh življenjskih obdobjih (Cilji Lizbone 2000).

Lizbonska strategija je bila dopolnjena na spomladanskih zasedanjih Evropskega sveta v Stockholmu (leta 2001) in v Barceloni (leta 2002). Švedsko predsedstvo je v strategijo vključilo še okoljevarstveni in trajnostni vidik, špansko pa je dalo večji poudarek še na socialno razsežnost ter vključilo 14 kazalnikov, namenjenih spremljanju napredka strategije (med drugim znani cilj 3% BDP, ki naj jih države članice namenjajo raziskavam in razvoju) (Republika Slovenija 2010). Politiki na evropski ravni so dognali, da je usposabljanje in izobraževanje temeljno za boljši razvoj in večji uspeh današnje na znanju temelječe družbe in gospodarstva. Ena izmed strategij EU je spodbujanje članic unije k povezovanju in skupnem sodelovanju, kar pripomore k deljenju praks in učenju druga od druge. S sprejetjem Lizbonske

strategije so izobraževalne politike EU dobile dodaten zagon in vzpodbudo s poudarkom na zaposlovanju in gospodarski rasti, kateri sta povezani z znanjem in inovacijami. Poudarek le-tega je bil na izobraževanju in spodbujanju inovacij, kar so opredelili kot največji kapital EU v času vse večje globalne konkurence (Evropska komisija 2005, 32).

Po vseh sprejetih dopolnitvah in spremembah Lizbonske strategije so se začele pojavljati kritike, da strategija ne prinaša pričakovanih rezultatov. Krivda je bila pripisana številnim in preveč ohlapno zastavljenim ciljem, slabim organizacijskim usklajevanjem med državami članicami EU in nasprotujočim si prednostnim nalogam (Republika Slovenija 2010).

Evropski svet je v marcu leta 2005 naznanil, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije in kot bistvene prednostne naloge za uresničitev cilja predpisal sledeče (Evropska komisija 2005):

- vzpostavitev bolj zanimivega, interesantnega poslovnega okolja;
- obvezno vlaganje v inovacije in znanje;
- večanje fleksibilnosti trga dela in
- kreiranje številčno več in boljših delovnih mest znotraj še vedno ohranjene socialne kohezije (Evropska komisija 2005).

Oktobra 2006 je bilo objavljeno poročilo o izvajanju Lizbonske strategije na slovenskih tleh. Program Lizbonske strategije, ki je narekoval pet prednostnih razvojnih nalog za Slovenijo, je bil sledeč:

1. bolj konkurenčno gospodarstvo in bolj hitra gospodarska rast;
2. učinkovitejša in cenejša država;
3. sodobna socialna država ter večja zaposlenost v družbi;
4. učinkovitejše ustvarjanje, uporaba in pretok znanja za hitrejši gospodarski razvoj in boljše delovna mesta;
5. povezovanje ukrepov za ustvarjanje trajnostnega razvoja (Urad vlade za komuniciranje 2006).

Spomladi leta 2005 je Evropski svet na zasedanju dal zeleno luč reformnemu predlogu Evropske komisije z naslovom »Nov začetek za Lizbonsko strategijo«, znotraj katerega so v segmentu Vlagajmo več v človeški kapital z boljšo izobrazbo, spretnostmi in znanji več pozornosti namenili tudi področju izobraževanja. Poudarili so, da tako zelene strukturne spremembe, rast produktivnosti ter večja udeležba na trgu dela za doseg zahtevajo stalno vlaganje v bolj

kvalificirane, strokovne in prilagodljive delavce. Le tako bo gospodarstvo imelo večjo sposobnost hitrejšega razvoja in učinkovitejšega izkoriščanja vedno novih tehnologij. Večji poudarek so namenili tudi poudarjanju vseživljenjskega učenja in pridobivanja znanja, saj bo dvig izobrazbe in višji nivo veščin bolj prispeval k socialni koheziji (Evropska komisija 2005, 32).

4.4.2 STRATEGIJA EVROPA 2020

Kot naslednico Lizbonski strategiji je Evropska komisija marca 2010 sprejela novo krovno strategijo, ki je bila kreirana za namen rasti in ustvarjanje novih delovnih mest. Evropa 2020 je strategija rasti EU za prihodnje desetletje. Ta strategija v današnjem spreminjajočem se svet usmerja k temu, da bi EU postala trajnostno, pametno in vključujoče gospodarstvo. Te tri medsebojno podpirajoče se prednostne naloge bi morale pomagati EU zagotavljati visoko stopnjo produktivnosti, zaposlenosti in socialne kohezije. Strategija Evropa 2020 je zasnovana na usmeritvah za izhod držav članic iz gospodarske krize, zagotovitev makroekonomske stabilnosti ter izvedbo daljnosežnih strukturnih reform. Najpomembnejši del omenjene strategije je uvajanje strukturnih reform (srednje in dolgoročno obdobje), ki se najbolj osredotočajo na izboljšanje potenciala rasti, spodbujanje vzdržnosti javnih financ in uresničevanje petih glavnih ciljev do leta 2020, ter hkrati postavlja naslednje prioritete za Evropo: pametna, trajnostna in vključujoča rast. S sprejetjem že omenjenih petih glavnih ciljev pa se bo na EU ravni spremljal uspeh in meril napredek (Republika Slovenija 2011).

Teh pet glavnih ciljev, katerih ukrepanje na evropski ravni je nujno, pa je sledečih (Republika Slovenija 2011):

- zagotoviti 75–odstotno stopnjo zaposlenosti žensk in moških v starosti med 20. in 64. letom, med drugim s pomočjo večje udeležbe mladih, starejših in nizkokvalificiranih delavcev ter z boljšim vključevanjem zakonitih priseljencev;
- izboljšati izobrazbo (zmanjšanje stopnje osipa v šolah na eni strani in povečanje deleža prebivalstva s terciarno ali enakovredno izobrazbo na drugi strani);
- izboljšanje obstoječih možnosti za raziskave in razvoj, zlasti povečati celoten delež javnih in zasebnih naložb v tem sektorju na 3% BDP (večja intenzivnost raziskav, razvoja in inovacij);
- povečati delež obnovljivih virov v porabi energije na 20% in izboljšati energetske učinkovitost za 20% ter zmanjšati izpuste toplogrednih plinov za 20% (primerjava vrednosti iz leta 1990);
- spodbujati socialno vključenost, zlasti na način manjšanja revščine.

Evropa 2020 vsebuje še sedem vodilnih pobud, in sicer (Republika Slovenija 2011):

1. Inovativna Evropa: glavni cilj je posodobitev raziskovalne in inovacijske politike v EU, prav tako pa obvladovanje novih družbenih izzivov zaradi podnebnih sprememb, učinkovite rabe energentov, demografskih sprememb in zdravja.

2. Mladi v gibanju: izboljšanje kakovosti in delovanja evropskega visokošolskega prostora, njegovo povečanje privlačnost za vzbuditev zanimanja tujih študentov ter izboljšati zaposljivost mladih.

3. Učinkovita raba virov: nanaša se na strukturni premik v nizkoogljično gospodarstvo.

4. Digitalno poslovanje: vzpostavitev enotnega digitalnega trga, ki naj bi prinesel nove družbene koristi in nove storitve informacijsko–komunikacijske tehnologije (tudi z vidika oživitve spletne trgovine v EU itd.).

5. Sodobnejša, novejša industrijska politika: spodbujanje podjetništva, razvoja novih proizvodov in storitev z visoko dodano vrednostjo in uporabe novih tehnologij.

6. Novo znanje za nova delovna mesta: osnovni cilj je vzpostavitev sodobnega trga dela, ki bo bolj odziven in vključujoč ter bo sposoben omogočati več boljših zaposlitev.

7. Evropski boj proti revščini: boj proti socialni izključenosti posebnih skupin, kar bo pripomoglo k zagotovitvi socialne, gospodarske in ozemeljske povezanosti.

Kot najpomembnejši del je Unija postavila pet konkretnih ciljev, ki se nanašajo na inovacije, zaposlovanje, izobraževanje, socialno vključenost in podnebje oziroma energijo. Cilje naj bi EU in njene članice dosegle do leta 2020, vsaka država članica pa je sprejela svoje nacionalne cilje znotraj vsakega od teh področij. Sama Strategija Evropa 2020 je nekakšno logično nadaljevanje Lizbonske strategije, saj je osnovana na podlagi že pridobljenih izkušenj svoje predhodnice ter hkrati s svojimi postavkami in instrumenti skuša odpravljati njene slabosti (npr. slabo izvajanje strategije, razlike med državami članicami pri hitrosti in temeljitosti reform). Strategija Evropa 2020 prinaša predvsem postavke za gospodarsko rast in trdnejšo strukturo samega upravljanja, ki temelji na rednem pregledovanju in spremljanju ter vodenju iz strani Evropskega sveta. Evropska komisija tudi nadzoruje samo izvajanje strategije in pri tem uporablja instrumente iz Lizbonske pogodbe (npr. priporočila, opozorila in kazni za vidnejše zamujanje pri izpolnjevanju ciljev) (Republika Slovenija 2011).

4.4.3 OECD STRATEGIJA

Poleg Lizbonske strategije in strategije Evropa 2020 velja omeniti tudi OECD, Organizacijo za gospodarsko sodelovanje in razvoj. OECD je leta 1961 ustanovljena mednarodna gospodarska organizacija razvitih držav, ki sprejema načela predstavniške demokracije in svobodnega trga. Osnovni namen organizacije je uspešno širjenje politike v državah članicah, ki omogočajo največjo možno gospodarsko rast, vse bolj naraščajoči življenjski standard in višjo zaposlenost. Poleg tega si organizacija močno prizadeva tudi za boljši razvoj gospodarstev v državah nečlanicah in pospeševanje svetovne trgovine. OECD se v svojih zavzemanih v prvi vrsti opira na spodbujanje za oblikovanje svetovnih standardov in načel v gospodarskih in razvojnih politikah, širjenje politik za višjo gospodarsko rast, hitrejšo pospeševanje svetovne trgovine, višjo stopnjo zaposlenosti prebivalstva, naraščajoč življenjski standard, razvoj gospodarstev v državah nečlanicah ter raziskovalno delo na področjih socialnega in gospodarskega razvoja, okolja, znanosti in tehnologije, financ, davkov, svetovne trgovine ter javne uprave (Republika Slovenija 2012).

Ob nastopu svetovne gospodarske krize je OECD ob izdaji letnega poročila za leto 2009 poudarila ugotovitev, da bo vlaganje v izobraženost pomagalo državam, da prebrodijo krizo, drugim ljudem, ki se odločijo za daljše izobraževanje, pa bo le-to prineslo celoživljenjsko finančno korist. Kot piše v poročilu, naj bi vlaganja v človeški kapital prispevala k okrevanju gospodarstva (STA 2009). Tudi v letošnjem poročilu in izdani publikaciji »Pogled na izobraževanje 2013: OECD kazalniki« (OECD 2013) je OECD javnosti podala relevantne informacije o stanju izobraževanja po svetu. Predstavitev letošnje publikacije je poudarjena z ugotovitvijo, da se vrednost in pomen izobraževanja v krizi še vedno povečujeta oziroma imata ključni pomen, a se na drugi strani vlaganje v izobraževanje, nasprotno, zmanjšuje. V zapisu je poudarjeno, da je uspešno zaključeno šolanje z dobro izobrazbo in ustrezno dodatno usposobljenostjo danes pomembnejše kot kadar koli. Vsem državam naj bi bilo skupno prizadevanje za večjo pomoč mladim, predvsem slabše izobraženim, ki so najbolj izpostavljeni tveganju, da bodo ostali slabo usposobljeni in posledično nizkimi prihodki. V usmeritvah navajajo kot prednostne naloge predvsem zmanjšanje šolskega osipa in bolj povečano vlaganje v izobraževanje, ki naj bo ciljno usmerjeno v pridobivanje dodatnih spretnosti ter v združevanje in povezovanje sfere dela in učenja. Čeprav bi v teh kriznih časih morali ostati osredotočeni na kakovost porabe sredstev, morajo vlade obvezno zagotoviti, da naložbe v izobraževanje zaradi krize ne bodo usihale. Publikacija »Pogled na izobraževanje

2013« (»Education at a Glance 2013: OECD indicators«) (OECD 2013) namreč zelo jasno nakazuje na negativne posledice gospodarske krize in strogih varčevalnih ukrepov, ki se med drugim odražajo tudi z rezi na področju izobraževanja, ki so jih uveljavljale številne vlade v državah OECD (Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije 2013). Poudarjeni in opredeljeni so izzivi za evropske izobraževalne sisteme, ki jih morajo z medsebojnim sodelovanjem rešiti EU in posamezne države članice. Poudarjen je tudi pomen ukrepov, ki posodablajo izobraževalne sisteme in povečujejo možnosti mladih za izobraževanje ali usposabljanje v tujini. Kljub trenutno visoki brezposelnosti med mladimi morajo biti naložbe v kakovostno izobraževanje in usposabljanje glede na usmeritve državam med najpomembnejšimi nalogami v programu politik EU (Evropska komisija 2013).

5 PREGLED STANJA IN INOVATIVNOSTI (GOSPODARSTVA) V SLOVENIJI

V nadaljevanju bom opisala obstoječe stanje slovenskega gospodarstva (konkurenčnost, tehnološka raven itd.) na podlagi izsledkov obstoječih analiz (SWOT analiza), OECD usmeritev in njenih podatkov o samem izvajanju zastavljenih prioritet in politik, aktualnih lestvic konkurenčnosti in informacij, pridobljenih iz dokumentov EU, RS in RIIS.

5.1 OECD IN EU SWOT ANALIZA STANJA GOSPODARSTVA V SLOVENIJI

Na osnovi mednarodnih analiz konkurenčnosti in ugotovitev strokovnjakov v okviru OECD in EU raziskav je bila narejena SWOT analiza slovenskega gospodarstva (glej Prilogo). Ta SWOT analiza predstavlja notranje in zunanje okoljske dejavnike in kaže strateški položaj slovenskega gospodarstva. Notranji dejavniki okolja so predstavljeni v prednostih in slabostih, zunanji dejavniki pa v potencialnih nevarnostih in priložnostih. Gre za nekakšno oceno, ki kaže na to, da je Slovenija v dolgi in globoki krizi, pri čemer so perspektive za okrevanje po mnenju OECD šibke.

Prednosti (notranji dejavniki okolja) se odražajo predvsem v članstvu EU in s tem povezanimi prednostmi: enoten in velik notranji trg EU, varnost in solidarnost pri doseganju ciljev, kvalitetne strokovne podlage in učinkoviti procesi za spremljanje, oblikovanje in izvajanje politik, dobri odnosi ter podpisani sporazumi z drugimi državami članicami, mreža slovenskih predstavništev v tujini. Prednost se kaže tudi v samem ugodnem geodetskem položaju Slovenije v srednji Evropi znotraj EU ter s tem bližina pomembnih evropskih regij v severni Italiji, Nemčiji, Avstriji ter dostop do trgov na Zahodnem Balkanu. Kot prednost se nam kaže tudi pretežno izvozna dejavnost slovenskega gospodarstva, dobra računalniška in tehnična

pismenost, dobro znanje tujih jezikov ter formalna izobrazba prebivalstva. Prednost je tudi v že dosedanjih vlaganjih v raziskave in razvoj ter davčne olajšave za tovrstna vlaganja in naložbe (Vlada Republike Slovenije 2013, 18–20).

Med slabosti na podlagi notranjih dejavnikov okolja lahko štejemo predvsem strukturne težave, ki se odražajo v odvisnosti od nižje zahtevnih tehnoloških industrij in v zaostanku produktivnosti vseh panog slovenskega gospodarstva za povprečjem EU. Med pomembnejše slabosti sodi tudi nespodbudno poslovno okolje, ki se odraža v obstoječem davčnem sistemu, neprožni delovno pravni zakonodaji, nepovezanosti podpornega okolja, neučinkovitosti finančnega trga in v dolgotrajnih postopkih pridobivanja dovoljenj (npr. gradbenih). Zavirajoč je tudi velik deficit v koordinacijami med politikami, razvojnimi dokumenti in ravnanji državnih organov, vlade, kar se aplicira tako na lokalno, državno in regionalno raven. Kot slabost se šteje tudi slabo izkoriščanje znanja in na znanju temelječih končnih izdelkov ali storitev, nizek delež inovativnih podjetij in nizka stopnja inovacijsko podjetniške kulture v gospodarstvu. Omeniti velja pomanjkljivo izvajanje raziskovalne in inovacijske strategije Slovenije, nizko vlaganje v raziskave in razvoj na področju tako javnega kot tudi zasebnega sektorja in še večje zaostajanje na področju netehnoloških inovacij. Zelo neskladna je tudi povezava med podpornimi ukrepi države in podpornega okolja države, slaba povezanost med tehnološkim in poslovnim razvojem ter nekonkurenčnost izobraževalnega in raziskovalnega sistema z domačim gospodarstvom in tujimi raziskovalnimi institucijami (Vlada Republike Slovenije 2013, 18–20).

Svetle točke v priložnostih (zunanji dejavniki okolja) se kažejo v potencialu slovenskega gospodarstva za bolj intenzivno usmeritev v izdelke z višjo dodano vrednostjo, vključevanje v razvojne programe in projekte EU, povečanje učinkovitosti in vlaganja v raziskave, razvoj in inovacije, razvoj programov za krepitev razvojnih kadrov v gospodarstvu ter za dvig ustvarjalnosti, inovativnosti in podjetnosti mladih. Priložnost je tudi v uvedbi davčnih olajšav za inovatorje ter izvedba zelene reforme, finančna in druga državna podpora za lažje uvajanje inovacij, zmanjševanje administrativnih bremen in poenostavitev predpisov, vseživljenjska karierna usmerjenost ter potencial za bolj obsežno usposabljanje in izobraževanje v organizacijah. Kot velik potencial velja omeniti tudi bolj optimalno izrabo že obstoječih infrastruktur, ki niso slabe, priliv tujih investicij, izkoriščanje novih trgov ter internacionalizacija (Vlada Republike Slovenije 2013, 18–20).

Nevarnosti zunanjih dejavnikov okolja se kažejo v stalnem zaostajanju v razvoju in nezadostni tehnološki ravni industrije, neuravnoteženosti javnih financ, nepripravljenosti za izpeljavo potrebnih strukturnih reform, odhodu še kako pomembnih tujih vlagateljev zaradi nekonkurenčnega poslovnega okolja, nezainteresiranosti potencialnih novih tujih investitorjev, nestimulativnem davčnem okolju za domača in tuja podjetja, prisotnosti birokratskih in administrativnih ovir za podjetja in investicije, vse pogostejšem »begu možganov« in staranju slovenskega prebivalstva, premajhnem vlaganju v usposabljanje, izobraževanje in razvoj zaposlenih znotraj organizacij, nesodelovanju med raziskovalno–izobraževalnim področjem in gospodarstvom, ovirah in preprekah za vstop na nove trge, poglobljanju splošne gospodarske krize znotraj EU območja, nesodelovanju resorjev pri izvedbi politik (slaba sanacija oziroma nespreminjanje dosedanjih slabosti glede koordinacije in izvajanja politik) ter pomanjkanju zavedanja informiranja in vedenja oblikovalcev, načrtovalcev, odločevalcev, izvajalcev politik in javnosti o priložnostih in možnostih Slovenije za trajnostni razvoj (Vlada Republike Slovenije 2013, 18–20). Kot vidnejša tveganja oziroma nevarnosti se kažejo v slabi dejavnosti in izrabi naravnih virov in v nepripravljenosti za izpeljavo reform, ki se odražajo tudi v odlašanju politikov s še kako nujnimi ukrepi (npr. slaba banka, pokojninska reforma).

