

HRVATSKA GOSPODARSKA KOMORA
Centar za razvoj ljudskih potencijala

**ANALIZA EDUKATIVNIH POTREBA MALIH I SREDNJIH
PODUZEĆA I OBRTNIKA S POSEBNIM NAGLASKOM NA
PODUZETNIČKIM VJEŠTINAMA
SAŽETAK**

Zagreb, prosinac 2010. godine

Projekt se realizira uz financijsku podršku Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva

Hrvatska gospodarska komora
Voditeljica projekta, suradnica: Vesna Štefica

Hrvatska obrtnička komora
Suradnica: Mirela Lekić

Analizu izradio: Institut za javne financije

Glavni istraživač: Predrag Bejaković

Suradnici (po abecedi):

Vjekoslav Bratić

Ljiljana Kaliterna Lipovčan

Petar Sopek

UVOD

Hrvatska gospodarska komora (HGK) preko svojih županijskih komora provela je on-line istraživanje o potrebama za edukacijom malih i srednjih poduzeća te obrtnika s posebnim naglaskom na poduzetničkim vještinama. Od 2010. godine analiza je, osim malih i srednjih poduzeća iz baze Hrvatske gospodarske komore (HGK), proširena i na obrtnike iz baze Hrvatske obrtničke komore (HOK-a). Istraživanje je provedeno u razdoblju od rujna do listopada 2010. i u njemu su odabrana poduzeća i obrtnici trebali ispuniti upitnik s ukupno 12 pitanja. Metoda je bila samopopunjavanje upitnika na vlastitu inicijativu po zaprimljenom pozivu. Popunjavanju upitnika za trgovačka društva pristupilo je 973 (ili 26,6%) od ukupno 3656 malih i srednjih poduzeća iz baze HGK, a 784 (21,4%) ih je popunilo anketu u cijelosti. Popunjavanju upitnika kod obrtnika pristupilo je 399 od ukupno 2661 malih i srednjih poduzeća iz baze HGK, od čega ih je 359 odgovorilo na anketna pitanja (13,5%).

U analizi se oslanjalo na dvije glavne hipoteze istraživanja koje će iz analiziranih podataka u konačnici i biti prihvaćene. Prva je hipoteza da postoji potreba za usavršavanjem i obrazovanjem zaposlenika neovisno o kategorizacijama prema veličini ili djelatnosti u malim i srednjim poduzećima i obrtima, a druga je testirana hipoteza da sustav državnih potpora nije u dovoljnoj mjeri iskorišten te da svakako treba i dalje uporno raditi na promociji i dostupnosti državnih potpora u bilo kojem obliku. Kao i u istraživanju provedenom 2009. godine, u ovom istraživanju također je upozoreno na raširene probleme vezane uz nedovoljno korištenje državnih potpora za obrazovanje. Kod malih i srednjih poduzeća najčešće korišteni oblik državnih potpora su porezne olakšice, a slijede ih u razmjerno malom opsegu potpore u vidu sufinanciranja i potpunog financiranja obrazovnih programa. Potrebno je istaknuti kako se u odnosu na prošlu godinu udio korištenih državnih potpora u obliku poreznih olakšica i potpunog financiranja znatno povećao, dok je udio korištenih državnih potpora u vidu sufinanciranja stagnirao. Još je nepovoljnije stanje kod obrtnika koji gotovo uopće ne koriste raspoložive poticaje za obrazovanja. Stoga je potrebna dvostrana strategija. Kao prvo, nužno je sustavno informirati o važnosti obrazovanja, raspoloživim programima obrazovanja koje provode Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva i druga tijela te mogućnostima poticanja za njihovo financiranje i sufinanciranje. Kao drugo, potrebno je nastaviti s istraživanjem o potrebama za edukacijom malih i srednjih poduzeća te obrtnika s posebnim naglaskom na poduzetničkim vještinama, kako bi se spoznali učinci te predložile mjere poboljšanja.

1. METODOLOGIJA

Cjelokupna analiza potreba za edukacijom provodi se posebno za trgovačka društva i posebno za obrtnike. Zbog detaljnijeg uvida u uzorak, analiza je provedena na detaljnijim razinama, u skladu s čime je za trgovačka društva provedena analiza u ovisnosti o *kategorijama djelatnosti, veličine poduzeća i regionalne pripadnosti*, dok je za obrtnike provedena u ovisnosti o *kategorijama djelatnosti i regionalne pripadnosti*. Budući da populacija nije savršeno distribuirana po svim navedenim kategorijama, tako ni sam odabrani uzorak, kao ni uzorak korišten u analizi (uzorak onih koji su završili

upitnik) nije savršeno distribuiran po kategorijama, zbog čega se po pojedinim kategorijama može uočiti nerazmjern broj popunjenih upitnika, što je posebice uočljivo kod klasifikacije djelatnosti.

Uzorak malih i srednjih poduzeća te obrtnika na kojem je provedena analiza obuhvaća registrirana mala i srednja poduzeća (s najviše 250 zaposlenih) iz baze podataka HGK koja su predala završni obračun za 2008. i 2009. godinu te obrtnike iz baze podataka HOK-a. Uzorak je odabran na način da svaka od kategorija klasifikacije prema broju zaposlenih (za mala i srednja poduzeća - MSP) te nazivu djelatnosti prema NKD klasifikaciji bude zastupljena u proporcionalnom omjeru od 10%.

Zajednički uzorak MSP i obrtnika koji su u cijelosti popunili upitnike obuhvaća najviše pravnih subjekata iz C - prerađivačke industrije i G - trgovine na veliko i na malo te popravak motornih vozila i motocikala. Pojedine djelatnosti, primjerice B, D, K, P i R, u uzorku su zastupljene s iznimno malim udjelima pa je za te djelatnosti nemoguće pojedinačno provoditi analizu. Djelatnosti I - Pružanje smještaja te pripreme i usluživanja hrane i S - Ostale uslužne djelatnosti pokazuju se uglavnom obrtničkim djelatnostima u uzorku, dok je C - Prerađivačka industrija većim dijelom zastupljena u MSP-ima.

2. REZULTATI ANALIZE ZA TRGOVAČKA DRUŠTVA

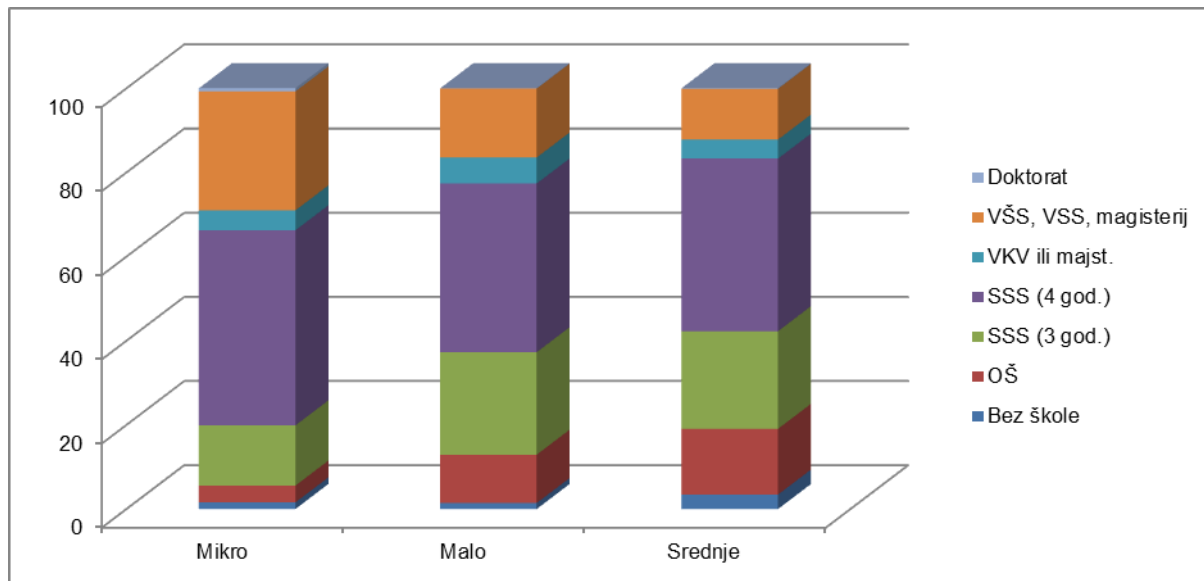
Od ukupnog uzorka od 3.656 MSP, anketiranju je pristupilo njih 973 (27%), ali samo je 784 malih i srednjih poduzeća anketu i ispunilo u cijelosti, što je 21,4% od ukupnog broja MSP kojima je poslan upitnik. Dio općih podataka o poduzećima koji se odnosi na trendove poslovanja preuzet je direktno iz baze HGK, dok su podaci o obrazovnoj strukturi i korištenju interneta bili dio upitnika.

U odnosu na analizu provedenu u 2009. godini može se primjetiti velik utjecaj gospodarske krize na razvoj malog i srednjeg poduzetništva. Za razliku od 2009. kad je čak 69% poduzeća iz uzorka zabilježilo rast poslovanja u odnosu na prethodnu godinu, u 2010. taj se postotak smanjio za 52%, tj. u 2010. je 33% poduzeća zabilježilo rast poslovanja u odnosu na 2009. Sličan zaključak vrijedi i za trendove kretanja broja zaposlenih, gdje se negativni trendovi mogu očitovati dvostruko. U uzorku iz 2009. u odnosu na 2008. godine 21% poduzeća zabilježilo je smanjenje broja zaposlenih, dok je u 2010. taj postotak porastao za 93% te sada iznosi 40%. S druge strane, u uzorku iz 2009. godine je 41% MSP zabilježilo rast broja zaposlenih, dok se u uzorku iz 2010. taj postotak smanjio na samo 29%.

