

# TEORIJSKO ZNANJE I PRAKSA U GLOBALNOM OKRUŽENJU

Datum prijave: 16.4.2014.

Datum prihvatanja: 30.5.2014.

UDK 165:316.37

Prethodno priopćenje

**Doc. dr. Jasmina Starc**

Visoka škola za upravljanje i poslovanje Novo mesto,  
Na Loko 2, 8000 Novo mesto, Slovenija

**Mag. Barbara Rodica, viš. pred.**

Visoka škola za upravljanje i poslovanje Novo mesto,  
Na Loko 2, 8000 Novo mesto, Slovenija

**Dr. Iva Konda, viš. pred.**

Visoka škola za upravljanje i poslovanje Novo mesto,  
Na Loko 2, 8000 Novo mesto, Slovenija

**SAŽETAK:** Tendencija znanja u globalnom okruženju je u povećanju ulaganja u obrazovanje i stalno stručno usavršavanje u svim oblastima i od strane svih zainteresiranih aktera (uključujući i poduzeća) na takav način da možemo biti bliže nivou ulaganja u obrazovanje razvijenih zemalja. S globalizacijom moramo internacionalizirati obrazovanje, a kroz intenzivnu suradnju s industrijom odnosno privredom trebamo osiguravati koordinaciju profila diplomaca s potrebama privrede i vrstom potrebnim kompetencija. Stupanj konkurencije između firmi i pojedinaca u globalnom okruženju se iz dana u dan povećava. Od zaposlenih se očekuje da koriste svoja teorijska znanja stečena tijekom formalnog i/ili neformalnog obrazovanja u svakodnevnom radu. Pojedinci i organizacije koji mogu koristiti, iskoristavaju i osiguravaju prijenos postojećeg teorijskog znanja iz obrazovnih institucija tako da identificiraju i iskoriste nove izvore znanja, pripadaju među najuspješnije u bilo kojoj grani djelatnosti. Ključni element u svemu ovome je da s procesom prenošenja znanja razumijemo transfer znanja od onih koji imaju znanje i s mjesta, gdje znanje nastaje, do svih onih koji trebaju znanje i do mjesta, gdje je znanje komercijalno vrijedno i korisno. U budućnosti će biti ključne vještine globalnog znanja, poznavanje drugih kultura, povijesti, geografije, znanje stranih jezika i međunarodne ekonomije.

**Ključne riječi:** znanje, teorija, praksa, globalno okruženje, globalno društvo

## 1. UVOD

Za poduzeće je neophodno, da ima profesionalno stručno i kvalificirano osoblje, i zbog toga mora pružiti odgovarajuće obrazovanje i obuku. Samo na taj način će moći raditi svoj posao, a njihov posao je često složen i pretenciozan. Tvrtke u najbrže rastućim industrijama se u svom radu sve manje oslanjaju na tradicionalne prirodne resurse te se sve više usmjeravaju prema intenzivnijem korištenju vrijednog znanja zaposlenih. Ključni faktor za postizanje konkurentnosti predstavlja način na koji zaposleni uspiju koristiti, kombinirati i plasirati svoje vještine.

Učinkovitost obuke i obrazovanja ovisi od volje i motivacije zaposlenih za obrazovanje i stjecanje novog znanja. Poduzeće će imati mnogo veću korist ukoliko će pripremiti plan obuke zajedno sa zaposlenicima. Neslaganja mogu nastati kada zaposleni nemaju slobodu sami kazati na kojim područjima osjećaju potrebu za dodatnim obrazovanjem. Realizacija njihovih potreba je u isto vrijeme dodatna motivacija za obavljanje posla koji paralelno s tim dovodi do boljih poslovnih operacija. Kroz kontinuirane edukacije i obuke zaposlenici su u stanju povećati opseg znanja, stječu nova iskustva i ideje, sve su više sposobni za učenje novih vještina, lakše se mogu prilagoditi stalnim promjenama,

povećava se njihova produktivnost, kvaliteta rada i slično.

Svaki zaposleni mora biti dobro kvalificiran za svoj posao, što znači da mora savladati svoju profesiju i učinkovito koristiti teorijske temelje svoje struke, isto tako mora imati adekvatno praktično znanje i profesionalne vještine. S učinkovitom obukom možemo postići unapređenje rada pojedinaca, timova ili čitave tvrtke. Veća kvalifikacija za rad daje zaposlenicima i veću samosvijest, sigurnost i mogućnost za primanje više ispravnih odluka u svakom trenutku.