Ugotavljam, da je intenzivnejše vlaganje v raziskave in razvoj eden izmed ključnih dejavnikov, ki državam omogoča večjo konkurenčno sposobnost podjetij. Ustvarjanje temu primernega stimulativenega okolja in pogojev za povečevanje zasebnega vlaganja je še kako pomembna prednostna naloga posamezne države. Trenutno stanje v Sloveniji nakazuje na to, da se obseg vlaganj zasebnega sektorja v raziskave in razvoj zadnjih nekaj let povečuje in počasi približuje povprečju EU. A vendar je stopnja vlaganj še daleč od najuspešnejših držav znotraj EU. Napredek se med drugim kaže zaradi ugodnejših davčnih spodbud za naložbe v raziskave in razvoj, a je delež naložb kljub vsemu še vedno manjši kakor v večini najuspešnejših držav. Še vedno se kaže dejstvo, da sta nadpovprečno vlaganje in trend povečevanja naložb v raziskave in razvoj v zasebnem sektorju še vedno omejena le na nekatere sektorje dejavnosti in manjšo skupino podjetij, medtem ko pretežna večina predvsem manjših podjetij vlaga v raziskave in razvoj precej pod povprečjem in ima podpovprečno sposobnost izkoriščanja prednosti inovacijskih dejavnosti. Na področju javnega sektorja se je obseg vlaganj javnih sredstev v raziskave in razvoj v zadnjem obdobju bistveno povečal. To je posledica predvsem uspešne uporabe sredstev evropske strukturne in kohezijske politike. Spodbude podjetjem so namreč po večini namenjene za izvajanje raziskovalno–razvojnih

projektov na področju javnega raziskovalnega sektorja. Direktne, neposredne oziroma nepovrnjive finančne spodbude za vlaganje v raziskave in razvoj so učinkovite, vendar so viri omejeni in nikakor ne zadoščajo za pokrivanje dejanskih potreb, saj se viri iz evropske strukturne politike vedno bolj zmanjšujejo. Pomanjkljivosti se pri tem kažejo predvsem v zagotavljanju dostopa do povratnih virov financiranja za vlaganje v raziskave in razvoj ter pri projektih z višjim tveganjem, ki ga finančni trg praviloma ne odobrava. Dostop do komercialnih virov financiranja razvoja pa je na našem področju po kazalnikih uspešnosti inovacijskega sistema (EIS 2009) daleč pod povprečjem EU (67% povprečja) (Resolucija o Raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 2011).

Kramberger in Mali (v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 192–193) navajata, da tudi sama internacionalizacija znanosti postaja vse bolj pomembna. Izolirane znanstvene skupnosti v današnji dobi niso več primerno okolje za doseganje znanstvene odličnosti. Potrebna je mednarodna izmenjava znanstvenikov v imenu internacionalizacije, ki je vseobsegajoč in zapleten proces. Slovenski sistem raziskovalnih praks zaznamuje razkol – na eni strani imamo domače prakse in na drugi strani čezmejne. Trenutni soobstoj teh dveh delov znotraj družboslovja kaže na neuravnoveženost. Že v preteklosti so različne oblike sodelovanja med znanstveniki predstavljale pomembne elemente internacionalizacije znanosti. Osnovni cilj je zagotavljanje višje kakovosti raziskav doma, za kar je potrebno večje mednarodno sodelovanje znanstvenikov v Sloveniji, pa tudi primerni politični ukrepi na področju raziskav in razvoja. Znanost na splošno napreduje preko nacionalnih meja, zato postaja vse bolj mednarodna.

Internationalizacija znanosti je večdimenzionalni pojav, ki je sočasno definiran znotraj lokalnih, nacionalnih in internacionalnih dejavnikov. Kljub temu pa se kaže, da predstavljajo individualni samoiniciativni čezmejni stiki na pobudo posameznikov z drugimi raziskovalci še vedno ključno in najpomembnejšo gonilno silo za samo internacionalizacijo znanosti. Ne glede na slednje pa se je v zadnjem času (povečano ali zmanjšano) mednarodno sodelovanje med znanstveniki okrepilo tudi z organiziranimi mehanizmi razvojno raziskovalnih politik (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 193).

Kramberger in Mali (v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 196–197) navajata, da čeprav se družboslovci v Sloveniji že od nekdaj soočajo s številnimi težavami pri vzpostavitvi in konkretnem udejanjenju mednarodnega sodelovanja (v nekaterih znanstvenih področjih še sploh niso dosegli tako imenovane kritične mase, potrebne za razmeroma uravnoveženo

mednarodno sodelovanje), so motivirani za vključevanje v mednarodno znanstveni sfero. Glede na samo motivacijo in relativno majhnost slovenske družboslovne skupnosti, bi pričakovali mnogo večjo odprtost v mednarodni znanstveni sferi, še posebej v času 90. let. Vse kaže na to, da razlogi za postopen in počasen proces znanstvene internacionalizacije niso le politične narave. Čezmejni prenos znanja v družboslovju ne zahteva le odprave najvidnejših strukturnih omejitev, temveč tudi nekaj vsebinskih popravkov in kompleksno korekcijo (kognitivne, konceptualne narave, spreminjanje že pogosto uporabljenih navad), predno se lahko najbolj interesantno lokalno znanje hitreje in nemoteno deli znotraj širokih obsegov znanstvene skupnosti (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 196–197).

Primerjalno gledano na makro ravni slovenska znanost dosega raven povprečja v EU. Kramberger in Mali (v Pálné Kovács in Kutsar 2010 196–197) utemeljujeta, da je glavni razvojni problem inovacijskega sistema v Sloveniji premalo ali odsotnost medsebojnih interakcij in vplivov med podjetji (predvsem kot vir financiranja) in neposlovnimi razvojno raziskovalnimi izvajalci. Skoraj vsa sredstva iz poslovnega sektorja se namreč hkrati tudi porabijo znotraj le-tega. Logična posledica tako ločenih institucionalnih ureditev je odsotnost prednostnih nalog znotraj sistema in nizka raven makro učinkovitosti finančnih naložb v razvojno raziskovalno dejavnost (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 197–198).

Odprtost družboslovcev na mednarodnem prizorišču je postala običajna praksa, zlasti v zadnjih desetih letih. Kot že zgoraj omenjeno, je Slovenija v primerjavi z zahodnimi državami še vedno manj izpostavljena in sposobna odprtosti družboslovcev v mednarodni sferi, kar je mogoče sklepati po številu objav v mednarodnih revijah in drugih publikacijah, formalnem sodelovanju znanstvenikov v programih EU, mednarodni mobilnosti samih raziskovalcev, soavtorstvu publikacij s kolegi iz drugih držav itd. Na vse te vidne pokazatelje pa zavirajoče vpliva sam jezik (omejene publikacije in objave v maternem jeziku), geografska pozicija države (bližina sosednih držav vpliva na soavtorstvo), število registriranih raziskovalcev itd. (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 200–210).

Kot je že zgoraj omenjeno, so najpomembnejši vzvod za internacionalizacijo znanosti individualni samoiniciativni stiki posameznikov s tujino, a je seveda samo od tega nemogoče pričakovati, da nas bo vodilo k odpravi značilne prvine samozadostnosti slovenske znanosti. Kljub močni značilnosti samoorganiziranosti sodobne znanosti po vsem svetu je moč prepoznati pomen organiziranih (nacionalnih) razvojno raziskovalnih politik ter njenih prizadevanj, da bi znanost bila mednarodno bolj povezana. Posamezniki, pa tudi kolektivni

akterji na področju znanosti niso neodvisni od obstoječega stanja razvojno raziskovalnih politik. V Sloveniji sicer akterji teh razvojno raziskovalnih politik sicer – vsaj na deklarativni ravni – podpirajo mednarodno sodelovanje znotraj področja znanosti, a na žalost ta podpora ni vedno realizirana v praksi (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 213).

Sicer pa je spodbuden podatek, da je Agencija Republike Slovenije za znanstvene raziskave v zadnjih letih sprejela nove instrumente znotraj politike za aktiviranje raziskovalcev v smeri programskega financiranja EU. V svojo nacionalno shemo financiranja je posodobila z namenom spodbude vseh znanstvenikov (ne le družboslovce), da zavzamejo aktivnejšo vlogo pri skupnih razvojno raziskovalnih EU projektih. Na ta način na njihovo prednostno poslanstvo postaja vse pogostejše in bolj usmerjeno na prednostne razvojno raziskovalne naloge EU (Kramberger in Mali v Pálné Kovács in Kutsar 2010, 219).

5.2 KONKURENČOST SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA (LESTVICA EIS)

Transformacija v inovativno gospodarstvo in družbo kot celoto je ena izmed najpomembnejših faz državnega in regionalnega gospodarskega razvoja (Mingaleva in Balkova 2011, 838–839). Da lahko ocenimo stanje slovenskega inovativnega gospodarstva, je treba pogledati na evropsko inovacijsko lestvico EIS (»Europe Innovation Scoreboard«). EIS je enotno orodje za obravnavo statističnih podatkov, zbranih v državah članicah EU. To orodje nam omogoča primerjalno analizo stanja inovacijske dejavnosti med različnimi državami. Metodologija EIS, ki se trenutno uporablja, splošno uspešnost držav članic EU izračuna na podlagi 25 kazalnikov, ki zajemajo 5 razsežnosti inovacij (ustvarjanje znanja, inovacijski gonilniki, inovacije in podjetnost, aplikativnost in intelektualna lastnina) in s tem omogočajo izračun skupnega inovacijskega indeksa. Samo lestvico pripravlja MERIT (»Maastricht Economic and social Research and training centre on Innovation and Technology«) s pomočjo skupnega raziskovalnega centra EK (European Commission, Joint Research Centre). Glede na skupni inovacijski indeks se nato posamezne države lahko razvrsti v štiri skupine: inovacijske voditelje, inovacijske sledeče, zmerne inovatorje in ostale sledeče države (Urad Republike Slovenije za lastnino 2008).

Na inovacijski lestvici EIS (»Europe Innovation Scoreboard«), se Slovenija od leta 2009 do 2011 uvršča v 2. najboljšo skupino med inovacijsko sledeče države (»innovation followers«). Kljub temu da je Slovenija uvrščena v drugo najboljšo skupino med inovacijsko sledečimi državami, zadeva ni najbolj vzpodbudna, saj se v to kategorijo uvršča s podpovprečno predstavo v skupini. Še pred tem je bila Slovenija uvrščena v 3. najboljšo skupino zmernih

inovatorjev (»moderate innovators«). Kot relativne prednosti naše države so izpostavili človeške vire, povezave in podjetništvo, medtem ko so med relativnimi slabostmi izpostavili inovatorje in intelektualno premoženje. Zaskrbljujoč je predvsem padec znotraj izdatkov za inovacije, ki niso povezane z raziskovalno in razvojno dejavnostjo, ter razhajanja med vlaganji v inovacije in oprijemljivimi rezultati teh vlaganj (npr. rast visokotehnološkega izvoza) (Vlada Republike Slovenije, SIP 2013, 17).

5.3 SLOVENSKA INOVATIVNA PODJETJA

Hitro rastoča in inovativna podjetja so v Sloveniji še velika neizkoriščena možnost za rast gospodarstva in ustvarjanje dodane vrednosti. Poleg tega so tovrstna podjetja ključni dejavnik strukturnih sprememb in vir dinamike v mnogih sektorjih gospodarstva. Za podporo rasti tovrstnih podjetij je Slovenija do sedaj razvila nekaj izborov instrumentov. Premik k napredku je bil narejen pri lastniškem financiranju z oblikovanjem sklada tveganega kapitala, ki je namenjen podpori podjetjem z izrazito možnostjo za rast, a hkrati tudi večjo stopnjo tveganja. Poleg oblikovanja tveganega kapitala se je kot ukrep okrepilo tudi dolžniško financiranje z mikrogarancijami, garancijami s subvencijo obrestne mere in neposrednimi posojili. Kljub vsemu pa je v Sloveniji še veliko prostora za izboljšave sistema podpore. Tovrstni podporni ukrepi bi se tako lahko še bolj osredotočeno usmerili na tista inovativna podjetja, ki posedujejo veliko možnost za rast in delujejo na področjih z visoko dodano vrednostjo. Mednarodne primerjave namreč (EIS 2009) prikazujejo, da je Slovenija v velikem zaostanku glede na kazalnike rasti inovativnih podjetij. To nakazuje kazalec rasti in zaposlovanja v tehnološko intenzivnih panogah, zlasti storitvah (72% povprečja EU), po intenzivnosti uvajanja novih rešitev in proizvodov na trg (67% povprečja) ter po deležu visokotehnoloških storitev v izvozu (43% povprečja). Za slovensko gospodarstvo je značilno, da je brez zadostnega notranjega trga, kar močno omejuje razvoj novih izdelkov in tehnologij. Za hitrejšo rast slovenskih inovativnih podjetij bi tako bilo treba močneje spodbujati povezovanje in mreženje zunaj nacionalnih okvirov, internacionalizacijo poslovanja in izpopolnitev drugih instrumentov za krepitev mednarodnega sodelovanja. Stanje inovacijsko sposobnih podjetij v Sloveniji ni vzpodbudno. Zaradi specifične sestave gospodarstva je svetovna gospodarska kriza Slovenijo še bolj prizadela. V slovenskem gospodarstvu prevladuje večinoma predelovalna dejavnost, ki ima nizko dodano vrednost in visoko izvozno usmerjenost. Tovrstne dejavnosti so v letu 2007 ustvarile kar 68,3% slovenskega izvoznega blaga in storitev ter zaposlovale kar 41,9% vseh zaposlenih v gospodarskih družbah. Glede na podatke je ta dejavnost po zaposljivosti in izvozni pomembnosti najpoglavitejša, hkrati pa predstavlja

enega izmed najšibkejših členov slovenskega gospodarstva. Tovrstne dejavnosti so leta ustvarile le 31.235 evrov dodane vrednosti na enega zaposlenega (povprečje nizkotehnološke industrije EU 15² v letu 2000 je bilo 42.000 evrov) ob 4,3–odstotnem deležu dobička v prihodkih. Slovenijo zaznamujejo pretežno podjetja srednje in nizke tehnološke zahtevnosti. Poleg tega so slovenska podjetja premalo inovacijsko in razvojno dejavna ter konkurirajo na globalnem trgu pretežno tam, kjer so cenovni pritiski zato veliki, saj je konkurenca precejšnja. Slovenska podjetja imajo glede na strukturo proizvodov majhen delež končnih produktov, saj pri nas prevladujejo predvsem dodelavni sklopi, polizdelki in posamezne komponente, zato večina podjetij lahko obvladuje le posamezne dele inovacijske dejavnosti. Gre predvsem za procesne dejavnosti, inovacijskih proizvodov je malo. Tudi pri storitvenih dejavnosti (62% slovenskega gospodarstva) Slovenijo zaznamuje neizkoriščen potencial. Storitvene dejavnosti našega gospodarstva nezadostno izkoriščajo svojo inovacijsko zmogljivost. Potencialne možnosti za inoviranja so prav tako slabo izrabljene tudi v javnih storitvah (okolje, zdravstvo, javna uprava). V večini slovenska podjetja še vedno poslujejo po ekonomiji obsega, kjer je večji poudarek izražen pri količini in ne pri dodani vrednosti. To je posledica neustreznih poslovnih modelov in premalo razvojno usmerjenega upravljanja podjetij. Slovenski razvojni potencial gospodarstva je omejen z možnostjo trženja domačih storitev in izdelkov ter s premajhnim deležem prodaje končnim uporabnikom ali kupcem. Velja pa omeniti tudi dejstvo, da je Slovenija država brez zadostnega notranjega trga, kar omejuje razvoj tehnologij in novih izdelkov ter hkrati predstavlja težji prodor na tuje globalne trge (Resolucija o Raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 2011).

5.4 IDENTIFIKACIJA KLJUČNIH SEKTORJEV

Slovenija je največji padec gospodarske aktivnosti in slabšanje konkurenčnega položaja zabeležila v obdobju med letoma 2008 in 2012, kar se je kot posledica odražalo na strukturni značilnosti slovenskega gospodarstva, za katerega je značilna nizka raven produktivnosti. Na drugi strani je naša država najmanjši zaostanek za evropskim povprečjem beležila med letoma 2004 in 2008, žal pa se od leta 2009 naprej zaostanek ponovno vse bolj veča. V predelovalni dejavnosti produktivnost (merjena z dodano vrednostjo na zaposlenega) dosega okoli 60% povprečja EU (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 5).

² EU–15 označuje 15 držav v Evropski uniji, predno se je 1. maja 2004 pridružilo še 10 držav. Države EU–15 so: Avstrija, Belgija, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Grčija, Irska, Italija, Luksemburg, Nizozemska, Portugalska, Španija, Švedska, Velika Britanija.

V tem pogledu bi veljalo omeniti pomembnost poznavanja ključnih sektorjev slovenskega gospodarstva, saj le-to omogoča načrtovalcem politike z ustreznimi ukrepi ustvariti pogoje za čim večji obseg njihove proizvodnje in s tem pospešitev razvoja celotnega gospodarstva. Ključni sektorji gospodarstva so tisti, katerih rast in razvoj posredno in tudi neposredno (s povezavami ostalih sektorjev) najmočneje vpliva na razvoj celotnega gospodarstva. Identifikacije ključnih sektorjev z ustreznimi ukrepi omogoča boljše in pravilnejše usmerjanje ekonomske politike določenega gospodarstva, predvsem politike investicijske narave. Na podlagi dokumenta »Analiza ključnih sektorjev gospodarstva« (Jagrič in Kovačič 2005) sta v obdobju od 1990 do 2000 kot ključna sektorja predelovalnih dejavnosti bili identificirani proizvodnja kovin in kovinskih izdelkov ter proizvodnja papirja in založništvo. Z vidika medsebojne prepletenosti in proizvodnih tokov in najvišjih razvojnih učinkov celotnega gospodarstva sta ti dve kategoriji dosegali največji vpliv. V zgoraj omenjeni analizi sta si v sicer krajših časovnih razdobjih pomembno vlogo prislužili tudi proizvodnja kemikalij in kemičnih izdelkov ter proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas (Jagrič in Kovačič 2005).

Leta 2012 je bila izdelana podrobnejša analiza sektorjev dejavnosti (Kotnik 2012), katera se je osredotočila na prepoznavanje področij, ki imajo največji pomen v gospodarski strukturi Slovenije z vidika zaposlenosti, izvoza, prodaje in dodane vrednosti ter področij, znotraj katerih se kaže največja podjetniška in ekonomska aktivnost. V analizi so tako identificirane panoge dejavnosti, ki so najbolj relevantne za slovensko gospodarstvo (dodana vrednost, delež v zaposlenosti), ter panoge, ki so v zadnjem desetletju kazale najhitrejšo rast in so hkrati usmerjene v izvoz, saj je namreč konkurenčnost na tujih, mednarodnih trgih pomemben pokazatelj primerjalne prednosti (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 9–10).