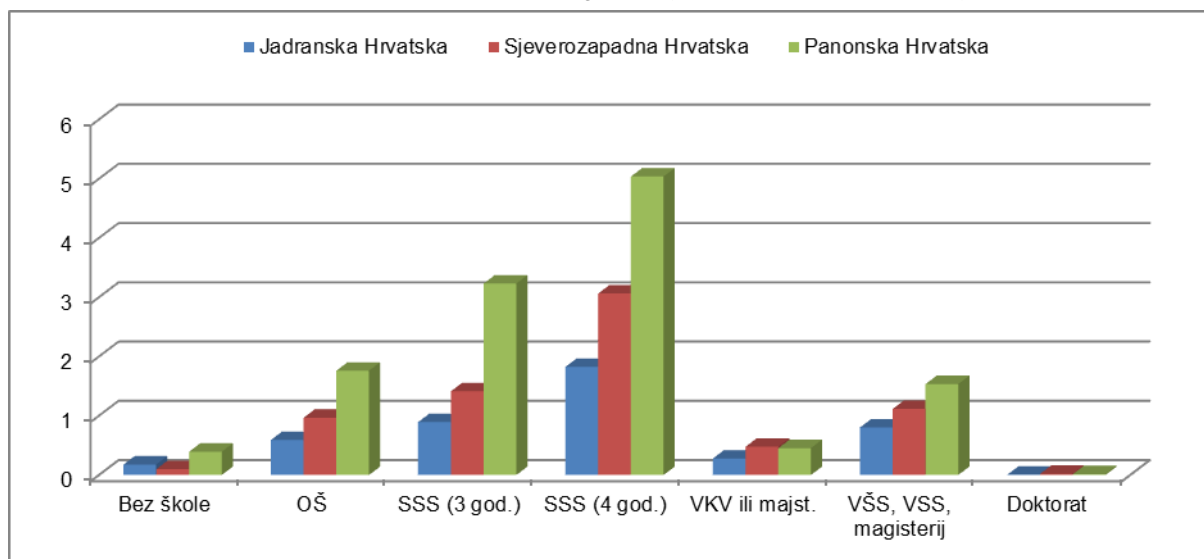
2.1. OBRAZOVNA STRUKTURA I FINANCIRANJE OBRAZOVANJA

Najveći udio u obrazovnoj strukturi poduzeća (oko 64%) odnosi se na srednju stručnu spremu (3 ili 4 godine), dok je udio visokoobrazovanog kadra tek malo iznad 14%. Najveći udio visokoobrazovanih zaposlenika radi u mikro poduzećima (29%), što je posljedica velikog udjela djelatnosti J - Informacije i komunikacije, L - Poslovanje nekretninama te M - Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti koje imaju ujedno zabilježen i najviši udio visokoobrazovanih zaposlenika.

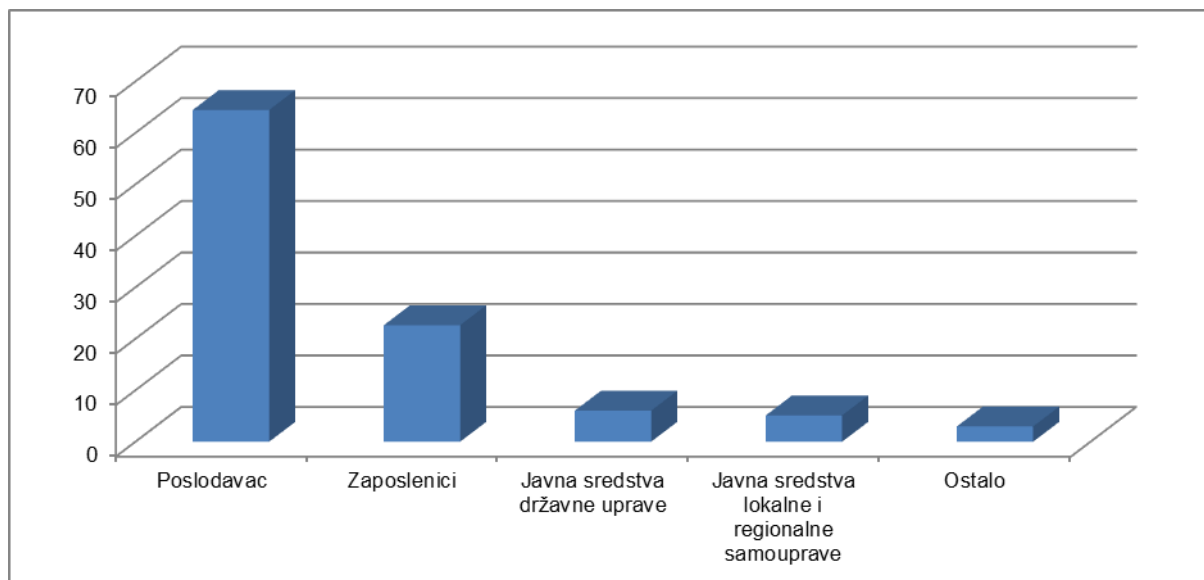
Grafikon 1: Obrazovna struktura zaposlenih prema veličini trgovačkog društva (u %)



Grafikon 2: Obrazovna struktura zaposlenih prema regionalnoj pripadnosti (apsolutne brojke, u 000)



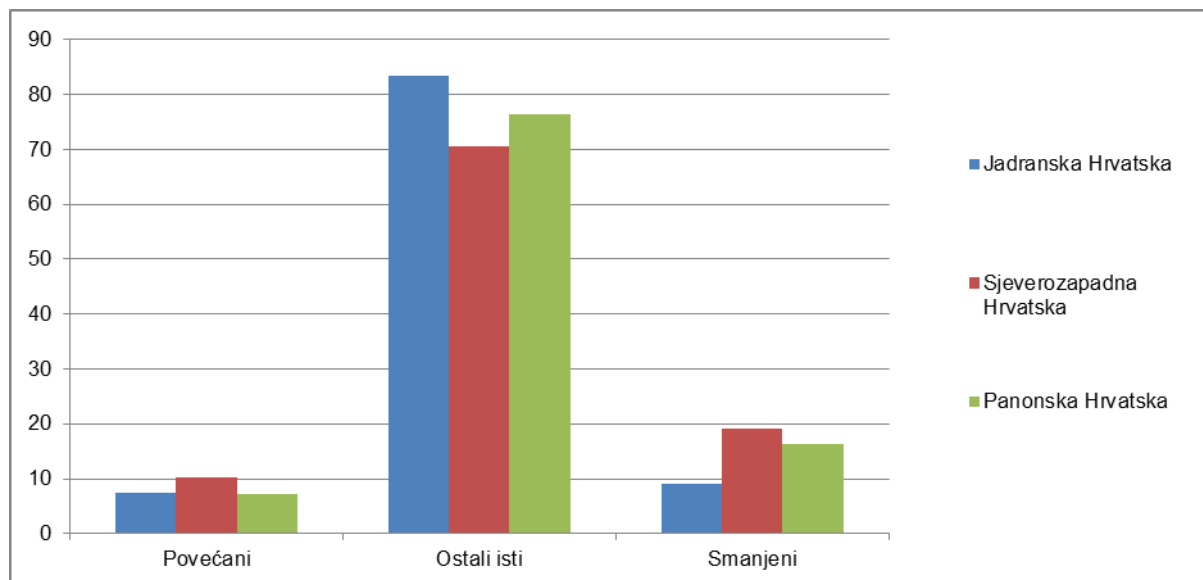
Grafikon 3: Financiranje razvoja i obrazovanja zaposlenika u trgovačkom društvu, težinski prosjeci



Pokazuje se da razvoj i obrazovanje zaposlenika često financira poslodavac, a sami zaposlenici tek ponekad. Iz javnih sredstava državne uprave (ministarstva, agencije i sl.), sredstava lokalnih i regionalnih samouprava (županije, općine, gradovi, razvojne agencije, poduzetnički centri i sl.) te ostalih sredstava poput onih iz fondova Europske Unije, razvoj i obrazovanje zaposlenika u MSP ne financira se gotovo nikad.

Prema procjenama ispitanika većina poduzeća (prosječno 76%) nije mijenjala postotak ukupnih prihoda kojeg odvajaju za razvoj i obrazovanje zaposlenika, 9% njih je povećalo, dok je ostalih 16% taj udio smanjilo. Budući da je većina poduzeća (67%) zabilježila pad prihoda u odnosu na 2008, čak uz isti udio prihoda izdvojenog za obrazovanje ukupna se količina sredstava namijenjenog razvoju zaposlenika smanjila. Regionalne su razlike vidljive kod smanjenja gdje se pokazalo da Jadranska Hrvatska ima gotovo dvostruko niži udio od ostale dvije regije, što se može, barem djelomično, objasniti dobrim ostvarenjem turističke sezone u 2010.

