

ISKUSTVA PRILIKOM PROVEDBE ANKETIRANJA POSLODAVACA U SKLOPU PROJEKTA „USVAJANJE PRINCIPA HKO-A U STRUČNIM STUDIJSKIM PROGRAMIMA PODUZETNIŠTVA“

Bedeković, Mladena; Kadlec, Željka; Tolušić, Edita

Source / Izvornik: **Praktični menadžment : stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, 2016, 7, 53 - 57**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:165:340102>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-06**

Repository / Repozitorij:



Veleučilište u Virovitici

[Virovitica University of Applied Sciences Repository -
Virovitica University of Applied Sciences Academic
Repository](#)



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

ISKUSTVA PRILIKOM PROVEDBE ANKETIRANJA POSLODAVACA U SKLOPU PROJEKTA „USVAJANJE PRINCIPA HKO -A U STRU NIM STUDIJSKIM PROGRAMIMA PODUZETNIŠTVA“

UDK: 303.1

Stru ni rad

Mladena Bedekovi , univ.spec.oec .
 Željka Kadlec, univ.spec.oec.
 Edita Toluši , dipl.iur. , univ.spec.admin.publ.
 Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici
 Matije Gupca 8, Virovitica
 Telefon: 033-492-250 E-mail:info@vsmti.hr

SAŽETAK - Kako bi se revidirali studijski programi u Republici Hrvatskoj bilo ih je nužno uskladiti s potrebama na tržištu rada i Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (HKO). U okviru javno objavljenog poziva za prikupljanjem projektnih prijedloga, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici aplicirala je svoj projektni prijedlog naziva Usvajanje principa Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u stru nim studijima poduzetništva koji je prihvaćen nakon čega se krenulo u njegovu realizaciju. Jedna od aktivnosti provedbe samog projekta u okviru Elementa 2 projekta bila je provedba ankete između 100 poslodavaca na području cijele Republike Hrvatske o njihovim potrebama iz područja poduzetništva. Anketiranjem poslodavaca pokušali su se dobiti podaci koji bi predstavljali kvalitetnu podlogu za izradu standarda zanimanja naziva Stru njak za upravljanje malim i srednjim poduzećima. Usporedbom različitih podataka dobivenih od poslodavaca definirani su ključni poslovi i vještine potrebne za izradu standarda kvalifikacija. Na temelju opisanih radnih mjesta temeljem osam skupina pitanja u anketi proizišle su kompetencije iz ključnih poslova koje predstavljaju znanja i vještine koje treba znati odnosno za što treba biti osposobljena osoba koja će obavljati poslove u okviru tog standarda zanimanja. Iskustva u provedbi ankete te grupiranje i analiza podataka pokazali su određene pozitivne, ali i negativne strane prilikom provedbe ankete.

Ključne riječi: projekt, anketa, standard zanimanja, studijski programi.

SUMMARY - To revise the study programs in the Republic of Croatia, it was necessary to align them with the needs of the labor market and the Croatian Qualifications Framework (CQF). As part of the publicly announced call for collecting project proposals, College of Tourism and IT Management in Virovitica has applied its project proposal called the adoption of principles Croatian Qualifications Framework in vocational studies entrepreneurship that is accepted after which started in its implementation. One of the activities of implementation of the project in the context of Element 2 of the project was the implementation of a questionnaire among 100 employers throughout the Croatian on their needs in the field of entrepreneurship. Interviewing employers tried to get data that would represent a quality basis for development of occupational standards called Expert management of small and medium-sized enterprises. By comparing the various data provided by employers are defined key tasks and skills necessary for drafting the qualification standards. Based on the described jobs on the basis of eight sets of questions in the survey were derived competence of key tasks that represent the knowledge and skills they need to know and what should be a qualified person to perform the activities within that occupational standards. Experience in the implementation of the survey and clustering and data analysis have shown certain positive and negative sides when conducting the questionnaire.

Key words: project, questionnaire, occupational standard, study programs.