## 2. STJECANJE, RAZVOJ I UPOTREBA TEORIJSKOG ZNANJA U GLOBALNOM OKRUŽENJU

Globalizacija tržišta i zaoštrenje međunarodne konkurencije, koje su bile izazvane i s eksponencijalnim rastom tehnološkog znanja i time vezanim inovacijama u organizacijskim strukturama, načina proizvodnje i samim proizvodima, suočavaju poduzeće sa zadatkom da moraju reagirati sve brže i brže, kreativnije i fleksibilnije. A u isto vrijeme su razvoj u širem i obližnjem korporativnom svijetu, dramatične promjene na razini međunarodne politike, socijalni razvoj u društvu i ekološka odgovornost, ispostavljeni dodatnim zahtjevima za korporativno upravljanje. Usmjeravanje i formiranje tvrtki u ovako složenom i vrlo turbulentnom

sistemskom okruženju zahtijeva od zaposlenih da posjeduju izrazito visokostručno znanje, a u isto vrijeme i potrebne ovlasti za transfer ovog znanja.

U Sloveniji i u drugim europskim državama zbog globalizacije se sve više pokazuje potreba za integracijom i suradnjom koja je zasnovana na principima uzajamnih interesa i materijalne, geografske i kulturne povezanosti sudionika u ovom procesu. Samo učenje i obrazovanje za sve društvene uloge i sa svim sadržajima, koji se zahtijevaju od pojedinca, mogu omogućiti prepoznavanje i razvoj mnogih dimenzija njegove osobnosti - fizičke, intelektualne, estetske, emocionalne i duhovne. Osnova za razvoj neke države je dobar nivo obrazovanja cijelog stanovništva i njegova sposobnost da se prilagodi situacijama na europskim tržištima, a i u domaćem okruženju.

Uspješnost i učinkovitost svake organizacije dugoročno i u velikoj mjeri ovisi od cjelokupne poslovne strategije, u kojoj je kadrovska poslovna strategija od posebnog značaja (Cimerman, 2003, str. 156). Pri planiranju udovoljavanja potreba za ljudskim resursima ne proizlaze samo iz njezinih strateških i razvojnih ciljeva, nego buduće ljudske resurse u praksi najčešće ekstrapoliraju iz postojeće kadrovske situacije. Obrazovanje i stjecanje novih znanja je važan dio razvoja ljudskih resursa u organizaciji, a zasniva se na sustavnim, dugoročnim i individualnim razvojnim planovima u skladu sa strateškim usmjerenjima i organizacijskom kulturom. Zbog stalnih promjena u organizaciji i okruženju mora razvoj pratiti zaposlenike kroz cijeli njihov radni vijek. Samo stupanj i pravac formalnog obrazovanja nisu dovoljni za uspješno obavljanje njihovih poslovnih zadataka. U različitim fazama razvoja karijere pojedinaca se obrazovne potrebe i potrebe za stjecanjem novog znanja mijenjaju. Ulaganje u razvoj zaposlenika je dugoročna investicija, prednosti koje u velikoj mjeri ovisi od adekvatnosti programa obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja koje nude različite obrazovne institucije. Karijera zaposlenika ne ovisi samo od mogućnosti u okviru organizacije, već i od njegovih vlastitih sposobnosti, vještina, motivacije, ambicija i volje. Naravno, težnje pojedinca moraju biti u skladu sa potrebama i ciljevima organizacije.

Za uspješan nastup u globalnom društvu potreba za kontinuiranim i organiziranim obrazovanjem i usavršavanjem postaje sve jača i izraženija, donoseći trajne promjene u ponašanju pojedinaca. Stalne promjene u znanosti, tehnologiji i inženjeringu postavljaju nove zahtjeve za sve više organiziranog dodatnog obrazovanja i usavršavanja. Pojavljuju se nove usluge i proizvodi, inovacije u informacijskoj tehnologiji, sve više i više kvalificirani kandidati za zaposlenje, konkurencija na tržištu, poduzetničke ideje, gubici i dobici, usponi i stečajevi, očekivanje za participativnim režimom upravljanja, tendencija prema organizacijskoj kulturi koja je sklona učenju i slično, što se međusobno isprepliće i stvara globalizacijsku

sredinu u kojoj se natječemo za što bolji uspjeh (Možina, 2002, str. 13).