Grafikon 4. : Promjene u udjelu prihoda namijenjenih obrazovanju i razvoju zaposlenika (u %)

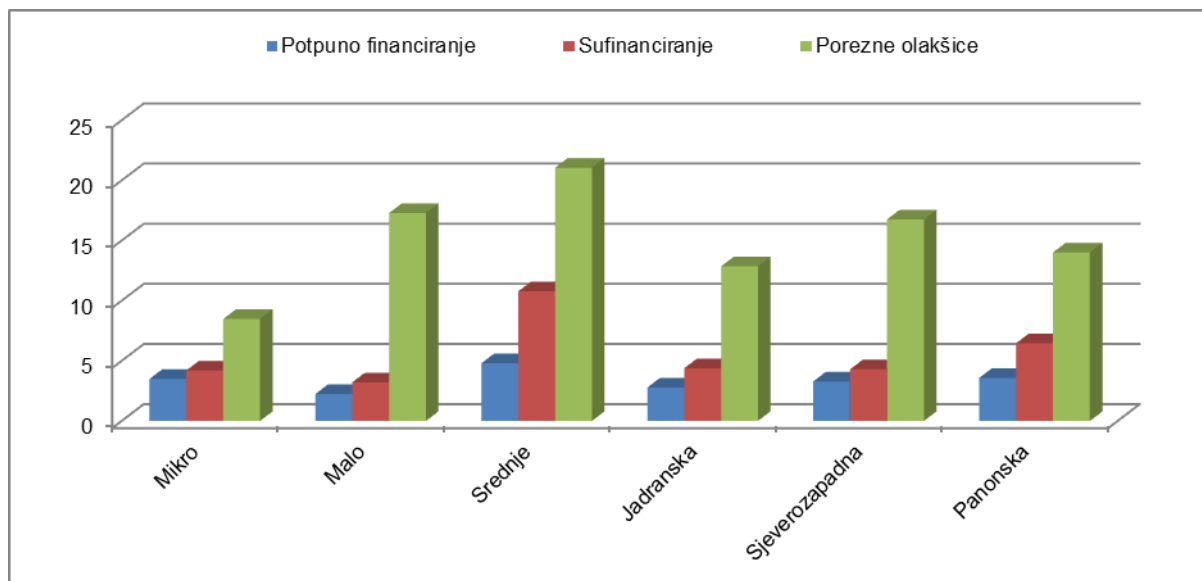


2.2. KORIŠTENJE DRŽAVNIH POTPORA

Porezne olakšice najčešće su korišten oblik državnih potpora, a koristi ih prosječno 15% poduzeća iz MSP uzorka. Na drugom mjestu po udjelu korištenja su potpore u vidu sufinanciranja (5%), a na posljednjem potpuno financiranje razvoja i obrazovanja zaposlenika (3%). Srednje velika poduzeća znatno više koriste državne potpore od mikro i malih poduzeća, što je direktna posljedica veće potrebe za kontinuiranim razvojem zaposleničkih kompetencija, za što se u srednje velikim poduzećima češće izrađuju i strateški planovi. Osim toga logično je i za pretpostaviti kako su srednje velika poduzeća kadrovski osposobljenija i educiranija za praćenje trendova i korištenje državnih potpora, dok je kod malih i srednjih poduzeća pomalo iluzorno očekivati da pored svakidašnjeg obujma poslova prate i ovaj dio poslovanja toliko kvalitetno.

U 2010., u odnosu na rezultat analize iz 2009. godine, evidentno je da se udio korištenih državnih potpora u obliku poreznih olakšica i potpunog financiranja znatno povećao, dok je udio korištenih državnih potpora u vidu sufinanciranja stagnirao prema prvom, odnosno smanjio se prema drugom pokazatelju (za 23%). Bez obzira na trend povećanja korištenja državnih potpora, još uvijek je velik udio poduzeća koji te potpore uopće ne koristi pa svakako treba raditi na promoviranju tih mogućnosti u široj javnosti, kao i educiranju rukovodećih ljudi o važnosti obrazovanja u poslovanju.

Grafikon 5: Korištenje državnih potpora za razvoj i obrazovanje zaposlenika (u %)



Puno je zanimljivije, u kontekstu slabog korištenja potpora, analiziranje razloga zbog kojeg se te potpore nisu koristile. Glavni je razlog nekorištenja potpora potpunog financiranja složena procedura za dobivanje potpore, zbog koje anketirani očito nemaju motivaciju takve potpore uopće ni tražiti i jednostavno su skloniji samostalnom financiranju, jer smatraju da bi ih složena procedura i birokracija mogle stajati puno vremena. Sljedeći važan razlog nekorištenja potpora je neinformiranost ispitanika, koja se očituje u nepravovremenom dobivanju informacija o korištenju potpora ili pak potpunom nepoznavaju sustava državnih potpora.

Ovdje je zamjetno da mikro poduzeća češće navode neinformiranost o postojanju potpunog financiranja obrazovnih programa (38%) od malih (31%) i srednje velikih poduzeća (25%). Razlozi takvoj neinformiranosti i krivica u njihovom nekorištenju nije isključivo i samo na MSP, nego i na onima koji takve potpore omogućavaju, jer je iz ovih podataka očito kako prezentacija takvih potpora i njihova prisutnost u javnim medijima i glasilima nije dovoljno zastupljena. Drugim riječima, za pretpostaviti je kako bi konstanta i relativno jeftina kampanja prezenitiranja takvih potpora u javnosti dovela do boljih rezultata u njihovom korištenju, a svakako u tome svoje mjesto moraju naći i značajnu ulogu odigrati i državna, lokalna i regionalna tijela te druge cehovske organizacije. Zanimljivo je i to da je čak 18% ispitanika koji ne koriste potpore potpunog financiranja navelo da su znanja i vještine njihovih zaposlenika zadovoljavajuće te im zbog toga te potpore nisu niti potrebne.

Neinformiranost o postojanju državnih potpora u obliku sufinanciranja obrazovnih programa glavni je razlog njihova nekorištenja, navelo je 37% ispitanika koji ih nisu uopće koristili u posljednjih 12 mjeseci. Također, velik dio anketiranih naveo je da ih nisu koristili zbog nepravovremenog dobivanja informacija o njihovom korištenju (28%), kao i složenih procedura za dobivanje tih potpora (28%).

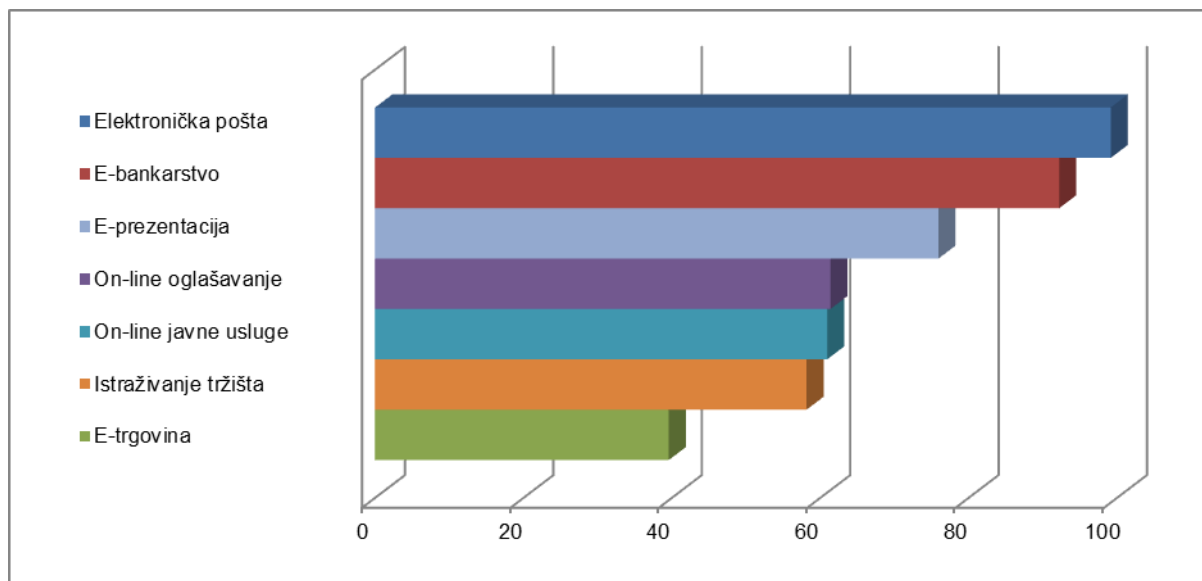
Iako je u odnosu na rezultate zabilježene u 2009. godini situacija u pogledu korištenja državnih potpora za obrazovanje nešto povoljnija, još uvijek nije zadovoljavajuća. U prilog tome ponajprije ide

velik postotak ispitanika koji su neinformirani o postojanju potpora ili kasno dobivaju relevantne informacije o tome kako te potpore koristiti, a velik postotak njih također posebno demotivirajućim ističe složene procedure za dobivanje tih potpora. Zbog toga je očita potreba konstantnog rada na pravovremenoj promociji dostupnosti pojedinih oblika državnih potpora za obrazovanje zaposlenika te maksimalnom pojednostavljenju procedura i potrebnih kriterija njihovog dobivanja.

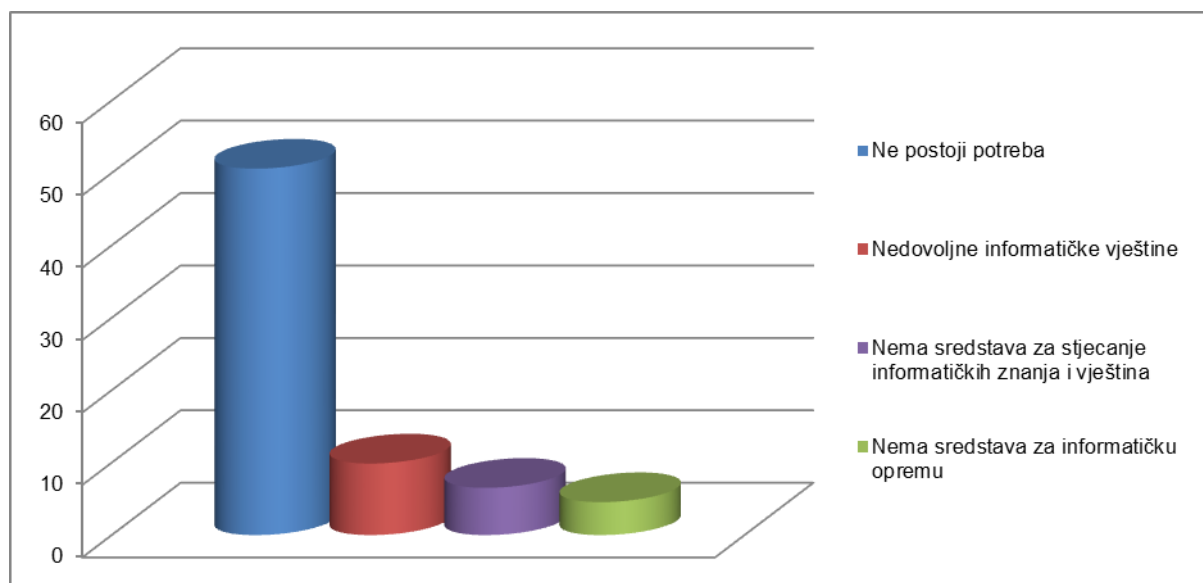
2.3. KORIŠTENJE INTERNETA U POSLOVANJU

U MSP se internet pokazuje iznimno važnim sredstvom komunikacije budući da je na svako pitanje o korištenju interneta u poslovanju u različitim oblicima više od 39% izjašnjenih ispitanika odgovorilo potvrdno. Najveći postotak poduzeća, njih čak 99%, otpada na korištenje elektroničke pošte u redovnom poslovanju, a zanimljivo je da su se sva srednje velika poduzeća izjasnila potvrdno na ovo pitanje. Korištenje elektroničke pošte slijedi e-bankarstvo, e-prezentacija itd. Budući da je na tom pitanju bilo dozvoljeno i samostalno unijeti nešto drugo, nekoliko je poduzeća spomenulo da internet koriste za educiranje, pružanje tehničke podrške, komunikaciju s drugim poduzećima u pogledu stanja narudžbi i slično.