1. UVOD

Operativni program „Razvoj ljudskih potencijala“ 2007-2013. godine usvojen je odlukom Europske komisije s ciljem konvergencije prilikom kojeg su identificirani glavni prioriteti. U okviru Prioriteta 3 Unaprjeđenje ljudskog kapitala u obrazovanju, istraživanju i razvoju objavljen je poziv za dostavu projektnih prijedloga Unaprjeđenje kvalitete u visokom obrazovanju uz primjenu Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. Budući da je neophodno provesti reviziju studijskih programa sukladno potrebama tržišta rada i Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom (HKO), Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici aplicirala je projektni prijedlog Usvajanje principa Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u stru nim studijskim programima poduzetništva. Navedenim projektnim prijedlogom definirani su elementi projekta sa pripadajućim aktivnostima. Projekt obuhvaća devet elemenata projekta te ele-

mente Upravljanje i administracija, i Promidžba i vidljivost. Element projekta 2 Provedba anketa koje doprinose kvaliteti i relevantnosti programa za stjecanje kvalifikacije (ankete poslodavaca) te izrada analiza, zaključaka i preporuka za unaprjeđenje obuhvaća aktivnost anketiranja 100 poslodavaca sa područja cijele Republike Hrvatske o njihovim potrebama iz područja poduzetništva.¹ Anketiranje je realizirano prema uputama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a u suradnji s Hrvatskom udrugom poslodavaca. Usklađivanjem studijskih programa u visokom obrazovanju sa potrebama poslodavaca na ra-

¹ Usvajanje principa Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u stru nim studijskim programima poduzetništva, HR.3.1.15-0052, Prijavni obrazac B. dio, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici, Virovitica, 2014.

znolikom i turbulentnom tržištu postiže se ve a kvaliteta izlaznog visokoobrazovanog kadra.

2. METODOLOGIJA I CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Prilikom izrade kvalitetnih obrazovnih programa zna ajnu ulogu imaju poslodavci kao poveznica potreba tržišta rada s obrazovnim sustavom. Kako bi se ispitale potrebe poslodavaca definirana je anketa o standardu zanimanja od strane Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Ministarstva znanosti, obrazovanja i sporta pomo u koje je u sklopu aktivnosti projekta provedeno istraživanje s poslodavcima. Osnovni cilj istraživanja bio je prikupiti podatke od strane poslodavaca o svim klju nim poslovnim procesima kao i znanjima i vještinama potrebnim za definiranje standarda zanimanja Stru njak za upravljanje malim i srednjim poduze ima. Uspore ivanjem razlika u specifi nim potrebama poslodavaca definirani su klju ni poslovi i vještine potrebne za izradu standarda kvalifikacija.² Grupiranje podataka vršilo se uz korištenje MS Office Excela gdje je postupak podrazumijevao sortiranje podataka u nekoliko kategorija koje objašnjavaju odre ene pravilnosti uo ene u podacima o klju nim poslovima, znanjima i vještinama. Anketa je obuhva ala osam skupina pitanja kojima su prikupljeni svi potrebni i relevantni podaci nužni za izradu standarda zanimanja, i to:

1. *Op i podaci o poslodavcu* - uklju uje pitanja vezana uz datum ispunjavanja ankete, naziv i adresu organizacije, radno mjesto osobe koja ispunjava anketu, ukupan broj zaposlenih, prevladavaju a djelatnost organizacije, oblik vlasništva, tržište na kojem djeluje;
2. *Opis radnog mjesta* - obuhva a naziv, ulogu i funkciju radnog mjesta, razinu kvalifikacije i obrazovne programe koje poslodavac smatra prikladnima za radno mjesto koje opisuje;
3. *Opis klju nih poslova i specifi nih znanja i vještina* radnog mjesta s time da je za svaki skup znanja i vještina potrebno navesti oblik u enja pomo u kojeg e se navedena znanja i vještine ste i;
4. *Osposobljavanje za radno mjesto* - uklju uje pitanja o prosje nom trajanju osposobljavanja, o potrebnom posjedovanju dodatnih svjedodžbi, licenci ili certifikata;
5. *Klju ne kompetencije* - uklju uje osam klju nih kompetencija u okviru cjeloživotnog u enja (komuniciranje na hrvatskom jeziku, komuniciranje na stranim jezicima, matematika pismenost, poznavanje rada na računalu, spremnost na u enje, inicijativnost i poduzetnost, društvene i gra anske kompetencije, kulturna osviještenost i kreativno izražavanje);
6. *Ostale generi ke vještine i psihomotori ke sposobnosti* - uklju uje organizacijske, socijalne i prenosive kompetencije te psihomotori ke vještine i sposobnosti;

² Prilago eno prema Izvještaju o istraživanju, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.