Tabela 5.1: Najpomembnejše panoge dejavnosti po dodani vrednosti, zaposlenosti in izvozu, 2011

	Delež v zaposlenosti	Delež v izvozu	Delež v dodani vrednosti
29.3 – Proizvodnja delov in opreme za motorna vozila	2,05	4,97	2,11
22.2 – Proizvodnja plastičnih izdelkov	1,94	2,36	1,66
27.5 – Proizvodnja gospodinjstskih aparatov	1,70	4,12	1,59
21.2 – Proizvodnja farmacevtskih preparatov	1,52	5,87	4,00
35.1 – Oskrba z električno energijo	1,49	7,97	4,03
27.1 – Proizvodnja elektromotorjev, transformatorjev, generatorjev	1,45	2,17	1,30
25.1 – Proizvodnja gradbenih kovinskih delov	1,39	1,27	1,05
25.7 – Proizvodnja ključavnic, orodja, okovja	1,30	1,19	1,03
16.2 – Proizvodnja lesenih, pletarskih, plutovinastih izdelkov	1,26	1,18	0,86
25.9 – Proizvodnja drugih kovinskih izdelkov	1,17	1,39	1,01
28.1 – Proizvodnja strojev	0,91	1,41	0,71
24.5 – Livarstvo	0,83	1,12	0,74
22.1 – Proizvodnja izdelkov iz gume	0,68	1,68	0,81
24.1 – Proizvodnja surovega jekla, železa, ferozlitin	0,65	2,30	0,85
29.1 – Proizvodnja motornih vozil	0,55	4,45	0,86
20.1 – Proizvodnja gnojil, kemikalij, spojin, plastičnih mas, sintetičnega kavčuka	0,50	1,08	0,76
17.1 – Proizvodnja vlaknin, kartona, papirja	0,40	1,52	0,43
20.3 – Proizvodnja barv, premazov in lakov, tiskarskih barv in kitov	0,30	1,01	0,33

Vir: Kotnik (2013, 6).

Tabela 5.1 prikazuje najpomembnejše izvozne panoge dejavnosti po deležu v celotni zaposlenosti (delež v zaposlenosti večji od 0,2% in hkrati delež v celotnem izvozu večji od 1%) in po deležu v dodani vrednosti (leto 2011) (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 10).

Tabela 5.2: Najpomembnejše in rastoče panoge po produktnih skupinah 2002–2011.

	Najpomembnejše panoge	Rastoče panoge
Avtomobilska industrija in proizvodnja drugih vozil	(29) Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolic; Proizvodnja delov in opreme, vozil, karoserij	(30) Gradnja čolnov in ladij, proizvodnja železniških vozil, zračnih in vesoljskih plovil; (29) Proizvodnja delov in opreme, električne in elektronske opreme
Predelava materialov	(22) Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas; (25) Proizvodnja kovinskih izdelkov, predelava kovin	(23) Proizvodnja izolatorjev in izolacijskih elementov iz keramike; (24) Primarna predelava jekla in železa; (25) Proizvodnja gradbenih kovinskih izdelkov, površinska obdelava kovin; (16) Proizvodnja izdelkov iz lesa in plute
Proizvodnja električnih naprav in opreme	(27) Proizvodnja gospodinjstkih aparatov, elektromotorjev, generatorjev, transformatorjev; (28) Proizvodnja drugih strojev in naprav	(32) Proizvodnja medicinskih instrumentov, naprav; (26) Proizvodnja optičnih instrumentov; (28) Proizvodnja drugih strojev in naprav, proizvodnja električne opreme; (27) Proizvodnja elektromotorjev, generatorjev, transformatorjev, električnih kablov in žic
Proizvodnja materialov	(21) Proizvodnja farmacevtskih surovin; (24) Proizvodnja surivega železa, kovin, jekla; (20) Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov, lakov, barv; (17) Proizvodnja papirja, vlaknin, kartona	(17) Proizvodnja papirja, vlaknin in kartona; (20) Proizvodnja lakov, barv in premazov
Povezane storitvene dejavnosti	(71) Arhitekturo in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje; (62) Računalniško programiranje, svetovanje; (72) Znanstvena razvojna in raziskovalna dejavnost	(72) Raziskovalna in razvojna dejavnost na področju tehnologije in naravoslovja

Vir: Kotnik (2013).

Tabela 5.2 prikazuje pregled najpomembnejših panog dejavnosti v celotnem opazovanem obdobju med letoma 2002 in 2011 po širših produktnih skupinah glede na dodano vrednost na zaposlenega, delež v izvozu, velikost panoge in njen pomen z vidika zaposlenosti ter rast glede na število novih podjetij v posamezni panogi (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 10–11).

Glede na vsebnost kompetence in kapacitet v različnih dejavnostih velja tudi pogledati, v katerih dejavnostih je prisotnega največ vlaganja v raziskave, razvoj in inovacije. Z analizo raziskovalno–razvojne dejavnosti dodamo analizi identificiranih relevantnih sektorjev pomembno dimenzijo. Nadalje pogledajmo identificirane panoge z izrazito močno raziskovalno sfero, kar je lahko ena izmed informacij za določanje seznama panog slovenskega gospodarstva, v katerih se skriva potencial za rast. Razvojna in raziskovalna intenzivnost po različnih panogah dejavnosti je prikazana na podlagi števila registriranih raziskovalnih skupin v podjetjih znotraj panoge, deleža zaposlenih raziskovalcev med vsemi zaposlenimi v podjetjih in deleža notranjih izdatkov podjetij za razvoj in raziskave v celotni prodaji. Največ

raziskovalnih skupin je registriranih znotraj naslednjih panog (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, 13):

- oznaka s številko 72 – Znanstveno raziskovalna in razvojna dejavnost (101);
- oznaka s številko 62 – Računalniško programiranje, svetovanje (60);
- oznaka s številko 28 – Proizvodnja drugih strojev in naprav (42);
- oznaka s številko 25 – Proizvodnja kovinskih izdelkov (32);
- oznaka s številko 71 – Arhitekturno in tehnično projektiranje (32);
- oznaka s številko 27 – Proizvodnja električnih naprav (28);
- oznaka s številko 26 – Proizvodnja računalnikov, elektronskih in optičnih izdelkov (19);
- oznaka s številko 20 – Proizvodnja kemikalij in kemičnih izdelkov (15);
- oznaka s številko 22 – Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas (15).

Skupno je v teh panogah 60% vseh registriranih skupin (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 13).

Tabela 5.3: Panoge po razvojno–raziskovalni intenzivnosti (2008–2010)

Panoge dejavnosti	2008		2009		2010	
	Zaposleni	Izdatki	Zaposleni	Izdatki	Zaposleni	Izdatki
26.3 - Proizvodnja komunikacijskih naprav	11,8	12,8	17,7	23,0	17,3	21,5
72 – Znanstveno raziskovalna dejavnost	11,3	11,6	9,4	12,7	14,0	20,2
30 – Proizvodnja zračnih in drugih vozil, ladij	1,0	1,7	3,7	5,9	6,2	7,1
26.5 – Proizvodnja merilnih naprav	5,3	5,5	5,6	7,3	7,2	7,0
26 – Proizvodnja drugih elektronskih naprav	4,5	6,3	3,4	2,0	3,8	1,7
21 - Farmacija	6,6	9,1	6,0	9,5	6,6	10,7
20 – Proizvodnja kemikalij in kemičnih izdelkov	2,3	0,9	2,7	1,2	2,8	1,4
62 – Računalniško programiranje	3,8	1,4	3,3	2,1	2,4	1,9
27 – Proizvodnja električnih naprav	1,4	1,2	2,1	1,9	2,1	1,9
29 – Proizvodnja motornih vozil	1,0	1,2	1,2	1,3	1,3	1,2

Vir: Kotnik (2013).

Tabela 5.3 prikazuje podatke o zaposlenih in vlaganjih v razvojno–raziskovalno sfero, ki so zajeti v analizi raziskovalno–razvojnne dejavnosti v poslovnem sektorju (pripravil Statistični urad RS). Prikazani so relativni kazalci na ravni različnih panog v letih 2008–2010, in sicer (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 13):

- delež zaposlenih v razvojno–raziskovalni dejavnosti v celotnem številu zaposlenih;
- delež notranjih izdatkov za razvojno–raziskovalno dejavnost v celotni prodaji podjetja.

V tem delu velja omeniti tudi kvalitativno analiza kompetenc oziroma oceno kompetenc, ki je bila v letu 2011 izdelana na Tehnološki agenciji Slovenije (SPIRIT Slovenija) s pomočjo sodelovanja kompetentnih centrov in centrov odličnosti (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 15). Slovenija je znotraj obdobja med letoma 2009 in 2013 s pomočjo sredstev iz strukturnih skladov EU spodbudila obsežna vlaganja (preko 300 milijonov EUR) na prednostnih tehnoloških področjih, s povezovanjem znanosti in gospodarstva v

kompetentnih centrih, centrih odličnosti in razvojnih centrih našega gospodarstva. Obstoječi centri predstavljajo smer specializacije na področjih, ki so bila identificirana kot ključna za razvoj slovenskega gospodarstva. Ti obstoječi centri povezujejo več kot 100 podjetij in več kot 40 raziskovalnih in izobraževalnih organizacij (glej Tabelo 5.4) (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 15).

Tabela 5.4: Centri znanja na področjih ključnih tehnologij (vlaganja države med letom 2007 in 2013)

Področja	Centri odličnosti	Kompetenčni centri	Razvojni centri slovenskega gospodarstva	Druge oblike
Napredni materiali in nanotehnologija	CO NIN CO Polimat CO Namaste		4 regionalna razvojna središča- Murska sobota, Jesenice, Podravje, Zasavje	Grozd Plastehnika Tehn. center Tehn. platforma
Biotehnologija	CO CIPKeBIP CO BIK CO EnFist	KC BMT KC BRIN	RC Farma GRS RC JV Slovenija	
Napredne proizvodne in procesne tehnologije	CO Vesolje, CO Namaste	KC STV	RC oddajniški sistemi RC avtomobilska ind. RC lesna industrija (3) RC elektronika	Tehn. platforme Tehn. mreža STV Grozd ACS Lesarski grozd Slo Orodjarski grozd Slo Teh. Centri
Informacijske kom. Tehnologije		KC OpCOMM KC Class	RC Gorenjska RC Savinjska	Tehn. platforma Tehn. mreža IKT
Tehnologije za trajnostni razvoj	CO NOT	KC SURE KC TIGR	RC Energetika Pomurje RC Sp. Posavje RC Šaleška	Tehn. platforme Slo gradbeni grozd Tehn. centri

Vir: Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo (2013, 10).

Analiza in ovrednotenje učinkov izbranih projektov za spodbujanje razvojno raziskovalnih aktivnosti so pokazale, da so, kjer so se izvajali programi, doseženi znatni premiki z dolgoročnim pomenom za področja raziskav, inovacijskega povezovanja znanosti, tehnologij, konkretizirati pa so se začele tudi čvrstejšje povezave med akademsko sfero in gospodarstvom. Vrednoteni projekti oziroma ukrepi so tako ustrezen odgovor na strateške izzive inovacijskega preboja, hkrati pa so predlagani tudi nadaljnji ukrepi za izboljšavo institucionalnih vidikov inovacijske politike. Le-ti nagovarjajo k poglobitvi interakcije med nosilci instrumentov in uporabnikov pri pripravi podlag za te ukrepe, večjo medsektorsko povezanost in aktiviranje zasebnih uporabnikov – potencialov s promocijo, interakcijo, izobraževanjem, postopnostjo delovanja, poenostavitvami, socialnim inoviranjem, inoviranjem struktur, prilagajanjem modela inovacijske politike za netehnološke inovacije in večnivojsko diferencirano obravnavo izzivov. Vrednotenje programov predlaga širjenje baze inovacijske dejavnosti v podjetjih,

organizacijah civilne družbe in v ustanovah javne uprave s pomočjo ukrepov, ki bi nudili nizke vstopne pragove ter enostavne pogoje sodelovanja (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 15–16).

Nadaljevanje analize znanj in kompetenc je bilo izdelano na treh ključnih tehnoloških področjih (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 16):

- tehnologije za trajnostni razvoj,
- tehnologije za življenje in zdravje,
- napredne tehnologije in materiali (z vključeno nanotehnologijo).

Ta nadaljnja analiza obsega identifikacijo kompetenc in znanja v raziskovalno znanstveni dejavnosti in v gospodarstvu (osredotočeno na ožja vsebinska področja), identifikacijo področij uporabe v gospodarstvu in identifikacijo nosilcev znanja ter kompetenc. Poudarjena so področja, znotraj katerih je bila prepoznana in ocenjena kritična masa v celotnem procesu razvoja od temeljnega znanja do produktov in storitev z visoko dodano vrednostjo na globalnih trgih, ter področja, kjer so zaznane močne povezave med nosilci znanja in kjer izkazujejo visok potencial za ustvarjanje nove vrednosti na rastočih trgih (glej Tabelo 5.5).

Tabela 5.5: Področja kompetenc

Tehnologije za življenje in zdravje	Napredni materiali in tehnologije	Tehnologije za trajnostni razvoj
Medicinske naprave, tehnika in pripomočki	Napredni magnetni materiali	Napredno vodenje sistemov, naprav in procesov
Biotehnoška proizvodnja	Mehki kompleksni materiali	Optični, senzorski in fotonski elementi
Bioprocenjske tehnologije	Keramični materiali	Tehnologije zbiranja, obdelave in integracije podatkov
Diagnostika	Kovinski materiali	Raba in upravljanje z viri v stavbah
Analizne tehnike in postopki	Polimeri	Učinkovita raba električne energije
	Več-funkcionalni materiali	Tehnologije za trajnostno mobilnost
	Proizvodne in obdelovalne tehnologije	Internet stvari

Vir: Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo (2013, 16).

Na podlagi tega so opredeljene vsebinske prioritete, ki so prepoznane kot področja, za katere so značilne (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 10–16):

Elektronske in električne naprave

Elektronske in električne naprave in komponente (Slika 5.1) so eno izmed prednostnih področij z naslednjimi ožjimi kompetentnimi področji: elektronski sistemi in naprave, električni pogoni in aktuatorji ter optični, fotonski in senzorski elementi. Ta podpodročja so nadalje identificirana na ožje tematske segmente in podsegmente (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 13–35):

- Električni pogoni in aktuatorji: električni stroji, komponente za pogonske sisteme in aplikacije z vgrajenimi električnimi pogoni.
- Elektronske naprave, sistemi: elektroenergetska oprema, elektronski sistemi in naprave ter močnostna elektronika.
- Fotonski, senzorski in optični elementi: aktuatorji in senzorji, merilne naprave ter analizne in procesne tehnike.

Procesne, proizvodne in informacijsko komunikacijske tehnologije

Procesne, proizvodne in informacijsko komunikacijske tehnologije (Slika 5.1) so naslednje prednostno področje, ki vključuje prepoznane kompetence na področju naprednih procesnih in proizvodnih tehnologij ter informacijsko komunikacijskih tehnologij (na področju raziskovalne dejavnosti, znanosti in prav tako v gospodarstvu). To področje zajema pametna orodja, stroje, gradnike in tehnologije za izgradnjo ter vodenje zahtevnih sodobnih procesov in sistemov v proizvodnji (predelovalni procesi in tehnologije) ter na vseh različnih področjih družbenih izzivov (energetika, varnost, zdravje, mobilnost, okolje). Na tem področju so identificirani ožji tematski segmenti, znotraj katerih Slovenija poseduje kritično maso znanja, ki se kaže v obstoju konkurenčnih storitev in produktov na našem trgu. Ti segmenti so naslednji (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 13–35):

- Komunikacijsko informacijske tehnologije, storitve in sistemi: internet, komunikacijska omrežja, porazdeljeni sistemi in storitvene platforme, računalništvo v oblaku, gradniki in orodja za nadzorne, radijske in navigacijske sisteme ter multimedijske aplikacije in uporabniški vmesniki.
- Procesne in proizvodne tehnologije, storitve in sistemi: ekotehnologije, inteligentno vodenje procesov, sistemov in naprav, predelovalne tehnologije in procesi ter sistemi upravljanja in informatizacija.

Tehnologije in materiali

Tretje prednostno področje so, kot je že zgoraj našteto, tehnologije in materiali (Slika 5.1). Znotraj tega področja gre za materiale, ki sestavljajo določene stvari ali pa se uporabijo za njihovo izdelavo ter s tem povezane tehnologije (npr. nanotehnologija, biotehnologija). Znotraj tega spada tudi sama tehnologija za področje kontrole teh materialov (testiranje, karakterizacijo, preizkušanje). Področje obsega širok spekter materialov in snovi, in sicer: biokulture, zdravila, barve, laki, keramika, les, kovine, polimeri, tekstil itd. Znotraj tega so tako v industriji kot tudi v javnem sektorju opredeljeni naslednji segmenti (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013, 13–35):

- Napredni materiali: biomateriali, biološko aktivne učinkovine, zlitine in kovine, lahki materiali, multifunkcionalni materiali, površinski premazi in tehnike, optični in električni funkcionalni materiali ter industrijski in drugi materiali.
- Z zgoraj naštetimi materiali povezane dejavnosti in storitve: reciklaža in ponovna uporaba, raziskave v naravoslovju, tehnologiji in biotehnologiji, karakterizacija, kontrola, testiranje, preizkušanje, raziskave, razvijanje itd.

Slovenija je sicer v svojem ekonomskem prispevku znotraj mednarodne razvojne pomoči relativno majhna, kljub vsemu pa velja poudariti, da njena odgovornost nikakor ni majhna. Učinkovito in neodvisno podjetništvo je temelj vsake gospodarsko bolj razvite države. Takšno gospodarstvo se ponaša s stalnim virom novih delovnih mest, dobrim tehnološkim razvojem in posledično dvigom konkurenčnosti same države. V Sloveniji je okolje za razvoj podjetništva, še posebej tehnološkega in inovativnega, izrazito neprijazno. Poleg pomanjkanja ustreznih mehanizmov in instrumentov med drugim predstavlja večjo oviro tudi prevelika in vse bolj neučinkovita birokracija. Monopolizmi znotraj raziskovalnega in izobraževalnega sistema ter nekaterih gospodarskih subjektov, povezanih z neučinkovito javno upravo, še zavirajo posameznikovo iniciativo za preboj in razvoj. Za dvig gospodarske in tehnološke razvitosti potrebujemo znotraj države svoboden duh in vzdušje ter pogoje, naravnane za razvojno podjetniško razmišljanje. Le vlaganje v znanje brez njegove učinkovite uporabe in inoviranja ne more zadostno prispevati k dvigu ekonomske moči družbe (Vlada republike Slovenije 2013). Slovenija je na žalost zaznamovana tudi z nizko produktivnostjo raziskovalnega dela, na kar med drugim kaže dejstvo, da se Slovenija po deležu sredstev, namenjenih za razvoj in raziskave na enega prebivalca, v EU uvršča približno na sredino lestvice, po rezultatih (število visokotehnoloških proizvodov, dohodek od prodanih licenčnih

in celo po številu objavljenih člankov v visoko citiranih revijah, podeljenih tujih patentov) pa se Slovenija uvršča med zadnje znotraj članic EU (Štrancar 2005). »OECD Economic Surveys: Slovenia« (OECD 2011) v pregledu navaja, da Slovenija z vidika kazalnikov donosa (npr. hitro rastoča inovativna podjetja, izvoz, visoka tehnologija in število patentov) dosega nizko in celo vedno manjšo učinkovitost v prizadevanjih za inovacije. Eden izmed glavnih dejavnikov, ki zavirajoče vpliva na inovativno učinkovitost Slovenije, se skriva v organizaciji državne politike na področju inovacij. Zavirajoč dejavnik zaznamujejo upravne disperzije, pomanjkanje koordinacije med interesnimi skupinami in posledično implementacijski deficit oziroma primanjkljaj. Državna vlada bi morala delovati na način zmanjšanja administrativne razpršenosti in prekrivanja znotraj različnih interesnih skupin v inovacijski politiki na način izboljšanja pretoka informacij in boljše preglednosti med ministrstvi ter z njimi povezanimi agencijami (OECD 2011, 6).