Grafikon 6: Korištenje interneta u poslovanju (u %)



Grafikon 7: Glavni razlozi nekorisćenja interneta u poslovanju (u %)



2.4. SURADNJA S DRUGIM TRGOVAČKIM DRUŠTVIMA I OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

Gotovo polovica (45%), odnosno četvrtina (25%), anketiranih poduzeća istaknula je suradnju s obrazovnim sektorom u vidu organiziranja stručne prakse za učenike, odnosno za studente kao najčešći oblik njihove suradnje. Ovdje su vidljiva velika odstupanja u odnosu na veličinu poduzeća, jer čak 68% srednje velikih poduzeća organizira stručne prakse za učenike, dok to čini samo 30% mikro i 42% malih. Također, stručnu praksu za studente organizira 41% srednje velikih, a 18% mikro i 19% malih poduzeća. S obzirom na regionalnu pripadnost u udjelima poduzeća koja organiziraju stručne prakse za studente nema većih razlika, dok u organiziranju stručne prakse za učenike prednjače poduzeća iz Panonske Hrvatske (57%), u odnosu na znatno niži postotak u Jadranskoj (35%) i Sjeverozapadnoj Hrvatskoj (34%).

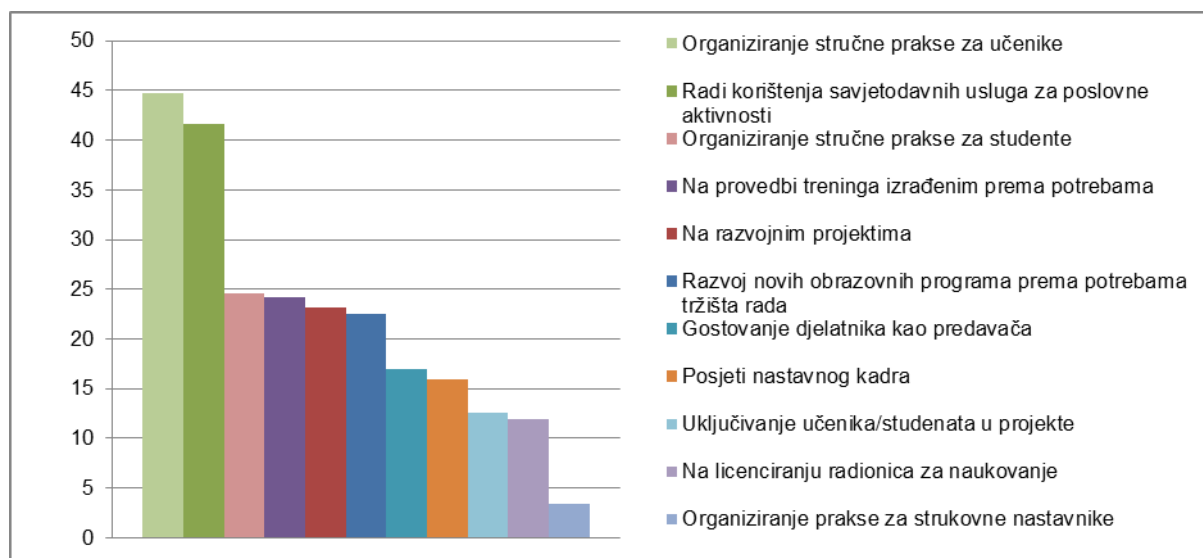
Suradnja s drugim trgovačkim društvima na području obrazovanja i razvoja zaposlenika unutar djelatnosti poduzeća (težinski prosjek 34) učestalija je od suradnje s drugim poduzećima izvan djelatnosti (težinski prosjek 26). Drugim riječima, može se reći da unutar djelatnosti MSP rijetko ili tek ponekad surađuju s drugim poduzećima, dok je suradnja s drugim poduzećima izvan okvira djelatnosti rijetka. Ujedno, kvantitativno manja odstupanja uočena su kod srednje velikih poduzeća koja češće surađuju od mikro i malih poduzeća.

Razlozi nesuradnje i nekooperativnosti i unutar, ali i izvan iste djelatnosti među poduzećima, mogu biti višestruki, poput straha od konkurencije, nepovjerenja, inertnosti itd. Pozitivne strane bilo koje vrste suradnje, a posebice suradnje na području obrazovanja i razvoja zaposlenika, moraju biti jasno vidljive i konkretne za svakog sudionika, a to su: povećanje konkurentnosti osoblja, proizvoda i samih poduzeća, optimalnije korištenje resursa, približavanje tvrtki i drugih institucija, pogotovo kako bi se

pravovremeno dobile informacije primjerice o državnim potporama, zatim jeftinije uvođenje novih tehnologija, razmjena ideja te pronalazak investitora, drugih kadrova sa specifičnim znanjima, kao i kupaca njihovih proizvoda.

Gotovo polovica (45%), odnosno četvrtina (25%), anketiranih poduzeća istaknula je suradnju s obrazovnim sektorom u vidu organiziranja stručne prakse za učenike, odnosno za studente kao najčešći oblik njihove suradnje. Ovdje su vidljiva velika odstupanja u odnosu na veličinu poduzeća, jer čak 68% srednje velikih poduzeća organizira stručne prakse za učenike, dok to čini samo 30% mikro i 42% malih. Također, stručnu praksu za studente organizira 41% srednje velikih, a 18% mikro i 19% malih poduzeća. S obzirom na regionalnu pripadnost u udjelima poduzeća koja organiziraju stručne prakse za studente nema većih razlika, dok u organiziranju stručne prakse za učenike prednjače poduzeća iz Panonske Hrvatske (57%), u odnosu na znatno niži postotak u Jadranskoj (35%) i Sjeverozapadnoj Hrvatskoj (34%).

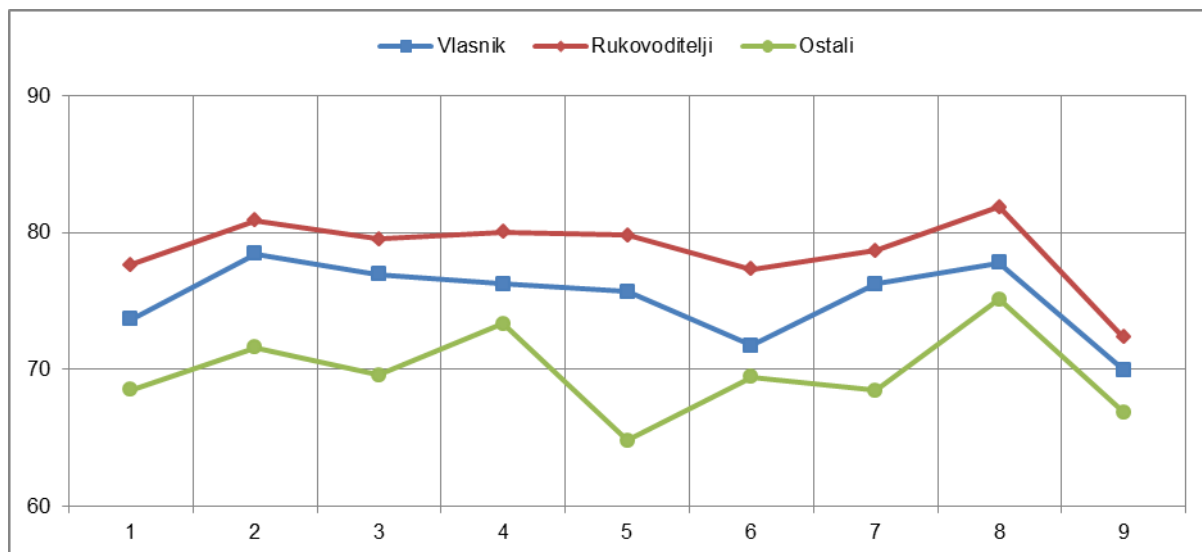
Grafikon 8: Razlozi suradnje MSP s obrazovnim sektorom (u %)