7. *Karakteristike radnog mjesta* - obuhva a pitanja vezana za mjesto rada, obilježja radnog okoliša i radnog vremena, tjelesne aktivnosti tipi ne za radno mjesto koje opisuje;
8. *Povratne informacije i komentari* - u ovom dijelu ankete ispitanici su se izjašnjavali o potrebi za dobivanjem informacija nakon provedene ankete te davanju eventualnih komentara ili prijedloga.³

Ukupno je bilo 42 pitanja razvrstanih po skupinama. Pitanja su bila otvorenog tipa, zatvorenog tipa i kombiniranog tipa. Tako er se prilikom sastavljanja pitanja u anketi koristila Likertova ljestvica s različitim stupnjevima intenziteta za mjerenje stavova i mišljenja ispitanika.

Istraživanje se trebalo provesti od prvog do trećeg mjeseca provedbe projekta (lipanj - kolovoz 2015.), ali zbog nastupa odre enih okolnosti vrijeme je prolongirano u drugo tromjese je provedbe projekta. Anketiranje je realizirano pomo u ra analnog programa LimeSurvey⁴ za koje je kreiran korisni ki ra un s dodijeljenim administratorskim ovlastima od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Istraživanje je provedeno na uzorku od 873 poslodavca iz svih županija Republike Hrvatske. Prvi kontakt s poslodavcima ostvarila je predstavnica Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) kao jednog od projektnih partnera koja ih je upoznala s istraživanjem i na inom ispunjavanja ankete. Naglasak je stavljen da anketu popunjava osoba koja je u organizaciji najbolje upu ena u zahtjeve radnog mjesta kako bi se dobili kvalitetni odgovori. Zatim je nositelj projekta poslao ispitanicima online anketu putem elektroni ke pošte. Vrijeme potrebno za ispunjavanje ankete je bilo u prosjeku pola sata s time da se anketa nije morala ispuniti odjednom, ve se ispunjavanju moglo pristupiti i naknadno. Rok za ispunjavanje ankete bio je dva tjedna, no me utim odaziv ispitanika bio je dosta slab pa je bilo potrebno poslati podsjetnik za ispunjavanje ankete što je produžilo vrijeme provedbe ankete. S onim ispitanicima koji ni nakon poslanog podsjetnika nisu ispunili anketu uspostavljen je telefonski kontakt što je pove alo odaziv na anketiranje, ali je i odgodilo vrijeme završetka te aktivnosti.

3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Od ukupnog broja ispitanika kojima je poslana anketa odgovorilo je 106 ispitanika (12,14%) s time da je u potpunosti na anketu odgovorilo 87 ispitanika (82,07%) dok je 19 anketa bilo popunjeno djelomi no. Nakon što je anketiranje završeno, kontaktiran je Hrvatski zavod za zapošljavanje koji je za klju io anketu te je dobivene podatke izvezo u programu u zaseban dokument. Nakon što su prikupljeni svi odgovori izvršena je provjera prikupljenih podataka. Provjera se vršila na na in da se u obradu

³ Prilago eno prema Uputi za anketare (online anketa), Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.

⁴ Upute za rad sa ra analnim programom LimeSurvey, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015

podataka nisu uključivale ankete koje nisu popunjene u potpunosti kao i one u kojima se opisivalo neko drugo radno mjesto.

U skladu s prvom skupinom pitanja prosječan broj zaposlenih kod poslodavaca koji su u potpunosti odgovorili na anketu iznosio je 93 zaposlenika, a broj zaposlenih krajem 2014. godine kretao se od 1-896. U anketiranju su bili zastupljeni poslodavci svih veličina i organizacija, ali prema ostvarenom godišnjem prihodu za 2014. godinu ipak ih je najviše kategorizirano kao mikro organizacije (55,17%), a najmanje kao velike organizacije (4,59%). Prema obliku vlasništva čak 91,95% poslodavaca se izjasnilo da je u privatnom vlasništvu.