Ko je Slovenija stopila v začetek prehoda na tržno gospodarstvo leta 1990, se je na mikro ravni raven agregatne produktivnosti na evrskem območju hitro približevala območju in povprečju OECD. Kljub temu produktivnost še kar ostaja nizka v številnih industrijskih sektorjih z visokim javnim in nizkim tujim lastništvom. Slovenski visokotehnoški proizvodni sektor je nerazvit v primerjavi z nekaterimi drugimi državami srednje in vzhodne Evrope. Sama zaloga ali doprinos tujih neposrednih investicij se v Sloveniji v zadnjih dveh desetletjih povečuje mnogo počasneje kot v drugih državah srednje in vzhodne Evrope, kar pa posledično vpliva na omejevanje države pri sprejemu in razvoju novih tehnologij ter posledično tudi na rast produktivnosti države (OECD 2011, 8). V pogojih, ki jih določa članstvo v EU, je sama konkurenčnost vedno bolj odvisna ne samo od dobrih izdelkov ali storitev, ki jih organizacija lansira na trg, temveč vedno bolj tudi od spretnosti in veščin delavcev. Te veščine se nanašajo predvsem na pogajalske sposobnosti, znanje tujih jezikov, dobro informiranost, diplomatske sposobnosti in sposobnost upravljanja informacij na vseh ravneh. Za izpopolnjevanje tega so v organizacijah potrebni usposobljeni, izobraženi in široko razgledani posamezniki, ki dobro obvladajo znanja iz pravnega področja, mednarodnih odnosov ter hkrati posedujejo pogajalske, komunikacijske ter diplomatske sposobnosti. Obravnavanje tega problema ter njegovo zavedanje in ukrepi za zadovoljitev tovrstnih potreb po kadru pa so v Sloveniji slabo aktivirani (Ješovnik in Svetličič v Svetličič 2006, 13).

Glede teme vlaganj v prepoznana prednostna področja in samo učinkovitost le-tega sem se pogovarjala tudi z dr. Petrom Stanovnikom, s katerim sem opravila polstrukturirani intervju. Stanovnik (2014) razlaga, da je vnaprejšnja proglasitev določenih sektorjev kot prioritetnih

lahko zelo nevarna, saj se je že v preteklosti izkazalo, da če se je nek sektor proglasil kot prioriteta in zato dobil tudi možnost boljših pogojev, le-ta ni dal ustreznih rezultatov. Potrebno je graditi na drugih mehanizmih spodbud, kot je npr. javno zasebno partnerstvo, ki pa sicer mora biti zelo transparentno. Potrebujemo jasno razmejitev na področju teh mehanizmov, kot so kompetentni centri in centri odličnosti, da pride do tega, da bodo zasebni akterji, ki dobijo javna sredstva, dobili jasne kriterije uspešnosti, da bi lahko le-to primerno pospeševali, pa tudi sankcionirali vse tiste, ki ne dajo ustreznih rezultatov. Na ravni panog in tudi države nam primanjkuje tovrstnih ustreznih mehanizmov. Stanovnik (2014) sicer navaja, da je en izmed takšnih mehanizmov SPS (strategija pametne specializacije), ki je z vidika EU nujna, da lahko sploh črpamo kohezijska sredstva v obdobju med letoma 2014 in 2020. To je ključ, da bi dosegli preobrazbo, ki bi prispevala k prestrukturiranju gospodarstva in pa tudi javnih institucij (Stanovnik 2014).

5.5 SLOVENSKA INOVATIVNA DRUŽBA IN VLOGA DRŽAVE

Ustvarjalnost in inovativnost veljata za ključni veščini za osebni razvoj posameznikov, razvoj družbe in gospodarstva. EU se s poudarjanjem ustvarjalnosti in inovativnosti močno zavzema za oblikovanje boljše evropske prihodnosti znotraj globalne konkurence s pomočjo spodbujanja ustvarjalnih in inovacijskih možnosti v vseh nas.

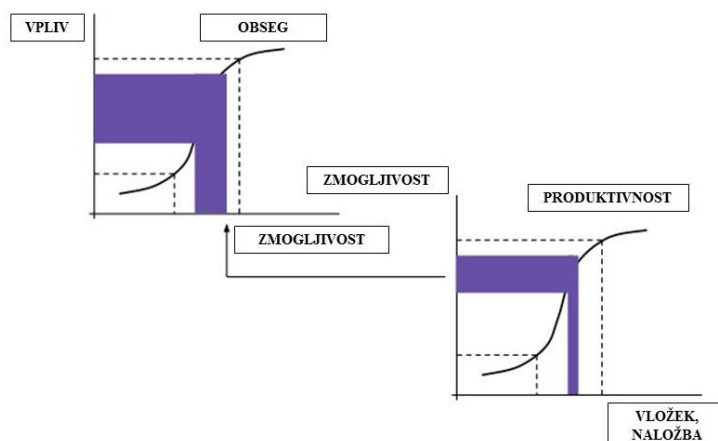
Inovacije vključujejo ustvarjanje novega znanja, zato se tudi inovativna družba razvija na podlagi učenja. Gre za na znanju temelječo družbo in gospodarstvo, kjer se uspeh ljudi, organizacij in držav odraža v njihovi sposobnosti za učenje. V takšnih družbah staro znanje postane nerelevantno skladno s spreminjanjem tehnologij in globalne konkurence, kar posledično preoblikuje celotno sfero delovnega življenja, kjer tudi določena delovna mesta izginejo in druga spet rastejo. Tudi če posedujete znanje, to še ne pomeni doživljenjske garancije za uspeh – niti na ravni podjetij niti za posameznike. To predstavlja velik pomen za oblikovanje primernih izobraževalnih in delovnih trgov, strategij vodenja in sindikatov. Vse institucije in strategije je potrebno primerno osredotočiti in usmeriti na to, kako olajšati in maksimizirati učenje na ravni posameznikov in organizacij (Lundvall 2009b).

Na splošno države stopnjujejo prizadevanja za krepitev ključnih dejavnikov, ki opredeljujejo na znanju temelječo družbo ter hkrati povečujejo konkurenčnost gospodarstev. Sama vloga tehnološkega razvoja in znanosti znotraj konkurenčnosti, produktivnosti in na splošno gospodarskega razvoja se vse bolj povečuje. Najlažje in v največji meri lahko beležijo razvoj

in rast države, ki jim uspeva najhitreje razviti nove procese, izdelke in storitve na osnovi vedno novejših tehnologij. Pri tem pa je sama inovacijska sposobnost države (sposobnost pretoka in tržne uporabe novega znanja) pomembnejša od kateregakoli posamičnega tehnološkega odkritja (Republika Slovenija 2008).

Naložbe v tehnologijo ustvarjajo vidne spremembe. Paap in Katz (2004) v povezavi z razvojem novih tehnologij v svoji formuli produktivnosti navajata, da le–ta pomeni obseg, v katerem naložba v neko tehnologijo prinese merljivo spremembo v izvedbi nekega izdelka, procesa ali storitve. Gre za obseg (»leverage«), v katerem se neko izboljšanje v sami uspešnosti tega novega produkta (storitve ali procesa) dojema iz strani končnega uporabnika (npr. kupca) kot dodana vrednost. Produktivnost je karakteristika tehnologije (glej Sliko 5.2), obseg pa je značilnost zaznane potrebe (npr. na trgu, pri posamezniku). Konkretna in dobra finančna naložba v produktivnost vodi do dobrih rezultatov na področju tehnologije, kar pa pri končnih uporabnikih (npr. strankah) pelje k močnim učinkom na trgu. Z dobro finančno naložbo je torej mogoče doseči zdravo raven produktivnosti, ki bo kot posledica rezultirala v visoki ravni obsega, ki sami naložbi daje pozitiven učinek, prednost in donos (Paap in Katz 2004).

Slika 5.2: Naložba v produktivnost in dobljeni obseg oziroma donos le–tega



Vir: Paap in Katz (2004).

Sama zmožnost učenja določenega sistema oziroma države je povezana z elementi njenega družbenega kapitala (Woolcock 1998). Učne sposobnosti so višje v sistemih, v katerih državljani redno aktivno sodelujejo in se angažirano vključujejo v medsebojne interakcije. Gre za sistem, kjer so državljani in organizacije del stalnih omrežij in kjer je značilno medsebojno zaupanje. V sistemih, kjer je le–to odsotno ali pa premalo razvito, prihaja do

problema, konkurenčnost in sodelovanje v globalnem učnem gospodarstva sta ogrožena (Lundvall in Borrás 1997). Povezave med različnimi vrstami javnih in zasebnih akterjev, vključenih v gospodarske dejavnosti, in spodbujanje interaktivnega učenja med vsemi njimi z namenom nadgradnje tehnološke sposobnosti, moči sistema ter inovacij, je ključno za uspeh sektorskih, nacionalnih in teritorialnih sistemov inovacij, kar seveda vpliva na aktualnost in trajnostni razvoj (Lundvall in Borrás 1997).

Oblikovanje primernih inovacijskih sistemov ter močna in vsestranska podpora predstavljata ustrezno okolje, ki spodbuja inoviranje in njeno dejavnost in obnašanje. Vloga države predstavlja zagotavljanje takšnega okolja, da preko svojega sistema upravljanja in ustreznih javnih politik spodbuja in omogoča razvoj v smislu inovacijske dejavnosti. Politika države mora temeljiti na pomembnem zavedanju, da je za večanje inovacijske sposobnosti poleg vlaganj v razvoj in raziskave potreben skladen razvoj celotnega okolja, ki naj bo ustrezno reguliran za namen stimuliranja razvoja, izobraževanja, razvoja novih organizacijskih in poslovnih modelov, trgov in produktov. Država kot osnovni podpornik mora aktivno odigrati svojo vlogo kot ustvarjalec inovacijskega okolja, ki temelji na ustrezni vladni učinkovitosti, odprti komunikaciji med vsemi udeleženci, povezovanju vseh udeležencev in zaupanju, ter znotraj procesa ustvarjanja in komercializacije znanja nastopati kot partner in investitor in ne le financer.

Na podlagi pridobljenih informacij lahko povzamem, da je preboj slovenskega gospodarstva k na znanju temelječi družbi v hibernaciji. Stanovnik (2014) pritrjuje in utemeljuje, da tovrsten, za Slovenijo še kako potreben preboj k na znanju temelječi družbi predstavlja dolgo trajajoč proces, za katerega ne obstajajo hitre rešitve. Kljub nekaterim zakonskim ukrepom in ukrepom na področju poslovnega okolja, ki so nujni in za katere bi lahko razmeroma hitro našli rešitve, na drugi strani obstajajo določene stvari systemske narave (npr. procesi izobraževanja, sprememba vrednot, mentalitete, moralno–etične norme, standardi itd.), ki predstavljajo področja, znotraj katerih hitre spremembe niso možne. Potreben je zadosten čas zaradi trenutnega stanja Slovenije, saj smo močno zabredli v težave in smo kot družba neučinkoviti (Stanovnik 2014).

Stanovnik (2014) trdi, da so za zagon preboja slovenskega gospodarstva k na znanju temelječi družbi potrebni koreniti premiki in spremembe. Na to pa veliko ljudi ni pripravljenih, saj bi morda na ta način lahko izgubili privilegirane položaje. Nekateri so se s trenutnim stanjem sprijaznili, tisti, ki pa so nezadovoljni in bi si sprememb želeli, pa so v manjšini in tako

nimajo primernih vzvodov, da bi stanje lahko spremenili. Kot primer med drugim Stanovnik (2014) navaja volilni sistem, ki je zelo zastarel in neučinkovit ter prispeva k temu, da ne prihaja do teh še kako potrebnih korenitih sprememb. Problem predstavljajo predvsem posamezni deležniki, ki za premike, spremembe in boljše sodelovanje niso motivirani, pravi Stanovnik (2014).

5.6 MEDNARODNA KONKURENČNOST SLOVENIJE (OECD, UMAR, IMD)

Tehnološka razvitost določene države je osnovni pogoj za doseganje blaginje vseh njenih prebivalcev, sama stopnja tehnološke razvitosti pa je ključni faktor, ki vpliva na oceno ekonomske moči celotne države. Kot primer lahko izpostavimo državi, kot sta Finska in Irska, ki sta se še pred dvema desetletjema spopadali s hudo gospodarsko krizo, danes pa ti dve državi spadata med najbolj razvite prav zaradi svoje intenzivne podpore inovativnemu in tehnološkemu podjetništvu. Prav Slovenija pa je tista, ki je v zadnjem desetletju na tehnološkem področju zelo nazadovala (Štrancar 2005).

Po oceni inovacijske sposobnosti Slovenija že sedaj močno zaostaja za povprečjem EU. Slovenijo zaznamuje kar 13-letni zaostanek za doseg povprečja EU, razkorak v zaostanku pa se le še povečuje. To se kaže predvsem v nizkem deležu inovativnih podjetij, prepočasni rasti vlaganj v raziskave in razvoj tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju, pomanjkanju usposobljenih kadrov (predvsem tehnične veščine) ter nezanimanju tujih investitorjev, raziskovalcev in strokovnjakov za področje Slovenije (Avberšek in Mešl 2010). Kot sem že zgoraj omenila, velja še enkrat poudariti večletni zamik tehnološkega zaostajanja Slovenije, zato je preskok na zahtevnejše in visokotehnološke izdelke v gospodarstvu nujen. Brez tega lahko slovensko gospodarstvo v nekaj letih še močneje nazaduje in kolapsira, kar se že sedaj kaže v tekstilni in čevljarški industriji (Štrancar 2005). Slovenija se tako sooča z vprašanjem, kako poiskati nove vire gospodarske rasti in bolj strateško opredeliti prioritete vlaganj v razvoj in hkrati videti povečanja učinkovitosti kot posledico teh vlaganj. Znotraj finančne perspektive EU 2014–2020 je na dosegu 3,3 milijarde EUR kohezijskih sredstev, katerih znatni del sledi t. i. področju pametne specializacije. Da pa bi države kar se da preudarno porabile dodeljena sredstva, je Evropska komisija določila pogoje, ki jih morajo države članice EU izpolnjevati pred samim začetkom izvajanja projektov na podlagi kohezijske politike. Eden izmed pomembnejših pogojev je priprava Strategije pametne specializacije (SPS), kjer morajo biti jasno opredeljene prioritete vlaganj na področje razvoja, raziskav in

inovacij za obdobje med letoma 2014 in 2020 (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013).

SPS izhaja iz dolgoročne vizije trajnostne, pametne in vključujoče rasti, saj prav inovacije predstavljajo srž oziroma osnovo prizadevanj za preusmeritev slovenske in evropske družbe in gospodarstva na pot k snovno učinkoviti in nizkoogljični prihodnosti, katera predstavlja največji razvojni izziv sedanjih in prihajajočih generacij. Glavni namen SPS je, da se s pomočjo povezovanja na prednostnih področjih v kar se da veliki meri premosti vrzel med raziskavami in trgom, med institucijami znanja in gospodarstvom. Osnova za pripravo ustrezne SPS sta Raziskovalna in inovacijska strategija Slovenije 2011–2020 (RIIS) in Slovenska industrijska politika 2014–2020 (SIP). RIIS med ukrepi v ospredje postavlja stalno vrednotenje in prepoznavanje področij specializacije, SIP pa na podlagi izzivov naše države ključna tehnološka področja in industrijske sektorje. SPS tako identificira ožja področja specializacije, kjer ima Slovenija znanje, zmogljivosti in okno za priložnosti. SPS strategija predstavlja strategijo za ustvarjanje in dvig dodane vrednosti v vseh dejavnostih, kjer ima država določene komparativne prednosti (npr. kapacitete, veščine, kompetence), in novih področjih, kjer so zaznane in možne tržne priložnosti (Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo 2013).

Z najaktualnejšimi podatki o konkurenčnosti posameznih držav je v mesecu maju postregla IMD (2014), ki je najvišje uvrščena globalna poslovna šola s sedežem v Švici in s svojimi letopisi o konkurenčnosti držav izhaja že od leta 1989. Tako je tudi za leto 2013 objavila namreč svojo letno razvrstitev držav glede na njihovo konkurenčnost. Letopis svetovne konkurenčnosti je priznan kot vodilno letno poročilo o konkurenčnosti držav. Kot del te razvrstitve vsega skupaj 60 gospodarstev pa IMD center za konkurenčnost (»IMD World Competitiveness Center«) obravnava tudi percepcijo posamezne države kot primerne okolja za opravljanje in razvoj poslovne dejavnosti. Če povzamem: v svetovnem merilu na lestvici uspešno vodijo ZDA, Evropa počasi delno okreva, nekateri veliki in razvijajoči se trgi pa se borijo in mučijo (IMD 2014).

Slovenija je z vidika konkurenčnosti tokrat pristala na 55. mestu kar je glede na lansko poročilo pomaknilo našo državo za tri mesta navzdol (lansko leto smo zasedli 52. mesto) (IMD 2014). V sklopu gospodarske uspešnosti smo nazadovali za eno mesto (na 52. mesto). Kljub splošnemu padcu na lestvici pa se je Slovenija pomaknila navzgor po lestvici glede na kazalnik rasti izvoza blaga, in sicer smo rangirani na 11. mesto, kar je 43 mest bolje kot lani.

Pri kazalniku mednarodne trgovine smo napredovali za 20 mest, torej na 17. mesto. Tudi iz razvrstitvenega kriterija vladne učinkovitosti smo zdrsnili navzdol za tri mesta, in sicer na 56. mesto (slabše od nas se je v okviru držav članic EU uvrstila le Grčija). Znotraj kriterija poslovne učinkovitosti smo obdržali lansko 58. mesto, na področju infrastrukture pa smo za eno stopnico napredovali na 32. mesto. Najvidnejši padec Slovenije se beleži pri kazalniku javnih financ, kjer smo za trinajst mest padli na zadnje mesto. To stanje je kot posledica odraz velikega povečanja javnega dolga in javnofinančnega primanjkljaja (Javna agencija Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, inovativnosti, tehnološkega razvoja, investicij in turizma 2014).

Glede same konkurenčnosti Slovenije in s tem povezanimi vprašanji sem z dr. Petrom Stanovnikom opravila tudi polstrukturirani intervju. Stanovnik (2014) nedvomno trdi, da je konkurenčnost Slovenije zelo slaba, pravzaprav navaja, da smo med najmanj konkurenčnimi izmed vseh novih članic EU, pa tudi celo med nekaterimi neevropskimi državami, ki so po gospodarski razvitosti sicer za nami, a so kljub temu po kazalcih konkurenčnosti rangirane višje od Slovenije. Kar se konkurenčnosti tiče, vlada v Sloveniji porazno stanje. Za drastičen padec konkurenčnosti je po njegovem mnenju vzrokov več, najvidnejši pa so naslednji (Stanovnik 2014):

- politični razlogi: indirektni vpliv politike je velik, saj so se v štirih letih praktično zamenjale tri vlade, kar pomeni, da gre za slabo vodenje države in vladne učinkovitosti;
- nizka poslovna učinkovitost in
- makroekonomski kazalci.

Stanovnik (2014) navaja, da sicer konstantno učenje in usposabljanje nedvomno vpliva na inovacijsko zmožnost ali potencial posamezne organizacije in posledično tudi družbe, a vendar direktna povezava tu ne obstaja. Imamo namreč primer, ko je na eni strani družbe, ki so lahko zelo inovativne, pa nimajo dobrega izobraževalnega sistema, na drugi strani pa je družba, ki ima dober izobraževalni sistem, kamor spada tudi Slovenija s povprečnim oziroma relativno dobrim izobraževalnim sistemom, kjer pa je inovativnost razmeroma slaba. Direktna korelacije torej med tema dvema pojavoma ne moremo poenostavljati, saj so odnosi in interakcije znotraj tako prepleteni, zato je težko enoznačno opredeliti to povezanost. Sistem izobraževanja in uporaba bolonjske reforme sta namreč prispevala k zniževanju kakovosti izobrazbe in izobraževalnega sistema, medtem ko po drugi strani skladno s članstvom EU obstajajo druge silnice, ki silijo v večjo inovativnost, zato ne moremo govoriti o direktni

korelaciji. Pri sami inovativnosti predstavlja največji pomen talent in ustvarjalnost, ki pa ga sam izobraževalni sistem lahko zatolče ali pa vzpodbuja. Obstaja pa povezava med dobrimi temelji konkurenčnosti in inovativnostjo, saj je konkurenčnost precej širši pojem kot inovativnost. Inovativnost je pravzaprav del konkurenčnosti. Inovacija je tista, ki ima potrditev na trgu (Stanovnik 2014).