2.5. BUDUĆI RAZVOJ ZAPOSLENIKA

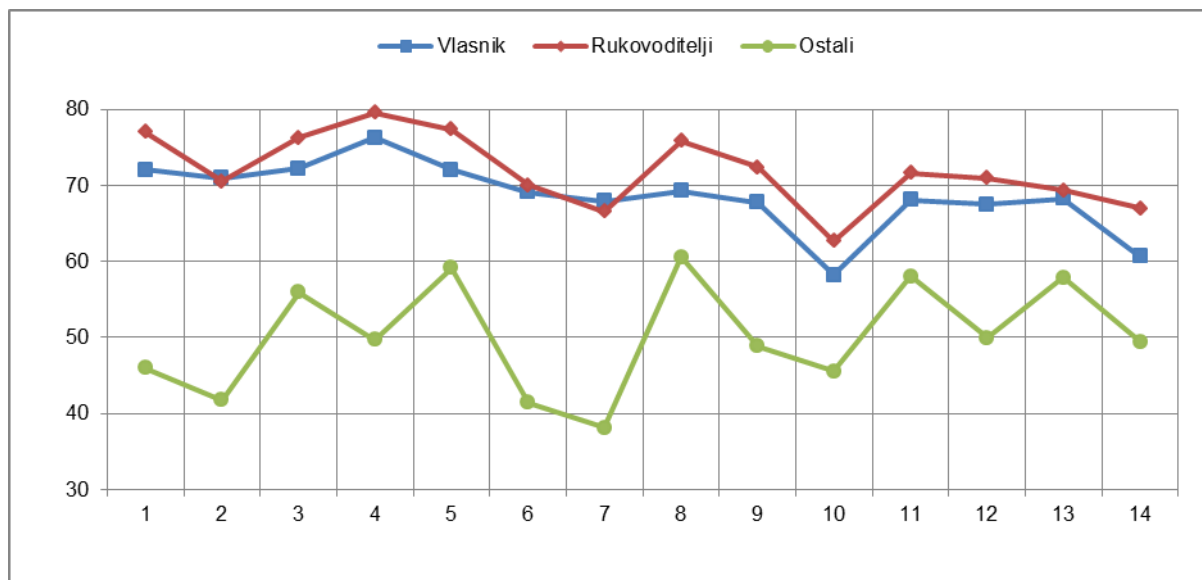
Posebno važnim za razvoj i obrazovanje zaposlenika smatra se planiranje tog razvoja u budućnosti te kvalitetno kreiran financijski plan kojim se takav razvoj može i ostvariti. Da bi se tako nešto postiglo, svakako se mora jasno razlučiti koje su poduzetničke vještine potrebne kojoj vrsti zaposlenika..

Grafikon 9: Procjena važnosti razvoja osobina za budućnost, težinski prosjeci



1.Spremnost i otvorenost za unapređivanje rada, 2.Sposobnost suočavanja s promjenama, 3. Sposobnost jasno komuniciranja, 4.Sposobnost i spremnost na suradnju, 5.Preuzimanje inicijative za pronalaženje i predlaganje novih rješenja, 6.Spremnost i predanost cjeloživotnom učenju, 7. Osobna odgovornost i spremnost na preuzimanje rizika za vlastite inicijative u radu, 8.Usmjerenost na rezultat, ustrajnost i učinkovitost u radu 9. Pozitivan stav i spremnost na rad u multietničkoj–multikulturalnoj sredini.

Grafikon 10: Procjena važnosti provedbe programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u budućnosti, težinski prosjeci



1- Organizacija i rukovođenje, 2 - Financije, računovodstvo i kontroling, 3 - Usluge i servisi orijentirani na kupca, 4 - Vođenje i motiviranje, 5 - Rješavanje problema i konflikata, 6 - Praćenje legislative RH, 7 - Praćenje legislative i direktiva EU, 8 - Informatička znanja i vještine, 9 - Prezentsijske vještine, 10 - Matematičko-numerička znanja i vještine, 11 - Komunikacija na hrvatskom jeziku, 12 - Komunikacija na stranom jeziku, 13 - Informiranost i opća kultura, 14 - Administrativna znanja i vještine

Provedba programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u budućnosti vlasnicima i rukovoditeljima znatno je potrebna od ostalih zaposlenika, pri čemu se vođenje i motiviranje navodi

kao najvažnija vještina koju bi valjalo dodatno usavršiti. Najmanje važne kod vlasnika i rukovoditelja ocijenjene su matematičko-numerička te administrativna znanja i vještine. Kod ostalih zaposlenika najviše bi trebalo poraditi na informatičkoj pismenosti, što je i u 2009. godini bilo na prvom mjestu, a zatim na rješavanju problema i konflikata. S druge strane, ispitanici smatraju da je praćenje legislative najmanje važno za ostale zaposlenike.

3. REZULTATI ANALIZE ZA OBRТNIKE

U analizi provedenoj 2010. prvi puta su uključeni i obrtnici. Od ukupnog uzorka koji je obuhvaćao 2.661 obrtnika, anketiranju je pristupilo njih 399 (15%). Od 399 obrtnika, njih 359 anketu je ispunilo u cijelosti. Za opće zaključke o obrtnicima proizašle iz analize cijelog uzorka ovaj broj obrtnika bio je dovoljan, ali su analize prema djelatnosti obrta bile znatno otežane.

Prema procjeni osoba koje su ispunjavale upitnik ukupni prihodi porasli su kod otprilike 16% analiziranih obrtnika, dok je prosječan pad prihoda zabilježen kod 55% obrtnika iz uzorka.

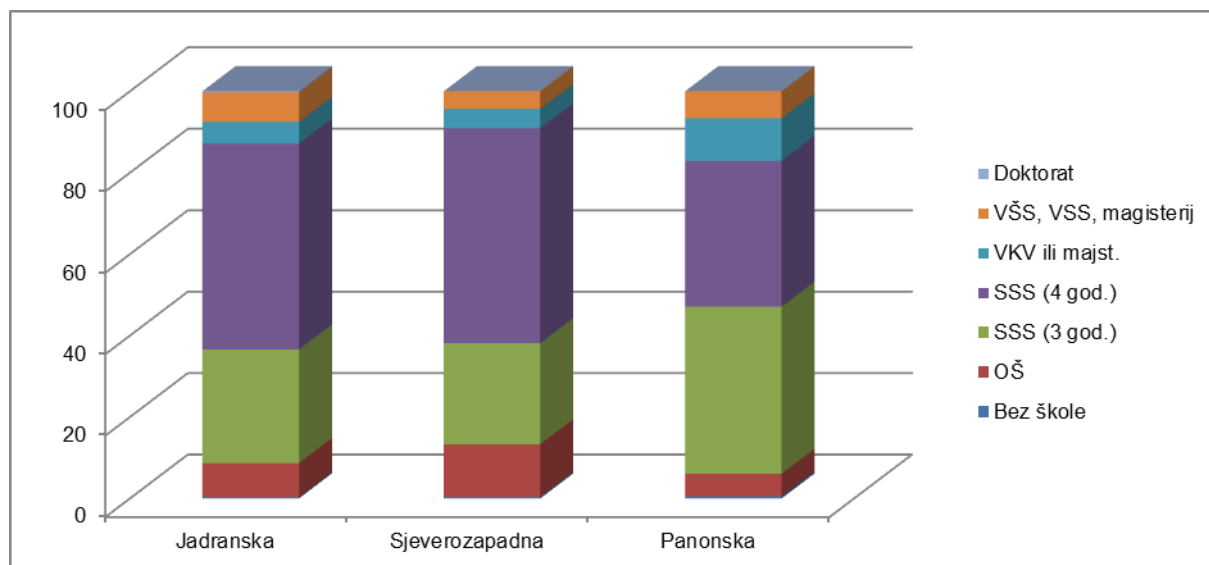
Obzirom da je u analiziranom uzorku prosječan broj zaposlenih kod obrtnika tek 2,6 zaposlenika, ne čudi velik udio obrtnika (64%) koji nije zabilježio promjene u broju zaposlenika u odnosu na kraj 2008. Prosječno je 15% ispitanika zabilježilo porast, a 21% pad u broju zaposlenika. Tek manja odstupanja vidljiva su u usporedbi prema regionalnoj pripadnosti pa je najveći porast (16%) i ujedno najveći pad (24%) broja zaposlenika zabilježen u Panonskoj Hrvatskoj.

Analizom uzorka vidljive su posljedice utjecaja gospodarske krize na poslovanje, te nešto manje na kretanje broja zaposlenika, jer je oko 55% analiziranih obrtnika zabilježilo pad ukupnih prihoda u odnosu na kraj 2008., a 21% pad broja zaposlenih.

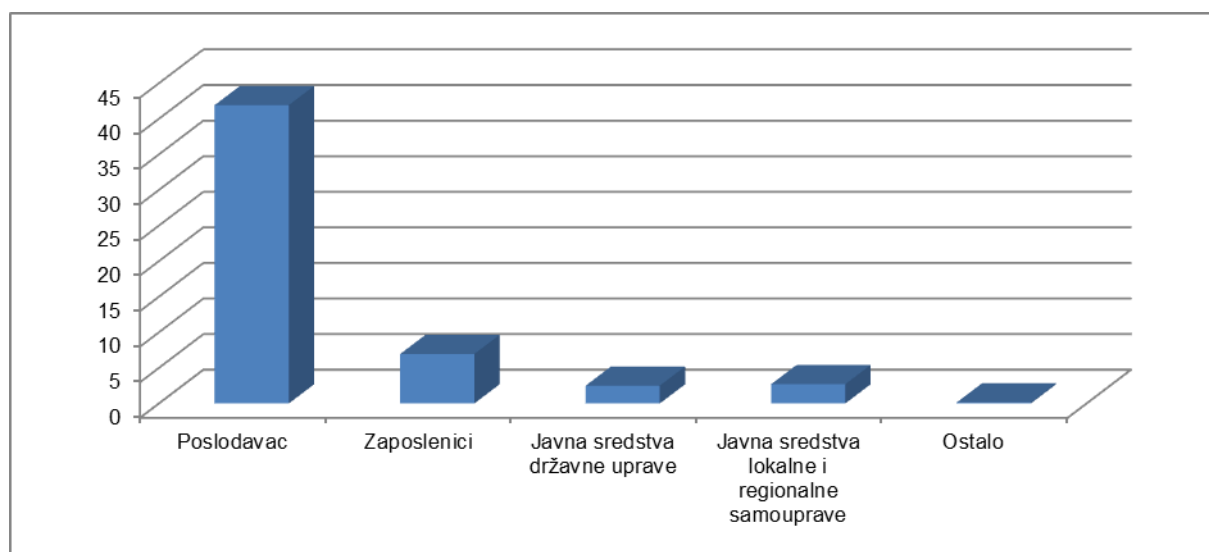
3.1. OBRAZOVNA STRUKTURA I FINANCIRANJE OBRAZOVANJA

Najveći udio u obrazovnoj strukturi obrta (prosječno 78%) ima srednju stručnu spremu, od kojih je veći dio (47%) s četverogodišnjom školom. Udio visokoobrazovanog kadra jest 6%, a niskoobrazovanog 10%.