Prilikom opisivanja radnog mjesta poslodavci su ponudili široki raspon radnih mjesta od prodavača do voditelja sektora za maloprodaju. S obzirom da je poslodavcima pružena sloboda prilikom opisivanja radnog mjesta te nisu bila definirana nikakva ograničenja u smislu djelatnosti, odjela, tada su i rezultati dobiveni istraživanjem bili veći i dijelom neiskoristivi sa stajališta provedbe projekta. Od ukupnog broja opisanih radnih mjesta njih čak 10,34% je bilo u potpunosti neupotrebljivo s obzirom da su opisivana radna mjesta koja nisu obuhvaćena standardom zanimanja Stručnjak za upravljanje malim i srednjim poduzećima. Za opisivano radno mjesto 12,64% poslodavaca izjasnilo da je najprikladnija razina kvalifikacije stručni preddiplomski studij (Razina 6), ali i 4,59% poslodavaca se izjasnilo za višu razinu kvalifikacije, i to za specijalistički diplomski stručni studij (Razina 7). Većina poslodavaca se ipak izjasnila za razinu kvalifikacije sveučilišni diplomski studij (Razina 7). Samo 14,94% poslodavaca se izjasnilo da je najprikladniji obrazovni program za radno mjesto koje su opisivali ekonomija poduzetništva.

U trećoj skupini pitanja poslodavci su se izjašnjivali o ključnim poslovima te o specifičnim znanjima i vještinama na radnom mjestu koje su opisivali u anketi. Poslodavcima je bilo omogućeno da navedu do pet ključnih poslova s time da svaki navedeni ključni posao može sadržavati do pet potrebnih znanja i vještina. Grupiranjem dobivenih podataka sadržajno su se grupirali slični ili isti poslovi. Nakon što se dobio jasniji pregled grupa imenovale su se kategorije ključnih poslova prema sadržaju navoda poslodavaca. Grupiranje znanja i vještina (kompetencija) kao sljedeći korak vršio se na isti način kao i grupiranje ključnih poslova uz određene preinake. Rezultat grupiranja ključnih poslova, znanja i vještina dao je jasne i sadržajno jednoznačne kategorije.⁵ Na temelju kategoriziranih navoda poslodavaca definirali smo nazive ključnih poslova, nazive skupine znanja i vještina pomoću kojih smo mogli analizirati koje kompetencije su potrebne za obavljanje određenih ključnih poslova prema grupiranim rezultatima.⁶ Filtriranjem podataka definirano je ukupno 37 ključnih poslova koji su prikazani u Tablici 1. Dobi-

venim ključnim znanjima i vještinama koje poslodavci smatraju da su neophodni za obavljanje opisanog radnog mjesta predstavljaju temelj za izradu standarda zanimanja u okviru unaprjeđenja kvalitete u visokom obrazovanju uz primjenu Hrvatskog kvalifikacijskog okvira i njegovih naela.

TABLICA 1. KLJUČNI POSLOVI

Redni broj	Ključni poslovi
1.	Priprema i izrada projektne dokumentacije
2.	Planiranje poslovanja
3.	Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta
4.	Analiza uspješnosti poslovanja
5.	Organizacija proizvodnje
6.	Razvoj novih proizvoda i usluga
7.	Investicijsko planiranje
8.	Strateško planiranje poslovanja
9.	Upravljanje organizacijom
10.	Odabir kadrova i zapošljavanje
11.	Edukacija i obuka zaposlenih
12.	Nagradivanje i motiviranje zaposlenika
13.	Upravljanje procesima korištenjem informatičkih alata
14.	Vođenje i provedba projekata
15.	Vođenje organizacijske jedinice
16.	Upravljanje timom
17.	Upravljanje poslovanjem
18.	Planiranje i organiziranje tehničke i kadrovske dokumentacije
19.	Izveštavanje
20.	Briga o zakonitosti rada
21.	Računovodstveni poslovi
22.	Marketinške aktivnosti
23.	Provođenje postupka nabave
24.	Upravljanje i koordinacija prodajnih aktivnosti
25.	Financijski procesi
26.	Pravni aspekti poslovanja
27.	Komunikacija sa suradnicima i korisnicima
28.	Upravljanje odnosom s korisnicima
29.	Komunikacija s medijima
30.	Uspostavljanje partnerstva
31.	Sudjelovanje u pregovorima
32.	Istraživanje tržišta
33.	Upravljanje inovacijama
34.	Upravljanje kvalitetom
35.	Kontrola poslovnih procesa
36.	Obavljanje poslova u skladu s propisima o sigurnosti, zaštiti zdravlja, radne sredine i okoliša
37.	Poznavanje engleskog jezika

Izvor: autori rada

etvrta skupina pitanja dala je odgovore o prosječnom trajanju uvođenja u posao novih radnika na opisivano radno mjesto. Podaci su pokazali da ovisno

⁵ Prilagođeno prema Uputama za analizu odgovora o ključnim poslovima i znanjima i vještinama, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.