Sama konkurenčnost Slovenije se je najbolj poslabšala po letu 2008, saj smo pred tem znotraj večine kazalcev kot država dosegali dobre rezultate. Glavni razlogi za poslabševanje stanja od leta 2009 naprej so javne finance, saj so v času med letoma 2004 in 2008 pod vplivom visoke konjunktore v Evropi in svetu naše banke in cel državni vrh (vlada), predvsem bančni sistem, močno vzpodbujali poceni zadolževanje, kar je posledično pomenilo veliko investicij, od tega pa je bilo mnogo teh napačno lociranih bodisi zaradi neznanja bodisi zaradi korupcije ali incestnih povezav med političnimi in gospodarskimi akterji, zaradi česar se je stanje Slovenije v tem obdobju konstantno poslabševalo. Ključni akter je torej nedvomno bančni, finančni javni sektor (javne finance) in banke v državni lasti, znotraj katerih je država s svojimi neučinkovitimi kadri prispevala k poslabšanju stanja (Stanovnik 2014).

Pri iskanju podatkov o ocenah tehnološke ravni Slovenije sem opazila, da slovenskih statističnih podatkov v zvezi s tem ni – imamo le tuje lestvice. Po pogovoru z mentorjem sem pridobila informacijo, da so včasih te podatke spremljali in generirali na STAT, a so to opustili. Na STAT sem želela preveriti, zakaj tega ne spremljajo več, a na svoje vprašanje, zastavljeno v elektronski pošti, nisem dobila odgovora. O tem sem vprašala tudi dr. Stanovnika, ki pa je povedal, da je verjetno statistika v prejšnjem sistemu to bolj detajlno vodila, sicer pa tudi če dobivamo ocene in lestvice iz tujine, sami anketni podatki o tehnološki zrelosti pridejo iz Slovenije. Zadnji rezultati analiz konkurenčnosti kažejo, da imamo razmeroma nizko tehnološko opremljenost zaradi zaostanka investicij v novo opremo, slabo sodelovanje med industrijo, inštituti in univerzami, kar prispeva k temu, da tehnološka zrelost Slovenije zaostaja za najbolj razvitimi (Stanovnik 2014).

Med pogovorom o stanju slovenskega gospodarstva sva se z dr. Stanovnikom dotaknila tudi teme trenda oziroma vse bolj vidnega pojava propadanja velikih organizacij. Stanovnik (2014) razlaga, da so veliki sistemi oziroma podjetja sicer v prvem valu propadli že v začetku devetdesetih let, drugemu valu propadanja pa smo priča danes. Razlogi se kažejo predvsem v globalni konkurenci, ki je dosegla tudi nas, Slovenija pa se je znotraj tega pojava znašla dokaj nepripravljena. Veliki sistemi v državni lasti so imeli neučinkovito vodenje, niso znali ali bili

sposobni pridobiti ustreznih strateških partnerjev tujih investitorjev, ki bi na eni strani dvignili tehnološko raven, kvaliteto menedžmenta in tudi inovacijsko sposobnost (Stanovnik 2014).

5.7 SLOVENSKA RAZLIČICA (KOORDINIRANEGA) KAPITALIZMA

Inovacija, ki je osnova za kasnejšo družbeno inovacijo in napredek, predstavlja neko novo rešitev, ki odgovarja na do sedaj neizražene ali obstoječe potrebe in deluje znotraj tržnega gospodarstva. Njen namen je odpravljanje nepopolnosti trga. Tržno gospodarstvo, v katerega smo vstopili, odkar smo zapustili tako imenovani socializem, je družba (gospodarstvo) znotraj oblasti in vpliva inovativnih podjetnikov. Sama uspešnost predstavlja usklajeno in dobro povezavo med tržno usmerjenostjo in inoviranjem. Zaradi same globalizacije pa je nujen tudi globalni pristop k poslovanju, za kar pa je skoraj obvezna prisotnost močnega podjetniškega duha, ambicioznosti, proaktivnosti in hkrati dobra povezava z okoljem in njenimi dejavniki. Ti dejavniki so povezani predvsem s samo državo in njeno družbeno ureditvijo, z vladno gospodarsko politiko, predpisi, zakonodajo, podporo javnega sektorja itd.

Hall in Soskice (2001) sta v svojem delu »Varieties of Capitalism« lansirala nov teoretični model, ki se nanaša na politično ekonomijo. Njun teoretični model narekuje, da v različnih državah po svetu obstajajo kapitalizmi, ki se medsebojno diferencirajo po načinih obvladovanja lastne kompleksnosti. Gre za koncept politične ekonomije, kjer so v ospredje postavljene organizacije kot ključni akterji kapitalizma, ki s svojim obstojem in delovanjem uravnavajo mednarodno konkurenco ter tehnološke spremembe. Gre za to, da se s pomočjo razmišljanja o politični ekonomiji skuša razumeti razlike po državah. Kapitalizem je ekonomski sistem, znotraj katerega je večina lastnine zasebne. Te lastninske pravice definirajo sposobnosti podjetij pa tudi posameznikov, da razpolagajo, prodajajo, kupujejo in uporabljajo svoje dobrine v tržnem gospodarstvu. Tržno gospodarstvo je torej dovršen in dokaj zapleten mehanizem, ki služi usklajevanju dejavnosti, ljudi in podjetij na osnovi sistema cen in trgov. Vrste kapitalizma so zasnovane po kriterijih oziroma razmerjih, kot so: poklicno izobraževanje, usposabljanje, korporativno upravljanje, industrijski odnosi, odnosi podjetij do lastnih zaposlenih ter odnosi med podjetji (Hall in Soskice 2001, 6–8).

Hall in Soskice (2001, 3) glede na podjetniško strukturo delita kapitalistični sistem na koordinirano tržno gospodarstvo in na liberalno (konkurenčno) tržno gospodarstvo. V liberalnem tržnem gospodarstvu so temelj koordinacije tržni mehanizmi, metem ko je v koordiniranem to doseženo z netržno–strateško koordinacijo (brez posredovanja trga). V okoljih, za katera je značilno liberalno tržno gospodarstvo, tako obvladovanje kompleksnosti

oziroma rešitev koordinacijskega problema temelji na kombiniranju podjetniške hierarhije in medpodjetniške tržne konkurence. V družbah, za katere pa je značilno koordinirano tržno gospodarstvo, pa so podjetniške hierarhije in konkurenčni tržni aranžmaji nadgrajeni z netržnimi koordinacijami. To se kaže v medsebojnem sodelovanju akterjev, ki usklajujejo svoje napore in skozi sodelovanje ustvarjajo jedro zelo specifičnih socialnih kompetenc. To jedro specifičnih socialnih kompetenc je njihova ključna konkurenčna prednost, saj je le-to rezultat sodelovanja, ki ga v družbah liberalnega tržnega gospodarstva ni. Zaradi svojih temeljnih značilnosti iz vidika strukturnih razlogov pa družbe čistega konkurenčnega tržnega gospodarstva sploh ne morejo doseči (Hall in Soskice 2001).

Liberalni tržni sistem tako zaznamujejo kratkoročna financiranja, poudarek na splošni izobrazbi, dereguliran trg delovne sile in močna konkurenca. V koordiniranem tržnem gospodarstvu pa zaznamujejo kooperativni industrijski odnosi, dolgoročna financiranja, visoka raven bolj specifičnih, poklicnih izobraževanj, oslABLJENA tržna konkurenca in izmenjava informacij preko formalnih profesionalnih druženj, katerim cilj je doseg splošnega industrijskega standarda. Liberalna tržna gospodarstva imajo tako prednost v industrijah, kjer radikalne inovacije vodijo k tržnim prednostim, pridobljenim z zavzemanjem tržnega deleža in kjer konkurenca izhaja iz hitrega prilagajanja novim tržnim pogojem, koordinirano tržno gospodarstvo pa ima prednosti v industrijah, kjer konkurenca osnuje na kumulaciji in kopičenju znanj in specifičnih veščin oziroma podjetniških sposobnosti ter v industrijah, kjer so pomembne manjše, inkrementalne inovacije. Za liberalno tržno gospodarstvo je značilna bolj splošno izobražena delovna sila, ki poseduje določen nivo znanja, ki ustreza različnim panogam ali pozicijam v gospodarstvu. Tovrstno znanje ne povečuje le produktivnosti delovne sile znotraj, temveč povečuje tudi posameznikove zaposlitvene možnosti v drugih podjetjih. Nasprotno pa se kaže v bolj specialnem usposabljanju delovne sile, kar izboljšuje veščine in spretnosti, ki so zahtevane ali potrebne za določena podjetja, delovne pozicije ali industrijske panoge. Kot primer v stanju popolne konkurence na trgu dela posamezni delavec s splošno izobrazbo dosega plačo, ki odseva njegovo mejno produktivnost, ne glede na to, kje je zaposlen. Podjetja, ki usposablajo svoje zaposlene, tako nosijo breme stroškov usposabljanja ali izobraževanja brez katerih koli koristi, saj se mejna produktivnost zaposlenih ne zvišuje bolj kot raven plač. Natanko zaradi tega se v večini podjetja izogibajo investiranju v splošno izobraževanje ali usposabljanje svojih zaposlenih, saj vidijo več koristi v specifičnem izobraževanju ali usposabljanju, a vendar si hkrati v tem primeru zaposleni s takšnim pridobljenim znanjem želijo dolgoročno zagotovitev svojega delovnega mesta znotraj

industrije ali podjetja, saj lahko potencialno v prihodnosti zaradi tehnoloških sprememb ali slabih gospodarskih razmer ostanejo brez svoje vrednosti (Hall in Soskice 2001).

Tabela 5.6: Različice kapitalizma (liberalno tržno gospodarstvo in koordinirano tržno gospodarstvo)

Institucija	Liberalno tržno gospodarstvo (LME)	Koordinirano tržno gospodarstvo (CME)
Mehanizem koordinacije	Konkurenčni trgi in formalne pogodbe.	Medpodjetniška omrežja in združenja.
Način pridobivanja investicijskih sredstev	Domači in mednarodni trgi kapitala.	Domače bančno kreditiranje in notranji viri.
Korporativno upravljanje	Zunanji nadzor/razpršeni lastniki delnic.	Notranji nadzor/večinsko lastništvo delnic.
Industrijski odnosi	Pluralistični, utemeljeni na trgu; le malo kolektivnih pogodb.	Korporatistični, konsenzualni; sektorske ali nacionalne kolektivne pogodbe.
Sistem izobraževanja in usposabljanja	Splošna raven usposobljenosti, visoki stroški za raziskave in razvoj.	Usposobljenost, ki je usklajena s potrebami podjetja ali industrije; poklicno izobraževanje.
Transfer inovacij	Zasnovan na trgih in formalnih pogodbah.	Pomembna vloga skupnih vlaganj (»joint ventures«) ter poslovnih združenj.
Primerjalne prednosti	Radikalno inoviranje v tehnološkem in servisnem sektorju.	Postopno inoviranje kapitalskih dobrin.

Vir: Vehovar (2013).

Slovenija spada v koordinirano tržno gospodarstvo. Feldmann (2006) v svoji primerjavi (»Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia«) Slovenije in Estonije, kjer Slovenijo uvršča med klasičen primer države s koordiniranim tržnim gospodarstvom, Estonijo pa razume kot primer tipa liberalnega tržnega gospodarstva, navaja, da je poleg zgoraj omenjenih značilnosti (glej Tabela 5.6) za tovrsten tip tržnega gospodarstva (kamor je uvrščena Slovenija) značilna še velika vloga neokorporativističnih pogajanj na trgu dela, katera omogoča visoko stopnjo članstva in centralizacije sindikalnih in delodajalskih organizacij. Na področju samega upravljanja organizacij v koordiniranem tržnem gospodarstvu prevladuje bančno financiranje in dolgoročni kapital, vloga trga kapitala pa je majhna (Feldmann 2006).

Za odpiranje novih trgov bi bila na podlagi teorij v času globalizacije nujna preobrazba v liberalni kapitalistični sistem, torej liberalizacija trgovine, kapitalskih odnosov ter fleksibilnejši trg delovne sile (Vehovar 2013). Na splošno sam tip osnovnega tržnega gospodarstva vpliva tudi na način, na katerega se odzove določena država na zunanje šoke, spremembe oziroma izzive, ki jih postavlja sam pojav globalizacije. Države koordiniranega tipa, kamor se uvršča Slovenija, bodo skušale omejevati odpiranje prostemu pretoku blaga in predvsem kapitala, saj to lahko ogrozi obstoj »omrežne« koordinacije prek medsebojnih lastniških povezav. To jim namreč predstavlja bojazen, da se ogrozi sam temelj, na katerem gradijo svoje specifične primerjalne prednosti. Zaradi tega razloga bodo odpiranju prostega pretoka blaga in kapitala nasprotovale tudi same organizacije oziroma poslovna združenja. V tem primeru bo v praksi zaradi komplementarnosti institucij in iskanja koordiniranih rešitev tega tipa tržnega gospodarstva sam odziv na ekonomsko krizo in globalizacijo mnogo previdnejši in počasnejši. Kljub temu pa se bodo spremembe, za katere se sčasoma dogovorijo in uskladijo, pogosto lahko izkazale kot učinkovita prilagoditev na nove razmere, ne da bi se v sami osnovi spremenila narava tega koordiniranega sistema (Simoneti 2010, 94). V današnjem času je v družbi namreč moč vse bolj opaziti nekakšen beg mladih iz demokratičnega socializma v države liberalnega kapitalizma. To bi lahko dojemali, kot da so države liberalnega kapitalizma uspešnejše.

5.8 TEŽAVNOST POSODABLJANJA SLOVENSKEGA GOSPODARSTVA

Stanovnik (2014) pojasnjuje, da so ovire notranje in zunanje. Notranje ovire se nanašajo na sama podjetja, organizacije pri posameznikih in tudi inovatorjih, za katere je poslovno okolje zelo neprijazno. Problem je tudi v preslabi informiranosti oziroma izobraženosti, saj na primer

v šolah na nižjih stopnjah zelo malo predavajo o inovacijskem menedžmentu in podjetništvu. To so dejavniki na mikro oziroma mezo ravni, na makro ravni pa so dejavniki, ki se nanašajo na nezadostno izobraženost politikov in vodilnih kadrov, finančne ovire, bančni sistem, ki še ni saniran, razdrobljenost institucij, ki je v preveliki meri razdrobljeno (podporno okolje za inovacije, znanje in prenos le-tega). Vse to v povezavi z ukrepi in menjavanjem vlad prispeva k neustrezni sinergiji že za samo možnost zagona posodabljanja slovenskega gospodarstva (Stanovnik 2014).

6 ZAKLJUČEK

Vsakodnevne spremembe v okolju podjetja, ki so povezane s procesom globalizacije, ter vse zahteve in potrebe po trajnostnemu razvoju postavljajo pred organizacije nove izzive, ki se neposredno nanašajo na preživetje in zagotavljanje uspešnosti danes in tudi jutri. Samo preživetje in uspeh v delovanju organizacije je nekako odvisno od tega, ali je organizacija svojim kupcem ali odjemalcem sposobna nuditi ustrezno in primerno vrednost in ali je le-ta večja od vrednosti, ki jo ponujajo konkurenti. Gre za vprašanje doseganja konkurenčne sposobnosti, kar pa je na samem globalnem trgu še toliko večji zalogaj. Če bodo organizacije želele preživeti v današnjem konstantno spreminjajočem se zahtevnem okolju, zlasti v obdobju recesije, bodo morale posegati po povsem novih pristopih upravljanja in vodenja. Potrebno bo primerno upravljanje in združevanje naslednjega: odpornosti, jasnega strateškega pogleda v prihodnost in dolgoročnega razmišljanja ter odlične operativne sposobnosti. Vse organizacije in podjetja, ki imajo način in sposobnost, da krepijo znanje svojih zaposlenih, so mnogo bolj pripravljene na spremembe in tekmovanje na globalnem trgu. Na podlagi tega se potrди ena izmed na začetku zastavljenih tez, ki pravi, da je inovativnost zahtevnejši pojem od konkurenčnosti – inovativnost izhaja iz področja konkurence, ki je neposredno povezano z izobraževanjem in usposabljanjem v podjetjih ter globalizacijo.

Gospodarska podjetja in organizacije se morajo konstantno prilagajati tako v sferi proizvodnje kot tudi v sferi distribucije, saj le tako lahko primerno konkurirajo sodobnim izzivom, ki jih prinašajo nova tehnologija, proizvodnja, globalizacija ter vedno bolj inovativna podjetja znotraj močno konkurenčnega okolja in trga. Jasno je, da obstajajo številni dejavniki in pogoji, ki vplivajo vzvode in določanje priložnosti ali možnosti zaposlenih za učenje in usposabljanje v podjetjih. Ne gre le za posameznikovo individualno osebnost z njihovim določenim okoljem, katerega tudi sama organizacija nima moč spreminjati, vendar na to v veliki meri vplivajo pogoji, ki jih za to ustvarjajo in determinirajo podjetja sama ter pogoji okolja. Te pogoje pa je seveda glede na želje in cilje moč optimizirati, izboljšati (ene bolj ene manj), kar vsekakor velja za sam organizacijski sistem izobraževanja, klimo in kulturo, ki je v domeno organizacij samih in ima na predmet inovativnosti znotraj nje močan vpliv.

Vsaka novost v podjetju in njegovem procesu aktivnosti povezanih z delom posledično zahteva dopolnilna znanja ali posodobitev že obstoječega znanja, zato je v današnji dobi sfera izobraževanja in usposabljanja v podjetjih vse bolj pomembna. Uspešnost, produktivnost in konkurenčnost podjetij ni več odvisna le od vse bolj napredne tehnologije, temveč tudi

zaposlenih s svojimi preciznimi veščinami, znanjem, izobrazbo, potencialom, sposobnostmi in spretnostmi. Podjetja na drugi strani pa so zadolžena za to, da skrbijo za svoj intelektualni kapital, torej razvoj svojih zaposlenih. Moč podjetja, da znanje poišče, obnovi, zavaruje, nadgradi, porazdeli in izkoristi, pomeni več inovacijske kreativnosti in sposobnosti ter večjo konkurenčno prednost na trgu. Prilagajanje razvijajočemu se trgu zahteva od podjetij posedovanje aktualnih znanj. Glede na vse več dokazov, da so raziskovalne in razvojne dejavnosti ter kopičenje fizičnega kapitala pomembni dejavniki nacionalne gospodarske rasti, lahko z dopolnjevanjem, izpopolnjevanjem človeškega kapitala, z raziskavami in razvojem ter naložbami fizičnega kapitala, na to gledamo kot na posredni prispevek izobraževanja k makroekonomski rasti. Menedžerji organizacij bi se morali bolj zavedati dejstva, da je temeljni vir v sodobnem gospodarstvu znanje, skladno s tem pa najpomembnejši proces, proces učenja. Trajni inovacijski proces se torej lahko spodbuja in obvlada z ustreznim upravljanjem tehnologij in znanja.

Konkurenčnost temelji na znanju in iskanju priložnosti za inovacije. Skozi iskanje priložnosti za inovacije na določenih področjih namreč skozi upravljanje znanja in kompetenc, s spajanjem raziskav in tehnologij in dopolnjevanjem iščemo poti do inovacij na trgu. S tem dobimo zametke konkretnih inovacijskih projektov, ki lahko kasneje vodijo v prehod na trajne inovacijske procese na bazi primerne upravljanja znanja in tehnologij. V tej točki lahko tako potrdim še naslednji svoji na začetku zastavljeni predpostavki (tezi), da konkurenčnost temelji na znanju in inovacijah, samo trajnejšo inovativnost podjetij in družb pa je moč graditi na osnovi zdravih temeljev konkurence (inovativnost je torej širši in zahtevnejši pojem od konkurence). Kot je že bilo izpostavljeno v eni izmed tez, je inovativnost torej moč graditi na zdravih temeljih močne konkurenčne sposobnosti organizacije in družbe kot celote.