Grafikon 11. Obrazovna struktura zaposlenih prema regionalnoj pripadnosti (u %)



Grafikon 12. Financiranje razvoja i obrazovanja zaposlenika u obrtu, težinski prosjeci

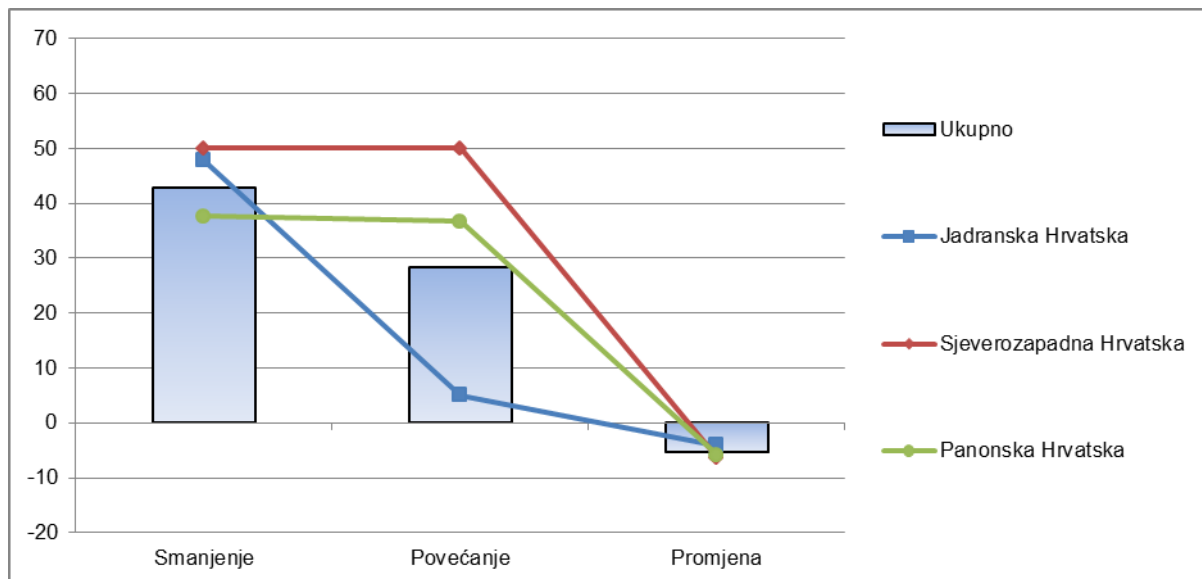


Poslodavac u obrtu tek ponekad financira razvoj i obrazovanje zaposlenika, dok se iz svih ostalih sredstava gotovo nikad ne financira razvoj i obrazovanje zaposlenika. Financiranje iz ostalih sredstava, poput onih iz fondova Europske Unije, razvoj i obrazovanje zaposlenika navodi tek jedan obrt, i to s kvalitativnom procjenom ponekad.

Prema procjenama ispitanika, većina obrtnika (prosječno 84%) nije mijenjala postotak ukupnih prihoda kojeg odvajaju za razvoj i obrazovanje zaposlenika, a tek je 2% ispitanika taj udio i povećalo. Zanimljivo male regionalne razlike vidljive su kod smanjenja ukupnih prihoda gdje se pokazalo da Jadranska Hrvatska ima dvostruko niži udio izdvajanja sredstava kojim financiraju razvoj i obrazovanje zaposlenika od Panonske Hrvatske, što se može, barem djelomično, objasniti dobrim ostvarenjem

turističke sezone u 2010. Prosječne promjene u udjelu prihoda namijenjenih obrazovanju i razvoju zaposlenika prikazuje Grafikon 13.

Grafikon 13. Prosječne promjene u udjelu prihoda namijenjenih obrazovanju i razvoju zaposlenika (u %)

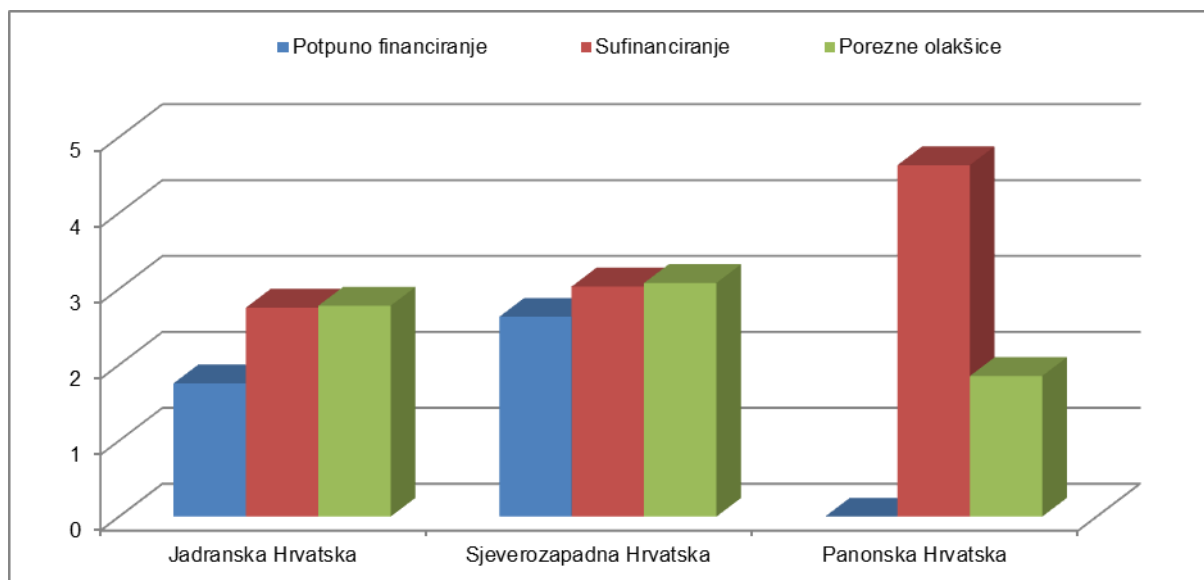


3.2. KORIŠTENJE DRŽAVNIH POTPORA

Obrtnici gotovo uopće ne koriste državne potpore za razvoj i obrazovanje zaposlenika. Tek su 4 od ukupno 315 obrtnika (1,3%) koji su uopće odgovorili na pitanje o korištenju državnih potpora u obliku potpunog financiranja na ovo pitanje odgovorila potvrdno dok je samo njih 10 od 283 (3,5%) odgovorilo za slučaj sufinanciranja i njih 7 od 283 u slučaju poreznih olakšica (2,5%). Vidljiva odstupanja po regijama zapravo su rezultat iznimno malog broja ispitanika koji su odgovorili da uopće koriste državne potpore.

Od korištenih državnih potpora obrtnici uglavnom koriste naknade za treninge, kongrese, usavršavanja i specijalizacije te naukovanje za obrtnička zanimanja i školarine za stjecanje kvalifikacije.

Grafikon 14. Korištenje državnih potpora za razvoj i obrazovanje zaposlenika (u %)



U kontekstu slabog korištenja potpora puno je zanimljivije analizirati razloge zbog kojih se te potpore nisu koristile.

Glavni razlog nekorištenja potpora u obliku potpunog financiranja neznanje je o postojanju istih. Naime, 90 od ukupno 311 ispitanika (29%) koji su se izjasnili kako te potpore nisu koristili izjavilo je kako ne zna za njihovo postojanje. Na drugom mjestu je složena procedura njihovog dobivanja (26%) te zadovoljavajuća razina znanja i vještina kod zaposlenika (24%) i nepravovremeno dobivanje informacija o korištenju tih potpora (21%). Izuzev zadovoljavajuće razine znanja i vještina kod zaposlenika ostala tri razloga također su navedena kao glavni razlozi nekorištenja potpora u obliku potpunog financiranja kod MSP.

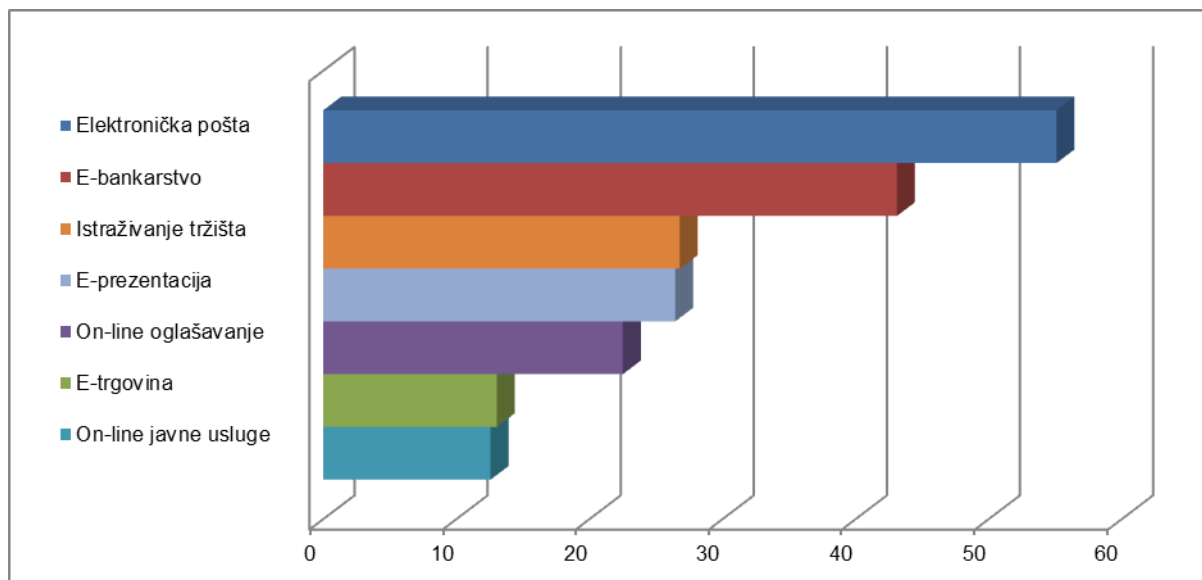
Glavni razlog nekorištenja potpora u obliku sufinanciranja obrazovnih programa jest neznanje obrtnika o njihovom postojanju. Jedan dio njih smatra da je razlog taj što su vještine njihovih zaposlenika zadovoljavajuće (23%), da su procedure za njihovo dobivanje složene (23%) i informacije o njihovom korištenju nepravovremene (19%).