⁶ Prilagođeno prema Uputama za pregled podataka pomoću pivot tablica, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.

o radnom mjestu raspon uvo enja se kre e od jednog mjeseca do maksimalno dvije godine. Tako er 20,68% poslodavaca smatra da je osim diplome ste ene redovnim školovanjem potrebno posjedovati dodatnu potvrdu, licencu, uvjerenje ili certifikat o obrazovanju i usavršavanju. Od ukupnog broja poslodavaca njih 29,88% smatra da bi prakti ne vještine za rad na opisanom radnom mjestu bilo najprikladnije ste i putem prakti ne nastave u okviru školovanja.

Klju ne kompetencije za cjeloživotno u enje koje su potrebne za uklju ivanje pojedinaca u društvo, zapošljavanje i razvitak obuhva ene su u petoj skupini pitanja. Poslodavci su se izjasnili da su od velike važnosti razina pismene i usmene komunikacije na hrvatskom jeziku, ali i na stranom jeziku. Najviše poslodavaca se izjasnilo za strani jezik engleski, i to na razini B1 i B2 (27,58%). Da nije potreban njemački jezik kao na in komunikacije smatra 50,57% poslodavaca, a 63,21% poslodavaca smatra da nije potreban talijanski jezik. Što se ti e poznavanja rada na ra unalu 31,03% poslodavaca smatra da je potrebna upotreba šireg raspona ra unalnih mogu nosti uklju uju i kreiranje i modificiranje prora unskih tablica te stvaranje dokumenata uz poznavanje mogu nosti oblikovanja teksta. U podru ju inicijativnosti i poduzetnosti, kao klju ne kompetencije, najviše poslodavaca (37,93%) smatra da bi zaposlenik na radnom mjestu trebao uvoditi i podržavati inovacije, preuzimati rizik i odgovornost.

Šesta skupina pitanja odnosila se na generi ke vještine i psihomotori ke sposobnosti. U Tablici 2. prikazane su vještine za koje poslodavci smatraju da su potrebne za rad na opisanom radnom mjestu prema intenzitetu i smjeru izraženih stavova. Najvažnije vještine su odgovornost i timski rad što smatra više od 92% poslodavaca, a vještine svjesnost o važnosti o uvanja okoliša te suosje anje ili empatija iako su prema mišljenju poslodavaca izrazito potrebne vještine, prema stupnju intenziteta su najmanje zastupljene vještine.

TABLICA 2. GENERI KE VJEŠTINE

Intenzitet	Generi ke vještine
1.	Odgovornost (savjesno, valjano obavljanje radnih zadataka uzimaju i u obzir osobna prava i obaveze kao i prava i obaveze prema drugima i okolini)
2.	Timski rad (sudjelovanje u radu s drugima koji uklju uje razumijevanje, poštivanje razlika u mišljenju, slušanje i konzultiranje)
3.	Prilagodljivost (sposobnost prilago avanja novinama u radu i okolini, prihva anje promjena uz održavanje kvalitete rada)
4.	Donošenje odluka (sposobnost samostalnog odabira izme u više mogu nosti koji e dovesti do rješenja problema ili željenog cilja)
5.	Prezentacijske vještine (sposobnost jasnog, te nog i argumentiranog prenošenja ideja u usmenom ili pismenom obliku); Usmjerenost na rezultate rada (pra enje i održavanje visoke kvalitete rada i produktivnosti);

