

S A D R Ž A J

Uvod

1. Migracija visokostručnih i naučnih kadrova u uslovima globalizacije i tranzicije

1.1. Globalizacija i problem "Brain Drain-a"

1.2 Odliv mozgova - egzodus VSKN

1.3 Komparativne karakteristike tržišta radne snage

1.3.1 Odnosi EU i SAD

1.3.2 SAD - ostatak razvijenog sveta (Japan, Kanada, Australija)

1.3.3 SAD - Nerazvijene zemlje

1.3.4 SAD zemlje - SAD zemlje

1.3.5 EU-Svet

1.4 Fleksibilnost radne snage i globalizacija

2. Problematika razvoja VSNK u Srbiji

2.1 Jugoslovenski egzodus naučnih i tehničkih kadrova

Period pre socijalističke tranzicije

Period 1980. do 1990.

Početak devedesetih godina

Struktura sistema visokog obrazovanja u Srbiji

Odliv mozgova iz Srbije tokom kasnih devedesetih

2.2. Rezultati ankete na Tehničkom fakultetu u Boru

2.3. Migracije VSKN prema našoj zemlji

2.4. Uzroci ubrzanog odlaska kadrova

2.5. Najvažnije posledice odlaska VSKN iz Srbije

3. Upravljanje razvojem VSNK u Srbiji - predlog mera za rešavanje postojećeg problema

Zaključak

Literatura

Aktuelni problemi upravljanja razvojem

visokostručnih naučnih kadrova u Srbiji

Uvod

Iako se o konceptu upravljanja znanjem intenzivno govori od 1990. godine, ova ideja nije nova. Znanjem se upravljalo i ranije, što potvrđuju brojne firme koje postoje opstaju na tržištu decenijama, i to pre svega zahvaljujući adekvatnom prenošenju znanja sa generacije na generaciju - kroz iskustva, postupke rada, tehnološke procese, itd.¹

Sve veći kvantum znanja iz različitih oblasti, kao i neophodnost primene znanja u radnom procesu i aktivnostima preduzeća, uslovio je razvoj discipline upravljanja znanjem kao ključne oblasti menadžmenta u ovom i budućem periodu. Akcenat se sa informacije, kao strateškog resursa, prenosi na znanje kao osnovu konkurentnosti savremenih preduzeća.

Upravljanje znanjem se jednostavno može definisati kao disciplina koja promovise kreiranje, raspodelu i korišćenje organizacionog znanja.²

Upravljanje znanjem se odnosi na strategiju i strukturu za maksimiranje prinosa na intelektualne i informacione resurse. S obzirom da intelektualni kapital postoji u nevidljivoj (edukacija ljudi, iskustvo i ekspertiza) i vidljivoj formi (dokumenta i podaci), upravljanje znanjem zavisi od kulturnih i tehnoloških procesa koji se odnose na kreiranje, prikupljanje, raspodelu, kombinovanje i upotrebu znanja. Cilj je kreiranje nove vrednosti putem poboljšanja efektivnosti i efikasnosti individualnog i znanja kreiranog kroz saradnju, istovremeno poboljšavajući inovativnost i brzinu donošenja odluka.

Upravljanje znanjem je praksa mobilisanja i eksploataisanja intelektualnog kapitala da bi se ostvarila

konkurentna prednost i privrženost potrošača kroz efikasnost i brže i efektivnije donošenje odluka.³
Upravljanje znanjem je sistematski i organizaciono specificiran proces za prikupljanje, organizovanje i komuniciranje znanja zaposlenih tako da ga drugi zaposleni mogu koristiti da bi poboljšali efektivnost i produktivnost svog rada.¹⁶

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com