V zadnjem desetletju so najhitreje rasle tiste države OECD, ki so najhitreje uspele razviti nove procese, izdelke in storitve na podlagi novih tehnologij. Inovacijska sposobnost države je tako (prenos in tržna uporaba novega znanja) pomembnejša od kateregakoli posamičnega tehnološkega odkritja. Ključni izziv za slovensko ekonomsko politiko bi torej bil, kako povečati učinkovitost inovacijskega delovanja. Glede na kriterije uresničevanja Lizbonske strategije in Strategije Evropa 2020 na področju inovativnosti ter raziskav in razvoja sicer po večini vse evropske države (ene bolj, ene manj) zaostajajo za ZDA. Še posebej Slovenija se težko spoprijema z izzivi prehoda med na znanju temelječe in inovativne države, kar se kaže tudi v močnem zaostanku z uvajanjem novih, modernejših visoko tehnoloških proizvodov, pa tudi storitev. Slovenija nikakor ne uspe dokončno preiti v družbo znanja in inovacij, čeprav za

to, tako kot pri ostalih državah, obstajajo zametki in priložnosti. Naša mala država se bo morala zavedati, da je za uspešen gospodarski razvoj ključnega pomena proces zaporednega in skupnega napredovanja (skupnega učenja), v katerem so podjetja in njihovo podporno okolje sposobna vstopati v vse bolj dovršene in prefinjene oblike mednarodne konkurenčnosti. Učenje na delovnem mestu znotraj organizacije in inovacije zaposlenih so namreč tudi politične prednostne naloge EU. Samo učenje predstavlja na delovnem mestu oziroma v organizaciji nekakšen sestavni element, saj inovacija pomeni učenje, katero pa nadalje lahko odpira možnosti za preboj nadaljnjih inovacij.

Glede na izsledke naloge ugotavljam, da sicer znanje je temeljni vir sodobnega gospodarstva, a to zaenkrat še ne velja za Slovenijo. V razvitih in najbolj konkurenčnih državah, kot so npr. skandinavske države, Singapur, Hong Kong, ZDA in Švica, pa znanje dejansko predstavlja temeljni vir sodobnega gospodarstva, rasti in gonilo uspeha. Slovenija pa je, kot že rečeno, v tem pogledu v stanju hibernacije. Preboj razvojne blokade Slovenije bo sčasoma moral dokončno privedi do tega, da bomo prešli v družbo, temelječo na znanju in inovativnosti. Na ta način se bomo okrepili tudi z večjim deležem podjetij, ki bodo vključena v globalne verige dodane vrednosti in bodo na ta način lahko imela možnost proizvodnje storitev in proizvodov z visoko dodano vrednostjo. Za doseg tega pa seveda potrebujemo ustreznejšo regulacijo, vladno učinkovitost, sistem poklicnega ter strokovnega izobraževanja in predvsem še kako pomembno proaktivno zavedanje po potrebi le-tega.

Nekaj vidnejših predlogov za lažje doseganje na znanju temelječe inovativne družbe:

- Zmanjšanje ovir (predvsem poslovne narave) v Sloveniji na ključnih področjih gospodarskega razvoja z namenom pritegnitve tujih naložb.
- Močnejše zavedanje, da je znanje ter s tem posledično konstantna izobrazba ena izmed najpomembnejših oblik kapitala, ki vodi v inovativnost.
- Povečevanje vlaganj v izobraževanja in konstantna usposabljanja na vseh področjih, s strani vseh akterjev, vključno s podjetji, da bi se na tovrsten način lahko približali ravni razvitejših držav.
- Boljše povezovanje med nosilci znanja in kompetenc ter sodelovanje na prepoznanih prednostnih področjih.
- Internacionalizirati izobraževanja in sistem zaradi majhnosti države. Poleg tega Slovenija kot tranzicijska država na svojih tleh ne premore tuje univerze. S tem bi se lahko povečal delež tujih študentov, razvoj jezikov, večja možnost uporabe različnih

tujih jezikov ter s tem krepitev znanja tujih jezikov. Na ta način bi lahko pritegnili tudi več tujih strokovnjakov, profesorjev itd.

- Jasno izdelane strategije za ustvarjanje in dvig dodane vrednosti v vseh dejavnostih, kjer ima država določene komparativne prednosti (kapacitete, kompetence, naravne vire).
- Krepitev sodelovanja in povezovanja med vsemi ključnimi akterji, izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom (raziskovalni sektor, gospodarstvo, usklajevanje programov izobraževanja glede na potrebe gospodarstva, potrebe kompetenc na trgu itd.).
- Financiranje izobraževanj (za npr. močno specializirane dejavnosti, tuje jezike, v katerih zaznavamo deficit, itd.).
- Strogo upoštevanje predpisov in usmeritev OECD, ki narekujejo, da je vlaganje v človeški kapital predmet razvojne prednosti.
- Krepitev vseh neformalnih izobraževanj in učenja, iz katerega lahko sledi aktivacija specifičnih znanj, spretnosti, kreativnost, interakcija, rojevanje novih idej, dobre prakse itd.
- Krepitev učinkovitega okolja in zmogljivosti le-tega za ustvarjalno uporabo znanja (razvoj in raziskave).
- Prestrukturiranje in odprava nekaterih okoljskih ovir (administrativnih in davčnih) za doseg inovacijsko in ustvarjalno primernejšega okolja za organizacije.

Vlaganje organizacij v izobraževalno dejavnost svojih zaposlenih bi izpostavila kot dobro podjetniško investicijo, ki naj delodajalcem ne predstavlja le stroška, temveč naj jo skupaj dojemajo kot veliko prednost k učinkovitejšemu, hitrejšemu in uspešnejšemu reševanju problemov, tržnosti podjetja ter hitrejšem prilagajanju na spremembe in novosti v poslovnih procesih. Izpostaviti velja, da v današnjem času organizacije ne bodo več smele prakticirati principa »počakaj in šele kasneje reagiraj«, ampak naj bo za njih edini sprejemljiv in uporaben pristop »predvidi v naprej in ustvari«.

Za v prihodnje uspešno organizacijo je tako ključnega pomena sposobnost razvijanja dveh strateških usmeritev oziroma kompetenc, in sicer:

- senzibilnost, za katero je značilno hitro zaznavanje, razumevanje in ustvarjanje sprememb, ter

- fleksibilnost, katera organizaciji omogoča sposobnost za hitro prilagajanje, spreminjanje, prestrukturiranje in izvedbo primernih sprememb, katere narekuje in zahteva novodobni trg in organizacije na trgu.

Tudi poslednjo zastavljeno tezo lahko glede na nalogo potrdim, in sicer, da se s Sloveniji konkurenčnost in inovativnost po letu 2008 vedno bolj poslabšuje zaradi težko določljivih razlogov. To nam nakazuje tudi samo izhodiščno stanje Slovenije za prihodnost, ki ni niti malo obetavno: še vedno se nahajamo v globoki recesiji, beležimo visoko stopnjo brezposelnosti, poslovno okolje je neprimerno, javne finance na psu. Usmerjena vlaganja v identificirana prednostna področja bodo morala biti podkrepljena z novimi ukrepi za vzpodbujanje povezav med področji, različnimi sektorji in tehnologijami, ki izhajajo iz potreb na trgu ter predstavljajo največji potencial za razvojno prestrukturiranje že obstoječih in preboj novih storitev in industrij ter s tem dolgoročen preboj in premik v rasti gospodarstva ter manjšanje zaostanka Slovenije.

Gospodarskega napredka brez znanja si ne moremo predstavljati, saj je znanje namreč edini zanesljivi ključ do uspeha v vse bolj konkurenčnem gospodarstvu, vendar pa samo po sebi, brez ustreznega podpornega okolja za razvoj prakse strateškega razvijanja in usmerjanja ter sposobnosti pravilnega koriščenja ne pomeni prav nič. Torej je ne glede na vse zgoraj razčlenjene dejavnike – gledano v celoti – organizacija tista, ki zagotavlja okvir in osnovo za ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih, kar je bistvo vsake inovacije – na individualni, skupinski in organizacijski ravni (Parzefall in drugi 2008, 168). Organizacija z multinacionalnimi ali mednarodnimi korporacijami ne more tekrovati v tako dinamičnem, fleksibilnem in internacionalno konkurenčnem okolju, ne da bi celovito in konstantno izobraževala in oskrbovala svoje zaposlene z najaktualnejšimi znanji ali veščinami.

Učinkovito delovanje v tem trenutku in danes, vzporedno s proaktivno inovativnostjo, je verjetno edina najbolj pomembna stvar in odgovornost vsakega posameznika za učinkovit skok v boljši in uspešnejši jutri.

»Samo najsodobnejše tehnologije in inovativne zamisli bodo omogočile Evropi, da bo lahko ohranjala konkurenčnost v svetovnem gospodarstvu.«

(Karl–Heinz Brandenburg, profesor in izumitelj naprave mp3).

7 LITERATURA

- Abernathy, Walter J. 1978. *The Productivity Dilemma: Roadblock to Innovation in the Automobile Industry*. London: Johns Hopkins University Press.
- Adams, Linda in Elinor Lenz. 1989. *Be your best: Personal effectiveness in your life and your relationships*. New York: Putnam.
- Alexander, Michael. 2002. *The Kondratiev Cycle: A generational interpretation*. New York: iUniverse.
- Al-Hashem, Adel in Amin Shaqrah. 2012. Social Knowledge network ad an enabling factor for organizational learning. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology* 40 (1). Dostopno prek: <http://www.jatit.org/volumes/Vol40No1/1Vol40No1.pdf> (4. september 2013).
- Alvani, M. 2002. *General Management, 7th edition*. Tehran: Nei publishing.
- Anderson, Neil, Carsten K. W. De Dreu in Bernard A. Nijstad. 2004. The routinization of innovation research: a constructively critical review of the state of the science. *Journal of Organizational Behavior* 25 (2): 147–173. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.236/abstract> (17. oktober 2013).
- Andreasen, Erik Lars, Benjamin Coriat in Frisio den Hertog, ur. 1996. *Europe's Next Step: Organisational Innovation, Competition and Employment*. Great Britain: Routledge.
- Appelbaum, Steven H. in Walter Reichart. 1998. How to measure an organization's learning ability: the facilitating factors – part II. *Journal of Workplace Learning* 10 (1): 15–28. Dostopno prek: <http://www.appelbaumconsultants.com/articles/199798/HowtoMeasurOrganLearnAbil2.pdf> (3. september 2013).

- Arrow, Kenneth J. 1962. The Economic Implications of Learning by Doing. *The Review of Economic Studies* 29 (3): 155–173. Dostopno prek: <http://web.cenet.org.cn/upfile/12659.pdf> (1. november 2013).
- Avberšek, Alenka in Mateja Mešl. 2010. **3 Resnice in 7 potez za tehnološki preboj Slovenije. Tehnološka razvojna politika zakonkurenčnost gospodarstva3+7 2010 = 2020**. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
- Barab, Sasha A., Jonathan A. Plucker. 2002. Smart people or smart contexts? Cognition, ability and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational Psychologist* 37 (3): 165–182. Dostopno prek: <http://wenku.baidu.com/view/e97b3a38580216fc700afdf8.html> (25. oktober 2013).
- Becker, Brian in Barry Gerhart. 1996. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal* 39 (4): 779–801. Dostopno prek: <http://amj.aom.org/content/39/4/779.full.pdf+html> (29. september 2013).
- Bessant, John R. 2003. *High involvement innovation: building sustainable competitive advantage through continuous change*. Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Bessant, John R. in Sarah Caffyn. 1997. High involvement innovation through continuous improvement. *International Journal of Technology Management* 14 (1): 7–28. Dostopno prek: <http://www.deepdyve.com/lp/inderscience-publishers/high-involvement-innovation-through-continuous-improvement-AzfAmck7hB> (29. september 2014).
- Birdi, Kamal S. 2007. A Lighthouse in the Desert? Evaluating the effects of creativity training on employee innovation. *The Journal of Creative Behavior* 41 (4): 249–270. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2162-6057.2007.tb01073.x/abstract> (29. september 2013).

- Blundell, Richard, Lorraine Dearden in Costas Meghir, ur. 1999. Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies* 20 (1): 1–23. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-5890.1999.tb00001.x/pdf> (1. oktober 2013).

- Bontis, Nick. 2002. National Intellectual Capital Index: The Benchmarking of Arab Countries. *Journal of Intellectual Capital*, 27. december. Dostopno prek: <http://www.nickbontis.com/ic/publications/BontisUNJIC.pdf> (25. oktober 2013).

- Bowling, Nathan A. 2007. Is the job satisfaction–Job performance relationship spurious? A meta–analytic examination. *Journal of Vocational Behavior* 71: 167–185. Dostopno prek: <http://creativity-research.wikispaces.com/file/view/Is+the+job+satisfaction%E2%80%93job+performance+relationship+spurious%3F+A+meta-analytic+examinationq+.pdf> (20. oktober 2013).

- Bryson, Bethany. 2002. Working definitions: educational organization and the meaning of multiculturalism. *International Journal of Sociology and Social Policy* 22, 1–3 (33): 175–207. Dostopno prek: <http://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/working-definitions-educational-organization-and-the-meaning-of-UC3Pw8KIom> (25. oktober 2013).

- Campbell J. P., N.R. Kuncel. 2001. Individual and team training. V *Handbook of industrial, work and organizational psychology*, ur. Neil Anderson, Deniz S. Ones in Handar Kepir Sinangil, ur., 278–312. London: SAGE.

- Cepeda, Gabriel in Dusya Vera. 2007. Dynamic capabilities and operational capabilities: A knowledge management perspective. V *Journal of Business Research*, 60 (5): 426–437. Dostopno prek: http://www.academia.edu/662921/Dynamic_capabilities_and_operational_capabilities_A_knowledge_management_perspective (28. oktober 2013).

- Cheng, Eddie W. L. in Danny C. K. Ho. 2001. The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. *Career Development International* 6 (1): 20–28. Dostopno prek: http://www.researchgate.net/publication/235293796_The_influence_of_job_and_career_attitudes_on_learning_motivation_and_transfer (1. oktober 2013).
- *Cilji Lizbone 2000*. 2000. Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/si/strategija-evropa-2020/lizbonska-strategija/cilji-lizbone-2000/> (2. oktober 2013).
- Cooper R., Juett. 1998. A multi-dimensional approach to the adoption of innovation. *Management Decision* 36 (8): 493–502. Dostopno prek: http://196.21.45.52/usrfiles/importcms/gen11Srv7Nme54_9708_1210050485/multidimensional_approach_to_adoption_of_innovation.doc (25. september 2013).
- Damanpour, Fariborz. 1991. Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal* 34 (3): 555–590. Dostopno prek: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/256406?uid=3739008&uid=2&uid=4&sid=21102895892617> (2. november 2013).
- Davenport, Thomas H. 2006. Competing on Analytics. *Harvard Business Review* 84 (1): 98–107. Dostopno prek: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9fYw4zr-_TEJ:download.microsoft.com/documents/uk/peopleready/competing%2520on%2520analytics.pdf+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si (15. oktober 2013).
- De Dreu, Carsten K. W. 2002. Team innovation and team effectiveness: The importance of minority dissent and reflexivity. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (3): 285–298. Dostopno prek: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320244000175#.UqS2LMSkpy0> (14. oktober 2013).

- Delo. 2012. Ekonomsko ogledalo: stanje v gospodarstvu se poslabšuje. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/posel/ekonomsko-ogledalo-stanje-v-gospodarstvu-se-poslabsuje.html> (21. september 2013).
- Dierkes, Meinolf, Ariane Bertho Antal in John Child, ur. 2003. *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*. New York: Oxford University Press.
- Dodgson Mark, David M. Gann in Ammon Salter. 2008. *The management of technological innovation: Strategy and practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Doyle, Peter in Susan Bridgewater. 1988. *Innovation in Marketing*. New York: Taylor & Francis Group.
- Drucker Peter F. 1959. *The Landmarks of Tomorrow*. New York: Harper & Row.
- --- 1966. *The Effective Executive*. New York: Harper Business Essentials.
- --- 1980. *Managing in Turbulent Times*. New York: Harper Collins.
- --- 2003a. *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. New York: Harper Collins.
- --- 2003b. *The New Society: The Anatomy of Industrial Order*. New Brunswick: Transaction, Rutgers.
- --- 2009. *Landmarks of Tomorrow: A Report of The New »Post-Modern« World*. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Duncan, W. Jack, Peter M. Ginter in Linda E. Swayne. 1998. Competitive advantage and internal organizational assessment. *Academy of Management Executive* 12 (3): 6–16. Dostopno prek: <http://turbo.kean.edu/~jmcgill/assess.pdf> (1. november 2013).
- Echols, Michael E. 2007. Learning's role in talent management. *Chief Learning Officer* 6 (10): 36–40. Dostopno prek:

- <http://www.docstoc.com/docs/30693188/Learnings-Role-in-Talent-Management> (25. oktober 2013).
- European Agency for Safety and Health at Work. 2008. *Good practice in preventing risks to young workers – Summary of a report*. Dostopno prek: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/83> (29. oktober 2013).
 - Evropska komisija. Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. 2005. *Skupna prizadevanja za gospodarsko rast in nova delovna mesta. Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Dostopno prek: http://www.evropa.gov.si/fileadmin/dokumenti/dokumenti/lizbona/lizbonska_1.pdf (20. september 2013).
 - --- Gospodarske in finančne zadeve. 2010. *Gospodarska vprašanja razvojne politike EU*, 30. oktober. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/economy_finance/international/development_policy/index_sl.htm (29. oktober 2013).
 - --- Sporočila za medije. 2013. *Poročilo OECD: naložbe EU v izobraževanje in zaposljivost mladih se obrestujejo*, 25. junij. Dostopno prek: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-603_sl.htm (14. januar 2013).
 - Fang, Chung–Hsiung, Sue–Ting Chang in Guan–Li Chen. 2011. Organizational learning capability and organizational innovation: The moderating role of knowledge inertia. *African Journal of Business Management* 5 (5): 1864–1870. Dostopno prek: <http://www.academicjournals.org/ajbm/pdf/pdf2011/4Mar/Fang%20et%20al.pdf> (5. oktober 2013).
 - Feldmann, Magnus. 2006. Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia. *Comparative Political Studies* 39 (7): 829–854. Dostopno prek: <http://cps.sagepub.com/content/39/7/829.full.pdf> (21. november 2012).

- Forte, Russell F. 2006. A review of social identity theory with implications for training and development. *Journal of European Industrial Training* 31 (3): 166–180. Dostopno prek: <http://www.rkorte.com/wp-content/uploads/2011/01/Korte07Review-of-social-identity-theory-with-implications-for-TD.pdf> (7. oktober 2013).

- Frost, Shelley. 2013. *Factors Impacting Employee Training*. Dostopno prek: <http://smallbusiness.chron.com/factors-impacting-employee-training-37613.html> (12. oktober 2013).

- Garvin, David A. 1993. Building a Learning Organization. *Harvard Business Review* 71 (4): 78–91. Dostopno prek: <http://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization/ar/1> (23. oktober 2013).

- --- 2000. *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Boston: Harvard Business School Press.

- Gephart, Martha A., Victoria J. Marsick in Mark E. Van Buren, ur. 1996. Learning Organizations Come Alive. *Training & Development* 50 (12): 35–45.

- Goh, Swee C. in Peter J. Ryan. 2002. *Learning Capability, Organization Factors and Firm Performance*, 5–6.april. Dostopno prek: http://apollon1.alba.edu.gr/OKLC2002/Proceedings/pdf_files/ID53.pdf (19. oktober 2013).