	Nošenje sa pritiskom i emocionalna samokontrola (sposobnost kontroliranja svojih osje aja i ponašanja u emocionalnim situacijama i u komunikaciji s drugim osobama)
6.	Organiziranje i planiranje (sposobnost postavljanja ciljeva, planiranje izvedbe, vremenskog tijeka rada i pra enja rada)
7.	Usmjerenost na potrebe klijenata (uo avanje potreba i reakcija klijenata i odgovaranje na njih na profesionalan, ljubazan i uinkovit na in)
8.	Analiti ke vještine (sposobnost prikupljanja i sagledavanja raznih informacija i perspektiva, provjeravanja pretpostavki donesenih na temelju njih i donošenja zaključaka)
9.	Kreativnost i inovativnost (stvaranje ideja, usluga, proizvoda, na ina rada i njihova primjena u radu) Upravljanje ljudima (usmjeravanje, koordiniranje i pra enje rada drugih te motiviranje i pružanje mogu nosti za razvoj)
10.	Upravljanje resursima (planiranje i pra enje rada s resursima)
11.	Uvjeravanje i utjecanje (vještina postizanja vlastitih ciljeva)
12.	Svjesnost o važnosti o uvanja okoliša (poznavanje pravila o zaštiti okoliša i njihovo pridržavanje u radu)
13.	Suosje anje ili empatija (sposobnost razumijevanja osje aja i stanja drugih ljudi i adekvatnog reagiranja na njih)

Izvor: autori rada

Karakteristike radnog mjesta kojeg su poslodavci opisivali u sedmoj skupini pitanja odnose se na same karakteristike mjesta rada (u prostoriji, na otvorenom), obilježja radnog okoliša, obilježja radnog vremena i uvjete rada. Ve ina poslodavaca smatra da je prikladno mjesto rada u prostoriji odnosno u zatvorenom prostoru. Tako er izme u ponu enih opcija karakteristike koje obilježavaju radni okoliš prema mišljenju poslodavaca ne utje u u zna ajnijoj mjeri na opisivano radno mjesto. Što se ti e obilježja radnog vremena ve ina poslodavaca smatra da je sasvim dovoljno osmosatno radno vrijeme, iznimno, u situacijama pove anog obujma posla poslodavci smatraju da je povremeno potreban rad u smjenama.

Posljednja skupina pitanja bila je vezana za povratne informacije ispitanika o rezultatima nakon provedbe cjelovite ankete te njihovim komentarima i prijedlozima, no od strane poslodavaca u tom dijelu nije bilo zna ajnijih komentara.

Vrijeme koje je bilo potrebno za ispunjavanje ankete koja se sastojala od 41 pitanja prosje no je iznosilo 25 minuta. Kompetencije koje su proizišle iz klju nih poslova ine znanja i vještine koje treba znati, odnosno za što treba biti osposobljena osoba koja e obavljati poslove u okviru tog standarda zanimanja. Definirani klju ni poslovi i kompetencije kao rezultati istraživanja bili su podloga za provo enje daljnjih aktivnosti u sklopu projekta.

4. ZAKLJUČAK

Prilikom popunjavanja ankete svaki poslodavac je trebao navesti ključne poslove koje obavlja radnik na radnom mjestu koje opisuje te navesti znanja i vještine koje su potrebne za obavljanje tog posla.

Prema iskustvima u provedbi ankete kao nedostatak se pokazalo da unatoč tome što je baza poslodavaca bila velika ipak se je trebala provesti filtracija po djelatnostima kako bi se eliminirali oni poslodavci koji nemaju toliko doticaja sa standardom zanimanja u sklopu ovog projekta. Također, zbog prevelikog broja pitanja koja su bila sadržana u anketi neki poslodavci nisu do kraja ispunili anketu jer im je oduzimala previše vremena. Pozitivna iskustva provedbe ankete koja doprinose kvaliteti i relevantnosti programa za stjecanje kvalifikacije u okviru projekta odnose se na specifikaciju radnih procesa i aktivnosti koje su poslodavci prepoznali u određenim zanimanjima, a na temelju kojih će nove kvalifikacije odgovarati njihovim potrebama.

Razvoj i izrada standarda zanimanja u visokom obrazovanju za stručne studije poduzetništva ne bi bila moguća bez suradnje s poslodavcima i njihovog doprinosa prilikom generiranja zaključaka i preporuka za unaprjeđenje stručnih studija poduzetništva u skladu sa principima Hrvatskog kvalifikacijskog okvira.

LITERATURA

1. Izvještaj o istraživanju, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.
2. Uputa za anketare (online anketa), Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.
3. Upute za analizu odgovora o ključnim poslovima i znanjima i vještinama, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.
4. Upute za pregled podataka pomoću pivot tablica, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.
5. Upute za rad sa mrežnim programom LimeSurvey, Anketa o standardu zanimanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2015.
6. Usvajanje principa Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u stručnim studijskim programima poduzetništva, HR.3.1.15-0052, Prijavni obrazac B. dio, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici, Virovitica, 2014.