Neinformiranost o postojanju državnih potpora u obliku poreznih olakšica glavni je razlog njihova nekorištenja. Od 281 obrtnika koji su se izjasnili u pogledu korištenja državnih potpora u obliku poreznih olakšica, njih 274 (97,5%) nije ih koristilo u posljednjih 12 mjeseci. Od tog broja prosječno 46% ispitanika ne zna za njihovo postojanje, a 31% njih smatra da je presložena procedura njihovog dobivanja. Neinformiranost o postojanju državnih potpora za obrazovanje u obliku poreznih olakšica prevladava u Panonskoj Hrvatskoj (čak 58%), dok je taj udio 44% u Jadranskoj Hrvatskoj i 32% u Sjeverozapadnoj Hrvatskoj. I kod obrtnika se ukazala potreba za promoviranjem postojećih oblika potpora i uklanjanjem birokratskih barijera koje koče njihovu širu upotrebu.

3.3. KORIŠTENJE INTERNETA U POSLOVANJU

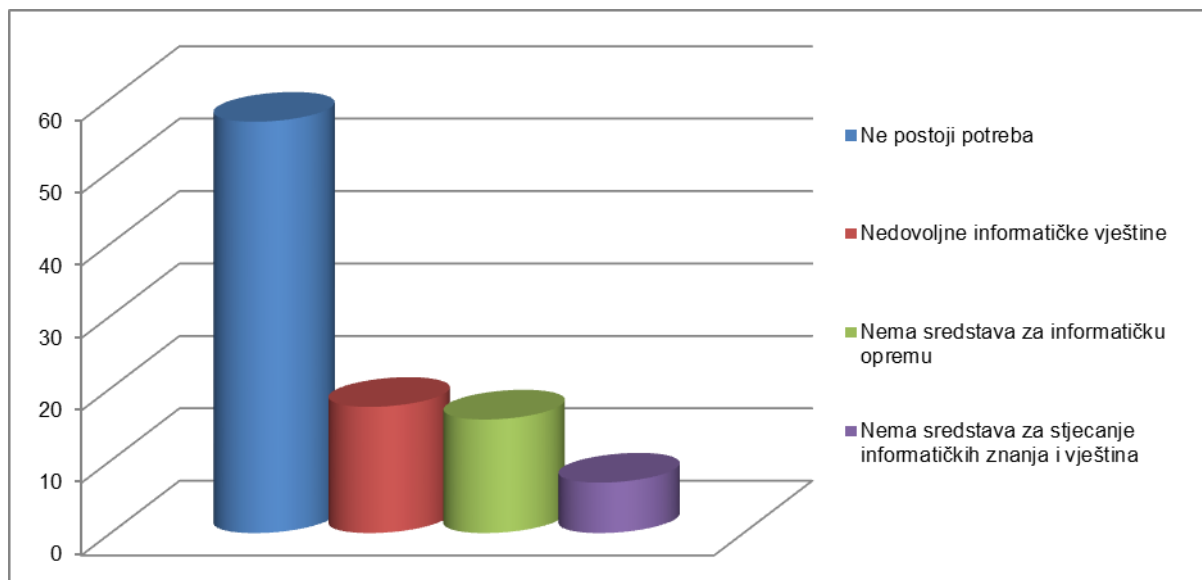
Za razliku od MSP obrtnici znatno manje koriste internet u vlastitom poslovanju.

Grafikon 15. Korištenje interneta u poslovanju (u %)



Najveći broj obrtnika, njih 55%, u svom poslovanju služi se elektroničkom poštom. Na drugom mjesto nalazi se e-bankarstvo (43%), a slijede ga istraživanje tržišta (27%) i prezentacija i komunikacija s potencijalnim korisnicima putem internet stranica (26%). Velike razlike uočljive su prema djelatnostima pa tako kod administrativnih djelatnosti, djelatnosti informacija i komunikacija te djelatnosti obrazovanja svi koriste elektroničku poštu, dok je najmanji udio korištenja elektroničke pošte zabilježen kod djelatnosti A - Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (39%). U nastavku će biti prikazani razlozi za tako slabo korištenje interneta kod obrtnika.

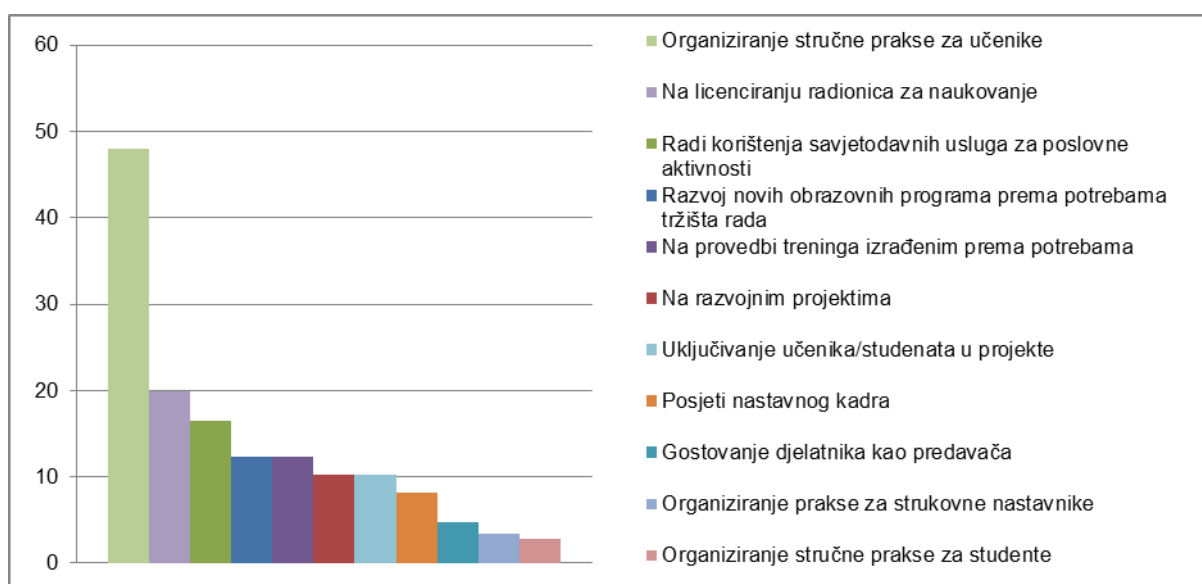
Grafikon 16. Glavni razlozi nekoristenja interneta u poslovanju (u %)



3.4. SURADNJA S DRUGIM OBRTIMA, TRGOVAČKIM DRUŠTVIMA I OBRAZOVNIM INSTITUCIJAMA

Kao glavni razlog suradnje s obrazovnim sektorom 48% obrtnika iz analiziranog uzorka navodi organiziranje stručne prakse za učenike. Drugi važan razlog suradnje s obrazovnim sektorom jest licenciranje radionica za naukovanje. Organiziranje stručne prakse za studente kod obrtnika jest najrjeđi razlog te suradnje.

Grafikon 17. Razlozi suradnje s obrazovnim sektorom (u %)



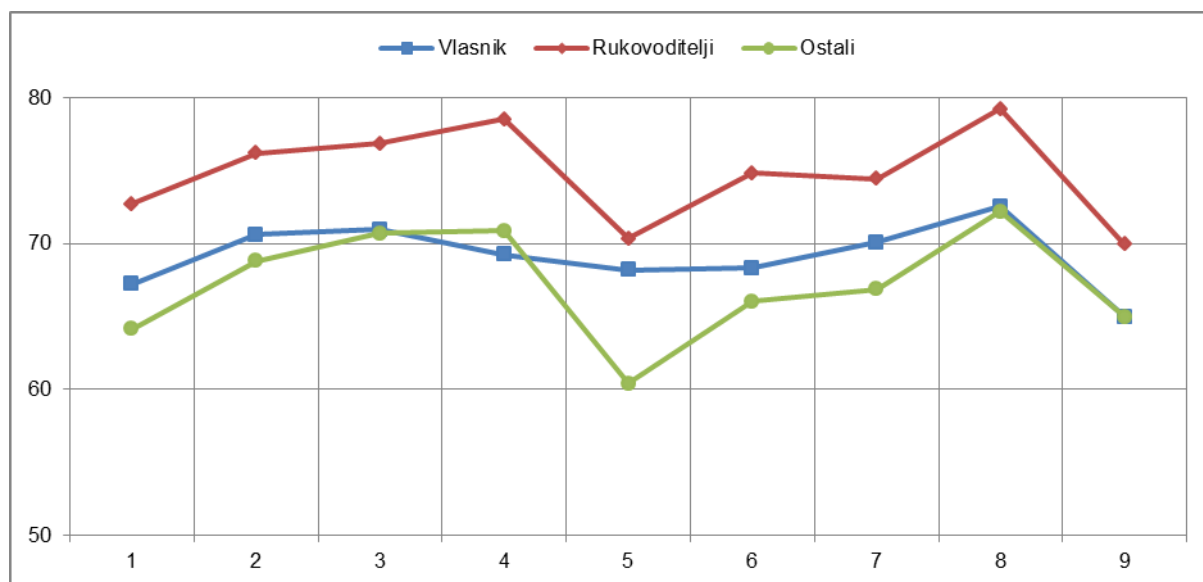
Na području obrazovanja i razvoja zaposlenika obrtnici u prosjeku rijetko surađuju s drugim obrtima i trgovačkim društvima. Iako rijetka, suradnja među obrtima značajno je učestalija od suradnje izvan djelatnosti obrta koja je izuzetno rijetka. S ustanovama za visoko obrazovanje na području razvoja i

obrazovanja zaposlenika gotovo nikad ne surađuju. S ustanovama za srednje obrazovanje najčešće surađuju obrti iz djelatnosti S - Ostale uslužne djelatnosti (težinski prosjek 34), dok s ostalim pružateljima obrazovnih usluga najčešće surađuju obrti iz djelatnosti R - Umjetnost, zabava i rekreacija (2 obrta s težinskim prosjekom 50) i J - Informacije i komunikacije (6 obrta s težinskim prosjekom 42).