- Gordon, Thomas. 1987. *LET: Leader effectiveness training*. New York: Putnam.

- Govaerts, Natalie, Eva Kyndt in Filip Dochy, ur. 2010. Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of Workplace Learning* 23 (1): 35–55. Dostopno prek: <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/277906/2/Govaerts> (25. oktober 2013).

- Goyal, Sonia, Michael Pitt in Maimunah Sapri. 2005. Innovation as a facilities management tool. *Association of Researchers in Construction Management 2*: 1225–

1236. Dostopno prek: http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2005-1225-1236_Goyal_Pitt_and_Sapri.pdf (12. januar 2014).
- Hall, Peter A. in David Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
 - Hammer, Michael in James Champy. 1993. *Reengineering the corporation. A manifesto for business evolution*. ZDA: Harper Collins.
 - Hasu, Mervi. 2001. *Critical transition from developers to users. Activity–Theoretical Studies of Interaction and Learning in the Innovation Process*. Datoteka podatkov. Univerza v Helsinkih, Oddelek za izobraževanje, Center za teorijo o dejavnostih in raziskovanje razvojnega dela. Helsinki: Otamedia Oy. Dostopno prek: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/hasu/critical.pdf> (28. november 2013).
 - Heathfield, Susan M. 2013. *Training: Your Investment in People Development and Retention*. Dostopno prek: http://humanresources.about.com/od/educationgeneral/a/training_invest.htm (25. september 2013).
 - Hoffman, Richard C. In W. Harvey Hegarty. 1993. Top Management Influence on Innovations: Effects of Executive Characteristics and Social Culture. *Journal of Management* 19 (3): 549–574. Dostopno prek: <http://www.uk.sagepub.com/chaston/Chaston%20Web%20readings%20chapters%201-12/Chapter%208%20-%2024%20Hoffman%20and%20Hegarty.pdf> (13. maj 2014).
 - Holton, Elwood F. In Timothy T. Baldwin. 2000. Making transfer happen: An action perspective on learning transfer systems. *Advances in Developing Human Resources* 8 (1): 1–6.
 - Hossein, Moshref, Javadi Mohammad in Arash Shahin. 2011. Studying the Influence of Effective Factors of Organizational Learning on Human Resource Productivity: The Case of Western Educational Organizations of Isfahan. *International Journal of Human Resource Studies* 1 (1): 32–40. Dostopno prek:

http://www.academia.edu/1370741/Studying_the_Influence_of_Effective_Factors_of_Organizational_Learning_on_Human_Resource_Productivity-The_Case_of_Western_Educational_Organizations_of_Isfahan (12. oktober 2013).

- Huzjan, Štefan, Ivan Kejžar in Sonja Klemenčič, ur. 1985. *Znanje za razvoj: Priročnik za andragoške delavce v organizacijah združenega dela*. Ljubljana: Skupnost izobraževalnih centrov.
- Hyland, P., Paolo Boccardelli in Mats G. Magnusson. 2003. *Managerial competencies and organizational capabilities in striving for continuous innovation*. Joondalup: School of Management, Edith Cowan University.
- Ilič, Branko. 2001. *Socioekonomska analiza spodbude za inoviranje v podjetju: študija nekaterih kontingenčnih dejavnikov vpliva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2006. Pomen patentov v družbi znanja: Socioekonomske implikacije za podjetja in družbo. *Teorija in praksa* 43 (3–4): 507–520.
- Imberová, Zuzana. 2007. Factors of organizational climate influencing learning in companies. *Education on-line*, September. Dostopno prek: <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/166479.htm> (15. april 2013).
- *IMD*. 2014. Dostopno prek: <http://www.imd.org/news/2014-World-Competitiveness.cfm> (22. maj 2014).
- Ingham, Jon. 2006. Closing the talent management gap: harnessing your employees' talent to deliver optimum business performance. *Strategic Human Resource Review* 5 (3): 20–23. Dostopno prek: <http://www.scribd.com/doc/51210019/strategic-hr-review-closing-the-talent-management-gap2590> (10. november 2013).
- Inštitut za ekonomska raziskovanja. 2008. *Tehnološka predvidevanja in Slovenske razvojne prioritete*. Dostopno prek: http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/CRPi_2006/CRP_V5

-0223_Tehnolosko_predvidevanje_in_slovenske_razvojne_prioritete.pdf (10. oktober 2013).

- Jagrič, Timotej in Gorazd Kovačič. 2005. Analiza ključnih sektorjev gospodarstva. *Prikazi in analize* 13 (1). Dostopno prek: <https://www.bsi.si/library/includes/datoteka.asp?DatotekaId=1804> (2. oktober 2013).
- Jaklič, Marko. 2002. *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Janssen, Onne. 2004. How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior* 25 (2): 201–215. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.238/abstract> (13. oktober 2013).
- Javna agencija Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, inovativnosti, razvoja, investicij in turizma. 2014. *Spremljanje nacionalne konkurenčnosti Slovenije*. Dostopno prek: http://www.spiritslovenia.si/resources/files/doc/javni_razpisi/RAZPISI_2014/215/IM_D_tiskovka_2014.pdf (23. maj 2014).
- Jelenc, Sabina. 1996. *ABC izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Andragoški center RS.
- Jelenc, Zoran. 1991. *Terminologija izobraževanja odraslih*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Johannessen, Jon–Arild, Bjørn Olsen in G.T. Lumpkin. 2001. Innovation as newness: what is new, how new, and new to whom? *European journal of Innovation Management* 4 (1): 20–31. Dostopno prek: <http://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/innovation-as-newness-what-is-new-how-new-and-new-to-whom-E0j1k8TLyQ> (14. oktober 2014).
- Karia, Noorliza in Muhammad Hasmi Abu Hassan Asaari. 2006. The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes. *The TQM Magazin* 18 (1): 30–43.

- Keeley, Brian. 2007. *OECD Insights Human Capital How what you know shapes your life: How what you know shapes your life*. Paris: OECD Publishing.
- Keller, Robert T. 2001. Cross-Functional Project Groups in Research and New Product Development: Diversity, Communications, Job Stress, and Outcomes. *Academy of Management Journal* 44 (3): 547–559. Dostopno prek: http://drkresearch.org/Clients/Innovation/cf_teams_in_PD.pdf (15. oktober 2013).
- Kotnik, Patricia. 2013. *Analiza sektorjev in razvojno–raziskovalnih dejavnosti za namen identifikacije področij pametne specializacije*. EU: Clustrat.
- Kramberger, Anton. 2000. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: FDV.
- Kramberger, Anton in Franc Mali. 2010. An evaluation system of the science and international orientation of social scientists. The case of Slovenia. V *Internationalisation of Social Sciences in Central and Eastern Europe*, ur. Ilona Pálné Kovács in Dagmar Kutsar, 192–214. New York: Routledge.
- Lahovnik, Matej in Lidija Breznik. 2013. Innovation management and technological capabilities ad a source of competitive advantage. *Management, knowledge and learning, International Conference*, 19–21 junij. Dostopno prek: <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-02-4/papers/ML13-319.pdf> (7. oktober 2013).
- Law, Kin Fun Philip. 2010. Gaming outcome of accountants and human capital theory: Macau evidence. *Management Research Review* 33 (12): 1174–1186. Dostopno prek: <http://www.deepdive.com/lp/emerald-publishing/gaming-outcome-of-accountants-and-human-capital-theory-macau-evidence-C04Y50oIzV> (9. oktober 2013).
- *Learning by Interacting*. 2004. Dostopno prek: <http://www.nwlink.com/~donclark/learning/interacting.html> (13. januar 2014).

- Lipičnik, Bogdan. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Založba gospodarski vestnik.
- Lobnikar, Branko. 2008. **Znanje kot nujni pogoj za uspešnost**. Celje: Regionalno razvojna agencija Celje.
- Lohman, Margaret C. 2005. A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Information Technology, Learning, and Performance Journal* 25 (1). Dostopno prek: <http://www.osra.org/itlpj/lohmanspring2009.pdf> (20. oktober 2013).
- Lundwall, Bengt-Åke. 1992. *National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter Publishers.
- --- 2009a. Innovation as an Interactive Process: User-Producer Interaction to the National System of Innovation. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development* 1 (2/3): 10-34.
- --- 2009b. *The Future Of Innovation In The Learning Economy*. Dostopno prek: http://thefutureofinnovation.org/contributions/view/470/the_future_of_innovation_in_the_learning_economy (28. maj 2014).
- Lundvall, Bengt-Åke in Susana Borrás. 1997. ***The Globalizing Learning Economy: Implications for Innovation Policy***. Brussels: Commission of the European Union.
- Lundvall, Bengt-Åke in Peter Nielsen. 2007. Innovation, Learning Organizations and Industrial Relations. *Danish Research Unit for Industrial Dynamics Druid, Druid Working Paper* 03-07. Dostopno prek: <http://www3.druid.dk/wp/20030007.pdf> (31. oktober 2013).
- Madjar, Nora, Greg R. Oldham in Michael G. Pratt, ur. 2002. There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employee creative performance. *Academy of Management Journal* 45 (4): 757-767. Dostopno prek: <http://www.aom.pace.edu/amj/August2002/madjar.pdf> (27. november 2013).

- Markkula, Markku in Matti Sinko. 2009. Ekonomije znanja in inovacijska družba se razvijajo okoli učenja. *Open Education Europa*, 30. april. Dostopno prek: <http://www.elearningeuropa.info/sl/article/Ekonomije-znanja-in-inovacijska-dru%C5%BEba-se-razvijajo-okoli-u%C4%8Denja> (9. oktober 2013).
- Marshall, Gordon. 1998. *A Dictionary of Sociology*. New York: Oxford University Press.
- Marzano, Robert J. 1998. *A Theory-Based Meta-Analysis of Research on Instruction. Mid-continent Aurora*. Colorado: Mid-continent Regional Educational Laboratory Aurora.
- McConnell, David in Zhao Jianhua. 2006. The Differences of Group learning in the Classroom-based and the Web-based Environments: Factor Analysis. *Network Learning*. Dostopno prek: <http://www.networkedlearningconference.org.uk/past/nlc2006/abstracts/pdfs/P36%20Zhao.pdf> (15. oktober 2013).
- Mingaleva, Zhanna in Kseniy Balkova. 2011. Problems of Innovative Economy: Forming of Innovative Society And Innovative. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 59: 838–843. Dostopno prek: <http://www.waset.org/journals/waset/v59/v59-163.pdf> (25. september 2013).
- Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo Republike Slovenije. 2013. *Strategija pametne specializacije 2014–2020*. Dostopno prek: http://www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/svlr/KOHEZIJA/Strategija_pametne_specializacije/20131129_SPS.pdf (30. februar 2014).
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2011. *Resolucija o Raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020, /ReRIS11–20/*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2045> (28. oktober 2013).

- Moon, H Chang, Alan M. Rugman in Alain Verbeke. 1995. The generalized double diamond approach to international competitiveness. *Research in Global Strategic Management* 5: 97–114.
- Mora–Valentin, Eva M., Ageles Montoro–Sanchez in Luis A. Guerras–Martin. 2004. Determining factors in the success of R&D cooperative agreements between firms and research organizations. *Research Policy* 33: 17–40. Dostopno prek: http://www.academia.edu/4384886/Determining_factors_in_the_success_of_R_and_D_cooperative_agreements_between_firms_and_research_organizations (10. januar 2013).
- Muntean, Tatiana M. 2013. *Intangible Assets and Their Contribution to Productivity Growth in Ontario*. Dostopno prek: <http://www.csls.ca/events/cea2013/CEA2013-muntean.pdf> (25. september 2013).
- Mussig, Dennis, Lee Di Milia in Paul Hyland. 2004. High Involvement Innovation: examining employment involvement and management practices in the manufacturing sector. *18th ANZAM Conference*, 8–11. december. Dostopno prek: <http://www.business.otago.ac.nz/mgmt/ANZAM2004/CD/Papers/ABSTRACT425%20REVISED%2021-09-2004.htm> (30. oktober 2013).
- Naughton, D. 2004. Innovation & Learning – Value through Innovation. *Facilities Manager* 20 (6).
- OECD. 1998. ***Technology, Productivity and Job Creation – Best Policy Practices; Highlights. The OECD jobs strategy***. Paris: OECD.
- --- 2000. *Knowledge Management in the Learning Society*. Dostopno prek: <http://ocw.metu.edu.tr/file.php/118/Week11/oecd1.pdf> (11. oktober 2013).
- --- 2005. *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, 3rd edition*. Paris: OECD. Dostopno prek: http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual_9789264013100-en (24. marec 2014).

- --- 2011. *Economic Surveys: Slovenia 2011, Technological frontiers*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/eco/47103634.pdf> (10. oktober 2013).
- --- 2012. *Recognition of Non-formal and Informal Learning – Home*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/education/highereducationandadultlearning/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm> (10. oktober 2013).
- --- 2013. *Education at a Glance 2013: OECD indicators*. Dostopno prek: [http://www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)--FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)--FINAL%2020%20June%202013.pdf) (3. oktober 2013).
- Paap, Jaay in Ralph Katz. 2004. Predicting the »unpredictable« anticipating disruptive innovation. *Research Technology Management*. Dostopno prek: <http://www.jaypaap.com/articles/Paap-Katz-Disruptive%20Innovation-sep-04-p13-mod.pdf> (25. maj 2014).
- Parzefall, Marjo–Riitta, Hannele Seeck in Anneli Leppänen, ur. 2008. Employee innovativeness in organizations: a review. *Finnish Journal of Business Economics* 2 (8): 165–182. Dostopno prek: http://lta.hse.fi/2008/2/lta_2008_02_a2.pdf (14. oktober 2013).
- Peklari, F. Leonardo. 2003. Znanje kot nacionalna vrednota – intervju z dr. Ivanom Svetlikom. *Socius*, 2. marec. Dostopno prek: <http://www.socius.si/slo/svetilnik/arhiv/2002-03/02.html> (5. oktober 2013).
- Peters, Thomas J. In Waterman Robert H. 1982. *In search of excellence*. New York: Warner Books.
- *Pogodba o Evropski Uniji (prečiščeni različici)*. 2010. Dostopno prek: http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190slc_002.pdf#page=142 (1. oktober 2013).
- Pool, Steven, Brian Pool. 2007. A management development model. *Journal of Management Development* 26 (4): 353–369.

- Porter, E. Michael. 1990. The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, march/april. Dostopno prek: <http://kkozak.wz.cz/Porter.pdf> (24. december 2013).
- --- 1998. *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- --- 2005. *What is Competitiveness?* Dostopno prek: http://www.iese.edu/en/ad/anselmorubiralta/apuntes/competitividad_en.html (24. december 2013).
- Porter, Michael E., Mark R. Kramer. 2006. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*. Dostopno prek: <http://efnorthamerica.com/documents/events/ccc2008/Mark-Kramer-Keynote/Strategy-Society.PDF> (28. februar 2014).
- Prather, Charles W. in Mark C. Turrell. 2002. Involving everyone in the innovation process. *Research Technology Management* 45 (5): 13–16. Dostopno prek: <http://www.imaginatik.com/news/research-technology-management-involve-everyone-innovation-process> (31. oktober 2013).
- Pretnar, Bojan. 1995. *Osnove ekonomske tehnologije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Radonjič, Gregor. 2007. *Tehnološke in okoljske inovacije*. Maribor: Ekonomsko–poslovna fakulteta.
- Republika Slovenija. Slovenija jutri. Strategija razvoja, razvojne prioritete. 2007. *Učinkovito ustvarjanje, dvosmerni pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/indexd625.html?id=117> (29. september 2013).
- --- Slovenija jutri. 2008. *Raziskave, inovacije in tehnologija*. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/rit2.pdf> (21. maj 2014).
- --- Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve. 2010. *Arhiv – Lizbonska strategija*, 16. april. Dostopno prek:

- http://www.arhiv.svrez.gov.si/si/delovna_podrocja/arhiv_lizbonska_strategija/ (29. september 2013).
- --- Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj in evropske zadeve. 2011. *Strategija Evropa 2020*, 15. marec. Dostopno prek: http://www.arhiv.svrez.gov.si/si/delovna_podrocja/nova_evropska_razvojna_strategija_do_leta_2020/strategija_evropa_2020/index.html (22. april 2014).
 - --- 2012. *Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj*, 11. julij. Dostopno prek: http://www.arhiv.svrez.gov.si/si/delovna_podrocja/slovenija_v_oecd/organizacija_za_gospodarsko_sodelovanje_in_razvoj_oecd/index.html (5. oktober 2013).
 - Richards, Leigh. 2013. *Internal & External Forces That Influence Employee Behavior*. Dostopno prek: <http://smallbusiness.chron.com/internal-external-forces-influence-employee-behavior-2806.html> (10. oktober 2013).
 - Rogers, Everett M. 1962. *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
 - Rosen, Evan. 2011. Every Worker Is a Knowledge Worker. *Businessweek*, 11. januar. Dostopno prek: http://www.businessweek.com/managing/content/jan2011/ca20110110_985915.htm (14. oktober 2013).
 - Rosenberg, Nathan. 1982. *Inside the Black Box: Technology and Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
 - Salaman, Graeme in John Storey. 2002. Managers' theories about the process of innovation. *Journal of Management Studies* 39 (2): 147–165. Dostopno prek: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=309223 (15. november 2013).
 - Schartinger, Doris, Christian Rammer in Manfred M. Fischer, ur. 2002. Knowledge Interactions between Universities and Industry in Austria: Sectoral Patterns and Determinants. *Research Policy* 31 (3): 303–328. Dostopno prek:

<http://www.deepdyve.com/lp/elsevier/knowledge-interactions-between-universities-and-industry-in-austria-ZoZVezkGZ5> (11. januar 2014).

- Schultz, Theodore W. 1961. Investment in Human Capital. *American Economic Review* 51 (1): 1–17. Dostopno prek: <https://webpace.utexas.edu/hcleaver/www/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf> (15. september 2013).
- Schumpeter, Joseph Alois. 1939. *Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. New York: McGraww–Hill Book.
- --- 1975. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper.
- Seenge, Peter M. 2006. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Shalley, Christina E. In Lucy L. Gilson. 2004. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly* 15 (1): 33–35. Dostopno prek: <http://eco83.econ.unito.it/masters-busman/wp-content/uploads/2012/11/social-and-contextual-factors-on-creativity.pdf> (15. oktober 2013).
- Simoneti, Marko. 2010. *Razvojne priložnosti trga kapitala v Sloveniji po finančni krizi*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Simonton, Dean Keith. 1999. Talent and its development: An emergenic and epigenetic model. *Psychological Review* 106 (3): 435–457.
- Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. 2013. *Poročilo o izobraževanju: Jasen poziv oblikovalcem šolskih politik*, 26. junij. Dostopno prek: <http://www.sviz.si/novice/index.php?IDnovica=1042> (1. oktober 2013).