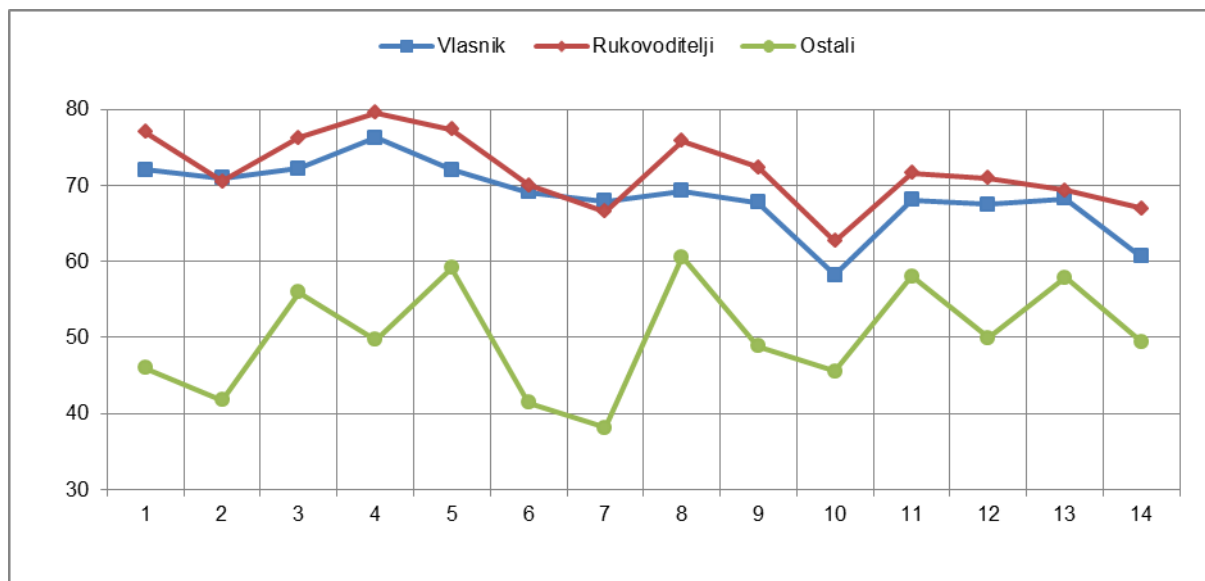
3.5. BUDUĆI RAZVOJ ZAPOSLENIKA

Razvoj svih devet osobina (spremnost i otvorenost za unapređivanje rada (1), sposobnost suočavanja s promjenama (2), sposobnost jasnog komuniciranja (3), sposobnost i spremnost na suradnju (4), preuzimanje inicijative za pronalaženje i predlaganje novih rješenja (5), spremnost i predanost cjeloživotnom učenju (6), osobna odgovornost i spremnost na preuzimanje rizika za vlastite inicijative u radu (7), usmjerenost na rezultat (8), ustrajnost i učinkovitost u radu i pozitivan stav i spremnost na rad u multietničkoj–multikulturalnoj sredini (9)) poželjan je kod svih zaposlenika, kao i kod vlasnika obrta, no najpoželjniji je kod rukovoditelja. Najpoželjnija osobina kod svih zaposlenika (vlasnika, rukovoditelja i ostalih) jest usmjerenost na rezultat, ustrajnost i učinkovitost u radu. Kod rukovoditelja i ostalih zaposlenika najpoželjnija je sposobnost i spremnost na suradnju. Kod vlasnika obrta najpoželjnija je sposobnost jasnog komuniciranja. Najmanje važna osobina kod rukovoditelja i vlasnika je pozitivan stav i spremnost na rad u multietničkoj–multikulturalnoj sredini, dok je ostalim zaposlenicima najmanje važno preuzimanje inicijative za pronalaženje i predlaganje novih rješenja.

Grafikon 118. Procjena važnosti razvoja osobina za budućnost, težinski prosjeci



Grafikon 19. Procjena važnosti provedbe programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u budućnosti, težinski prosjeci



1- Organizacija i rukovođenje, 2 - Financije, računovodstvo i kontroling, 3 - Usluge i servisi orijentirani na kupca, 4 - Vođenje i motiviranje, 5 - Rješavanje problema i konflikata, 6 - Praćenje legislative RH, 7 - Praćenje legislative i direktiva EU, 8 - Informatička znanja i vještine, 9 - Prezentacijske vještine, 10 - Matematičko-numerička znanja i vještine, 11 - Komunikacija na hrvatskom jeziku, 12 - Komunikacija na stranom jeziku, 13 - Informiranost i opća kultura, 14 - Administrativna znanja i vještine

Provedba programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u budućnosti vlasnicima i rukovoditeljima obrta znatno je potrebna od ostalih zaposlenika, pri čemu se vođenje i motiviranje navodi kao najvažnija vještina koju bi valjalo dodatno usavršiti. Najmanje važne vlasnicima i rukovoditeljima u obrtima su matematičko-numerička te administrativna znanja i vještine. Ostali zaposlenici u obrtima najveći naglasak stavljaju na informatičku pismenost i znanja, te rješavanje problema i konflikata, a najmanji na praćenja legislative i EU direktiva.

4. ZAKLJUČAK I PREPORUKE CJELOKUPNE ANALIZE

Stanje u Hrvatskoj u pogledu razvoja zaposlenika i poduzetničkih vještina još uvijek nije zadovoljavajuće, no očigledni su pozitivni pomaci u odnosu na 2009. godinu, čemu su barem djelomično doprinijeli rezultati i preporuke prošlogodišnjeg istraživanja, a to je svakako i jedan od poticaja za nastavak ovog istraživanja i u budućnosti. Međutim, proces formalnog obrazovanja je iznimno dugotrajan te je potrebno dosta vremena da se postojeća obrazovna struktura zaposlenika značajnije izmijeni pa stoga treba biti uporan i strpljiv. Eventualne veće promjene u tom smislu moći će se uočiti tek kroz nekoliko godina uz konstantno promicanje važnosti obrazovanja i poduzetničkih vještina i ulaganje u provedbu specijaliziranih programa. Svakako je važno barem na godišnjoj razini pratiti napretke i davati preporuke za naredne faze sustavnog razvoja znanja, poduzetnosti i konkurentnosti zaposlenika i poduzeća, a time i gospodarstva u cjelini.

Veći dio znanja i vještina za koji je iskazan interes ispitanika pokriven je MINGORP-ovim programima poticanja razvoja i obrazovanja MSP i obrtnika. Iz te perspektive svakako možemo ustvrditi da su programi MINGORP-a relativno dobro prilagođeni potrebama potencijalnih korisnika te da su moguća tek mala poboljšanja u procesu definiranja programa. Rješavanje problema i konflikata jedan je od segmenata koji nije pokriven u dovoljnoj mjeri pa bi trebali u programe namijenjene ponajprije rukovoditeljima, a povezane s upravljanjem ljudskim resursima, uključiti i taj dio. Informatička znanja i vještine bile su pokrivene postojećim programima, međutim svakako treba i nadalje raditi na konstantnom unapređivanju s ciljem uspostave standarda informatičkih vještina, jer će to zasigurno imati utjecaj i na poboljšanje razine informiranosti i opće kulture zbog dostupnosti informacija putem interneta.

Za poboljšavanje usmene i pismene komunikacije na hrvatskom i stranom jeziku te za unapređivanja matematičko-numeričkih znanja i vještina trebalo bi uspostaviti dvojaki sustav djelovanja. Prvo, sustav osnovnog i srednjoškolskog obrazovanja prilagoditi kako bi se na dugi rok ostvarili pozitivni pomaci u tom smjeru. S druge strane, potrebno je omogućiti i kreirati programe obrazovanja za postojeće poduzetnike. Za znanje stranih jezika poduzetnicima se mogu omogućiti sufinancirani programi u dogovoru sa školama stranih jezika s naglaskom na poslovnu korespondenciju. Za komunikaciju na hrvatskom jeziku valjalo bi poduzetnike upoznati s poslovnim bontonom te povezati programe s razvojem informatičkih znanja i vještina poput obrade teksta (MS Word), prezentacijskih vještina (MS Powerpoint) i korištenja e-mail komunikacije (MS Outlook). Osnovne koncepte matematike i numerike valjalo bi povezati s poslovnim potrebama te uz nadogradnju korištenja standardnih alata za manipulaciju podacima (npr. MS Excel, MS Access). Drugim riječima, glavna preporuka na kreiranje programa obrazovanja u budućnosti odnosi se na kombiniranje osnovnih potreba s informatičkim znanjima i vještinama, jer bi se tim načinom razvijale prijeko potrebne vještine korištenja računala, a ujedno bi se i povećala primjenjivost specifičnih znanja i vještina u praksi.

Svakako treba dodati da je za efikasno provođenje edukativnih usluga nužna uspostava umrežavanja provoditelja programa i lokalnih i regionalnih institucija te poslovnih asocijacija poput županijskih komora, regionalnih razvojnih agencija i slično. Potrebna je i intenzivnija kampanja prezentiranja i približavanja svih oblika potpora u javnosti putem šireg spektra dostupnih lokalnih i nacionalnih medija.