- Sloan, Terry R., Paul W.B. Hyland in Ron C. Beckett. 1997. Learning as a competitive advantage: innovative training in Australian industry. *International Journal of Technology Management* 23 (4/2002): 341–352.
- Smith–Easterby, Mark in Isabel M. Prieto. 2008. Dynamic capabilities and knowledge management: An integrative role for learning. *British Journal of Management* 19: 235–249. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8551.2007.00543.x/pdf> (28. oktober 2013).
- Sreš, Cvetka, Metka Svetec in Vesna Vuković Tomažević. 2002. Učeča se podjetja bolj produktivna in dobičkonosna. *Časnik Finance* 106. Dostopno prek: <http://www.finance.si/25404> (27. september 2013).
- STA. 2009. OECD: Vlagajte v izobraževanje, da premagate recesijo. *Dnevnik*, 8. september. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/poslovni/novice/1042297318> (2. oktober 2013).
- Stanojević, Miroslav. 2011. V Sloveniji je notranja kritika postala že destruktivna. *Mladina*, 14. april. Dostopno prek: <http://www.mladina.si/53773/dr-miroslav-stanojevic-v-sloveniji-je-notranja-kritika-postala-ze-destruktivna/> (1. marec 2014).
- Stanovnik, Peter. 2014. Intervju z avtorico. Ljubljana, 27. maj.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2012. *Nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje v podjetjih, Slovenija, 2010 – začasni podatki*. Dostopno prek: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4806 (28. oktober 2013).
- Svetličič, Marjan. 2006. **Konkurenčnost gospodarstva in investicije v izobraževanje**. Ljubljana: Center za mednarodne odnose, Fakulteta za družbene vede.
- Štrancar, Aleš. 2005. *Kakšen sistem podpore potrebujejo tehnološki podjetniki*. Dostopno prek: [http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/00c4d186eaaf1d36c1256e8c00294295/f9fcad79a9613170c125700c000ca8d8/\\$FILE/STANCAR_Priloga%20%20-](http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/00c4d186eaaf1d36c1256e8c00294295/f9fcad79a9613170c125700c000ca8d8/$FILE/STANCAR_Priloga%20%20-)

%20Kaksen%20sistem%20podpore%20potrebujejo%20tehnoloski%20podjetniki.doc
(1. oktober 2013).

- Teece, David J., Gary Pisano in Amy Shuen. 1997. Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal* 18 (7): 509–533. Dostopno prek: <http://engema.org.br/upload/866-67.pdf> (1. november 2013).
- Trilling, Bernie in Paul Hood. 1999. Learning, Technology and Education Reform in the Knowledge Age. *Educational Technology*, maj/junij. Dostopno prek: http://www.wested.org/online_pubs/learning_technology.pdf (29. november 2013).
- Trott, Paul. 2008. *Innovation Management and New Product Development*. Harlow: FT Prentice Hall.
- Tyson, Laura. 1992. *Who's Bashing Whom: Trade Conflict in High Technology Industries*. Washington D.C.: Institute for International Economics.
- Umar. 2010. *Trg dela – posledice krize in odziv države*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2010/EI-trgDela2010.pdf (11. januar 2014).
- *Unesco*. 2006. Education for Innovative Societies in the 21st Century. Dostopno prek: <http://www.unesco.org/education/G8DeclarationonEducation.pdf> (17. november 2013).
- Urad vlade za komuniciranje. 2006. *Poročilo o uresničevanju programa reform za izvajanje Lizbonske strategije*. Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/si/lizbonska-strategija/> (8. oktober 2013).
- Uršič, Duško in Aljoša Nikl. 2004. *Učeča se organizacija: sistemsko organizacijski vidik*. Maribor: Management Forum.
- Van Dersal, William Richard. 1974. *The successful supervisor in government and business*. New York: Harper & Row.

- Van der Panne, Gerben, Cees van Beers in Alfred Kleinknecht. 2003. Success and failure of innovation: A literature review. *International Journal of Innovation Management* 7 (3): 1–30. Dostopno prek: <http://www.cin.ufpe.br/~hsf/Referencial%20Teorico/SUCCESS%20AND%20FAILURE%20OF%20INNOVATION%20-%20A%20LITERATURE%20REVIEW.pdf> (16. oktober 2013).
- Van der Vegt, Gerben S. in Onne Janssen. 2003. Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation. *Journal of Management* 29 (5): 729–751. Dostopno prek: <http://jom.sagepub.com/content/29/5/729.abstract> (14. oktober 2013).
- Vehovar, Urban. 2013. **Izobraževanje v razvojno blokirani družbi.** V *Programi poklicnega in strokovnega izobraževanja na trgu dela*, ur. Darja Štarkl, 134–145. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Vlada Republike Slovenije. SIP, Slovenska industrijska politika. 2013. *Industrijska politika za rast in razvoj – povzetek*, 6. februar. Dostopno prek: www.mgrt.gov.si/fileadmin/mgrt.gov.si/pageuploads/DPK/SIP/SIP_uradno_130207 (11. oktober 2013).
- West, Michael A. in Giles Hirst. 2003. Cooperation and teamwork for innovation. V *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*, ur. Michael A. West, Dean Tjosvold in Ken G. Smith, 297–319. Chichester: John Wiley Sons.
- Woolcock, Michael. 1998. Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society* 2 (27): 151–207.
- Zakaria, Norhayati, Andrea Amelinckx in David Wilemon. 2004. Working Together Apart? Building a Knowledge–Sharing Culture for Global Virtual Teams. *Creativity and Innovation Management* 13 (1): 15–29. Dostopno prek: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8691.2004.00290.x/abstract> (16. oktober 2013).

- Zhuang, Lee, David Williamson in Mike Carter. 1999. Innovate or liquidate v are all organisations convinced? *A two phased study into the innovation process. Management Decision* 37 (1): 57–71. Dostopno prek: <http://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/innovate-or-liquidate-are-all-organisations-convinced-a-two-phased-dXekhMBdm0> (13. november 2013).

- Zollo, Maurizio in Sidney G. Winter. 2002. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science* 13 (3): 339–351. Dostopno prek: <http://www.goldenforsustainability.org/wp-content/uploads/2011/04/Zollo-deliberate-learning.pdf> (28. oktober 2013).

Priloga: SWOT analiza slovenskega gospodarstva

PREDNOSTI	SLABOSTI
<p>Ugoden geostrateški položaj v srednji Evropi in znotraj EU (bližina pomembnih evropskih regij v severni Italiji, Nemčiji, Avstriji; dostop do trgov na Zahodnem Balkanu).</p> <p>Naravni viri (les, tla, voda, energija) in drugi potenciali za prehod v zeleno gospodarstvo (znanje, inovacije, dosedanja vlaganja in kompetence).</p> <p>Tradicija in znanje na področju predelovalne industrije.</p> <p>Dobra formalna izobrazba prebivalstva in tradicionalno dobra tehnična pismenost.</p> <p>Potencial za možnost rasti storitvenega sektorja.</p> <p>Enotni EU trg, ki predstavlja odskočno desko za globalne trge.</p> <p>Članstvo v EU nam zagotavlja velik notranji trg, varnost in solidarnost pri doseganju ciljev, pa tudi kvalitetne strokovne podlage in učinkovite procese za oblikovanje, spremljanje in izvajanje politik.</p> <p>Dobri odnosi in podpisani sporazumi z različnim državami ter mreža</p>	<p>Strukturne težave, ki se odražajo v odvisnosti od nižje zahtevnih tehnoloških industrij in v zaostankih vseh panog v produktivnosti za povprečjem EU, pri čemer snovna in energetska produktivnost rasteta počasneje kot produktivnost dela.</p> <p>Nespodbudno poslovno okolje (nespodbuden davčni sistem, neprožna delovno pravna zakonodaja, neučinkovitost finančnega trga, dolgotrajni postopki pridobivanja gradbenih dovoljenj, nepovezano podporno okolje).</p> <p>Slabo izkoriščanje znanja in na znanju temelječih končnih izdelkov, storitev, prepoznavnih in tržnih na globalnem trgu.</p> <p>Visoka zadolženost podjetij in krč lastniškega kapitala.</p> <p>Nizek delež inovativnih podjetij in nizka stopnja inovacijske in podjetniške kulture v pomembnem deležu gospodarstva.</p> <p>Relativno nizka vlaganja v raziskave in razvoj, tako javnega kot zasebnega sektorja, še večje zaostajanje pri netehnoloških inovacijah.</p> <p>Vlaganja v raziskave, razvoj in inovacije v zadnjih letih se ne nadgrajujejo in izkoriščajo (pomanjkljivo izvajanje raziskovalne in inovacijske strategije</p>

<p>slovenskih predstavništva v tujini.</p> <p>Izvozna usmerjenost slovenskega gospodarstva.</p> <p>Storitvene dejavnosti, dobro razvita zdravstveno–zdraviliščna in gostinsko–turistična dejavnost.</p> <p>Delno že vzpostavljeno podporno okolje.</p> <p>Dosedanja vlaganja v raziskave in razvoj.</p> <p>Davčne olajšave (za raziskave in razvoj ter naložbe).</p> <p>Razvejana znanstvena in raziskovalna dejavnost določenih odsekov v javnem sektorju z dobro razvitim mednarodnim sodelovanjem nekaterih institucij.</p> <p>Visoka kakovost industrijskega dizajna in dragocena kulturna dediščina.</p> <p>Odlično znanje tujih jezikov in zmožnost prilagajanja na kulture drugih narodov (raznolikost kulturnih vplivov) z bogastvom mednarodnih povezav.</p> <p>Dobra računalniška pismenost.</p> <p>Razvita mrežna struktura podjetij v</p>	<p>Slovenije).</p> <p>Sistemska usmerjenost javno raziskovalnega sektorja v znanstvene rezultate, brez poudarka na sledenju prispevka aplikativnih raziskav in razvoja h konkurenčnosti Slovenije.</p> <p>Zaprto, nekonkurenčnost izobraževalnega in raziskovalnega sistema onemogoča njegovo sodelovanje z domačim gospodarstvom in tujimi raziskovalnimi institucijami.</p> <p>Slaba povezanost med tehnološkim in poslovnim razvojem.</p> <p>Slaba prilagodljivost programov poklicnega usposabljanja in izobraževanja za potrebe trga dela in gospodarstva ter relativno nizka učinkovitost terciarnega izobraževanja.</p> <p>Nezadostna ponudba finančnih virov, financiranja podjetij.</p> <p>Neskladnost podpornih ukrepov države in podpornega okolja države.</p> <p>Visoka stopnja ukinitve podjetij in hkrati nizka rast podjetij.</p> <p>Netolerantnost okolja do neuspeha in tveganja.</p> <p>Nizka stopnja mrežnega povezovanja v domačem okolju in sklepanja strateških</p>
---	---

<p>Sloveniji v dobaviteljskih in tehnoloških verigah globalnih kupcev (avtomobilska industrija, industrija bele tehnike).</p>	<p>zavezništev s partnerji iz tujine.</p> <p>Načrtovani sistemski ukrepi za »rok trajanja mandata ene Vlade«. Pomanjkanje koordinacije med politikami, razvojnimi dokumenti in ravnanji državnih organov. To se aplicira in velja tudi za lokalno, regionalno in nacionalno raven.</p> <p>Implementacijski deficit pri večini državnih politik, vključno s pomanjkljivim inšpekcijskim nadzorom.</p> <p>Pomanjkanje upravljalnih, menedžerskih znanj in izkušenj v tujini ter relativno slabo razumevanje pojma družbene odgovornosti podjetij.</p> <p>Pretežna usmerjenost v tradicionalne trge oziroma prevelika ozkoglednost in vezanost na malo število trgov.</p> <p>Premajhno število izvozno usmerjenih podjetij.</p> <p>Padanje splošnega globalnega izvoznega tržnega deleža.</p> <p>Omejenost in vezanost na premajhno število končnih izvoznih produktov.</p> <p>Neustrezna (prenizka) struktura končnih proizvodov in sistemov ter pomanjkanje znanja na področju inženiringa.</p> <p>Nizka snovna produktivnost.</p> <p>Prevelika oziroma neustrezna reguliranost</p>
---	--

	<p>poklicev in dejavnosti ter s tem povezan preveč omejen vstop na trg dela.</p> <p>Energetska sanacija stavb (javnih in zasebnih) prinaša kar veliko pozitivnih učinkov, a je kljub vsemu prepočasna in nesistematična.</p> <p>Podpore razvoju in uvajanju nizkoogljičnih tehnologij ne sledijo potencialu gospodarstva, zaradi česar razvoj večinoma sledi zahtevam mednarodnega trga.</p> <p>Nerazvit javni potniški promet in velik delež cestnega prometa, povezan z visokimi stroški mobilnosti in odvisnostjo od fosilnih goriv ter posledično negativnimi vplivi na zdravje in okolje.</p> <p>Premajhno upoštevanje celotnega življenjskega kroga proizvodov in zaostajanje pri ravnanju z odpadki.</p> <p>Izgubljanje kmetijskih zemljišč, majhna in razdrobljena zemljiška in gozdna posest. Preslabo razvita pridelava raznovrstne hrane in s tem vezanost na uvoz tudi prehrabnih surovin. Zaostajanje pri uvajanju ekološkega kmetijstva. Prenizka dodana vrednost izdelkov in storitev v celotni vrednostni verigi gozd–les.</p>
--	--

PRILOŽNOSTI	NEVARNOSTI
Priložnost za bolj intenzivno usmeritev v izdelke z višjo dodano	Nevarnost stalnega zaostajanja v razvoju organizacije in tehnologije in bojazen za

<p>vrednostjo.</p> <p>Prehod v snovno učinkovito ter nizkoogljično družbo lahko z vključitvijo javnosti, lokalnih skupnosti, podjetij in javnega sektorja zagotovi razvojni preboj in nov investicijski cikel, ki temelji na spodbujanju inovativnosti v nizkoogljičnih tehnologijah in storitvah, »ozelenitvi« vseh sektorjev ter širjenju dobrih praks.</p> <p>Karakteristika majhnosti Slovenije omogoča, v primeru konsenza glede ciljev, večjo odzivnost in hitrejšo doseganje ciljev.</p> <p>Trajnostna proizvodnja in potrošnja, ki ima kot rezultat večjo snovno in energetska učinkovitost. Maksimalen izkoristek odpadkov kot surovin ali kot energije in zmanjšanje nastanka odpadkov. Javni sektor naj spodbuja prehod v snovno učinkovito ter nizkoogljično družbo preko zelenih javnih naročil in kot zgled okoljske učinkovitosti.</p> <p>Zmanjšanje odvisnosti od uvoza in prihranki zaradi učinkovite rabe prostora in energije (izkoriščanje obnovljivih virov energije).</p> <p>Slovenija je bogata z naravnimi viri, zato je prednost lahko možnost</p>	<p>nezadostno tehnološko raven industrije.</p> <p>Neuravnoteženost javnih financ.</p> <p>Nepripravljenost za izpeljavo potrebnih strukturnih reform. Nadaljevanje v smeri in v gospodarstvu že pogostih razvojnih modelov, ki bazirajo na vse večji porabi surovin, prostora in energije, z obravnavo okolja kot dejavnika omejevanja rasti.</p> <p>Primanjkovanje finančnih virov za uresničitev zadanih ciljev.</p> <p>Odhod še kako potrebnih tujih vlagateljev zaradi nekonkurenčnega poslovnega okolja in majhnosti slovenskega trga ter posledične nezainteresiranost potencialnih novih tujih investitorjev.</p> <p>Močno nestimulativno davčno okolje za tuja in domača podjetja.</p> <p>Prisotnost ogromnih birokratskih in administrativnih ovir za investicije in podjetja.</p> <p>Potencialni pogostejši in intenzivnejši »beg možganov« in staranje slovenskega prebivalstva.</p> <p>Negotovost glede oblike in obsega učinkov podnebnih sprememb globalno. Slovensko podnebje se namreč še hitreje ogreva še v primerjavi s svetovnim povprečjem. Zaradi tega lahko pri nas hitreje pride do resnih posledic podnebnih sprememb.</p>
---	--

<p>razvoja ekosistemskih storitev in z njimi povezanih industrijskih panog na podlagi naravnih virov.</p> <p>Mreženje in povezovanje med podjetji ter tudi z izobraževalnimi institucijami in mednarodnimi organizacijami.</p> <p>Vključevanje v mednarodne razvojne mreže, z večjo pozornostjo usmerjeno v zelo hitro razvijajoča se in gospodarsko potencialna območja sveta (Brazilija, Rusija, Indija, Kitajsko, Azija itd.).</p> <p>Vključevanje v razvojne programe in projekte EU.</p> <p>Povezovanje in optimizacija podpornega raziskovalnega okolja (javne raziskovalne organizacije (JRO), zbornice, agencije, posebna podjetja).</p> <p>Optimalna izraba že obstoječe infrastrukture (npr. obstoječe poslovne cone) in okoljsko manj občutljivih območij (npr. degradirana zemljišča).</p> <p>Priliv tujih neposrednih investicij (TNI), izkoriščanje novih trgov in internacionalizacija.</p> <p>Usklajeno sodelovanje različnih resorjev z kar se da optimalno in</p>	<p>Zaradi popolne odvisnosti Slovenije od uvoza plina in nafte lahko pride do motenj pri oskrbi z gorivi. Dodaten problem predstavlja negotovost glede cen energentov na svetovnih trgih, ki je povezana z negotovostjo cen emisijskih kuponov in okoljskih dajatev.</p> <p>Zaradi nizke stopnje samooskrbe s hrano je Slovenija zelo izpostavljena nihanju globalnih trgov s hrano in motnjami v kmetijski proizvodnji drugod po svetu.</p> <p>Opazno zaostajanje za trendi razvoja poklicev v kreativnih industrijah in drugih perspektivnih sektorjih.</p> <p>Premajhno vlaganje v usposabljanje, izobraževanje in razvoj zaposlenih znotraj organizacij oziroma podjetij.</p> <p>Nesodelovanje med raziskovalno–izobraževalnim področjem in sfero gospodarstva.</p> <p>Nestabilnosti na največjih izvoznih trgih.</p> <p>Stroškovni pritiski in bremena na gospodarstvo zaradi problema majhnega trga, vključno z višanjem in rastjo cen strateških surovin.</p> <p>Upad povpraševanja doma in povpraševanja na tradicionalnih trgih.</p> <p>Ovire in prepreke za vstop in prodor na nove trge.</p> <p>Poglabljanje splošne gospodarske krize</p>
---	---

<p>ustrezno podporo gospodarstvu.</p> <p>Ustrezna prilagoditev izobraževanja potrebam in stanju gospodarstva z upoštevanjem dolgoročnih usmeritev in projekcij razvoja.</p> <p>Vseživljenjska karierna usmerjenost ter usposabljanje in izobraževanje v organizacijah.</p> <p>Zmanjševanje preobsežnih administrativnih bremen in poenostavitev predpisov.</p> <p>Povečanje učinkovitosti in obsega vlaganj v raziskave, razvoj in inovacije.</p> <p>Razvoj programov za močnejšo krepitev razvojnih kadrov v gospodarstvu ter za dvig inovativnosti, ustvarjalnosti in podjetnosti mlade populacije.</p> <p>Razvoj ustreznih programov za krepitev prenosa bogatega znanja s starejših na mlajše generacije.</p> <p>Uvedba davčnih olajšav za ustvarjalne inovatorje tako samostojne, kot tudi v podjetjih ter izvedba zelene davčne reforme.</p> <p>Finančna in druga državna podpora za bolj dostopno in lažje uvajanje inovacij.</p>	<p>znotraj Euro območja.</p> <p>Nesodelovanje resorjev pri izvedbi politik.</p> <p>Slaba sanacija oziroma nespreminjanje dosedanjih slabosti glede koordinacije in izvajanja politik.</p> <p>Pomanjkanje informiranja, zavedanja in vedenja (pri oblikovalcih, načrtovalcih, odločevalcih in izvajalcih politik, širši javnosti in deležnikih) o priložnostih in možnostih Slovenije za trajnostni razvoj.</p>
--	--

<p>Izkoriščanje tržnih niš oziroma priložnosti in tehnološke specializacije (npr. na področju nizkoogljičnih tehnologij).</p> <p>Inovativnost znotraj javnega naročanja, zelena javna naročila.</p> <p>Prepoznavanje in podpora potencialno hitro rastočim (doma in v tujini) organizacijam.</p> <p>Spodbujanje izboljšav poslovnih modelov in uvajanja novih modelov, kot je npr. socialno podjetništvo.</p> <p>Vpeljava koncepta in ustreznih ukrepov družbene odgovornosti kot ključne kategorije razvoja.</p>	
---	--

Vir: Vlada Republike Slovenije, SIP (2013, 18–20).