Obrazovanje sve više ovisi o potrebama i vrijednostima društva, dok je učenje sve više ovisno o individualnim potrebama i aktivnostima. Sve vrste obrazovanja i obuke trebale bi pridonijeti unapređenju obavljanja posla, poboljšanju organiziranja, upravljanja i poslovanja i pokretanju veće kreativnosti i ka profesionalnom i osobnom razvoju pojedinca. Zahvatiti bi se trebalo sadašnje i buduće ciljeve tvrtke i pojedinca. Obrazovanje, koje nije vezano za potrebe poduzeća, se obično definira kao obrazovanje koje nije u interesu poslodavca te mu se u poduzećima uobičajeno posvećuje manje pažnje.

Razvoj organizacije najviše ovisi od sposobnosti njezinih članova da postizu njezine dugoročne ciljeve. To omogućuju priprema i izvođenje odgovarajućeg sustava općeg i društvenog obrazovanja. S druge strane i razvoj viših ljudskih potreba ovisi o sposobnosti organizacije kako zadovoljiti te zahtjeve. Proces kontinuiranog obrazovanja i razvoja organizacije su stoga izravno isprepleteni. Proces kontinuiranog (stalnog, trajnog) obrazovanja u organizaciji može se definirati kao mreža događaja i aktivnosti za razvoj pojedinih vještina ljudi (Florjančič, Vuković, Ferjan, 2002).

Razvijene države polažu posebnu pažnju na stalno obrazovanje radne snage. Sve manje je naime mogućnosti zapošljavanja nekvalificirane radne snage, a isto tako je ekonomsko okruženje ubrzalo i karijerne promjene i transformaciju zahtjeva za stručnim kvalifikacijama. Razvijena tehnologija, prestrukturiranje rada i poduzeća, promjene ukusa potrošača, potražnje za različitim i boljim proizvodima i slično, sve to zahtijeva širu sposobnost i vještine radnika i njihovo brzo prilagođavanje novim zahtjevima za stručnu sposobnost. Broj mladih koji ulaze na tržište radne snage sa suvremenim znanjima i vještinama se u mnogim slučajevima smanjuje, tako da se organizacije oslanjaju na odrasle koji su već postigli određenu razinu.

Različiti socijalni faktori naglašavaju različite aspekte obrazovanja radne snage, jer poslodavci u tome vide posebnu sposobnost za poboljšanje produktivnosti i konkurentnosti poduzeća. U svakom slučaju, bez obzira na to kako tretiraju obrazovanje, imaju za cilj što više smanjiti troškove. Uloga obrazovanja u dugoročnoj strategiji poduzeća obično nije tako jasna kao i značaj ulaganja u novu opremu i kupnju drugih poduzeća. U većini zemalja funkcionira tržište obrazovanja radne snage (Mohorčič Špolar, Ivančič, 1996). Poslodavci, sindikati i pojedinci koji su u potrazi za različitim vrstama obrazovanja čine jednu stranu potražnje. Potražnja može biti vrlo različita i temelji se na početnoj obuci, specifičnim zahtjevima radnih mjesta, prirodi proizvodne aktivnosti, ulaganjima na tržištu proizvoda i slično, a kada su u pitanju ponuđači imamo na umu izvođače kontinuiranog obrazovanja radne snage. Neki su odgovorni već za

početnu obuku, a drugi osiguravaju obuku kao odgovor na zahtjeve tržišta radne snage.

Nivo nedostatka obrazovanja radnika može biti radna osnova za zaključivanje potreba za obrazovanjem. Obrazovanje je samo opći indikator prikladnosti osobe za osposobljenje za rad, a ne mora odgovarati specifičnim potrebama rada. U školskim sustavima nas, naime, pripreme za obavljanje određenih vrsta radova, ali nam pružaju samo opći temelj. Zadatak organizacije je tada da nas pripremi za obavljanje određenog zadatka.

Kada organizacija želi organizirati obrazovni sustav koji će odgovarati njezinim potrebama i potrebama zaposlenika, trebamo također znati i za opcije koje su neophodne za zadovoljavanje tih potreba. Obično nije moguće realizirati sve obrazovne potrebe u isto vrijeme, jer imamo ograničene mogućnosti. Pri tome si pomažemo sa njihovim postupnim zadovoljavanjem u planu obrazovanja, gdje definiramo programe, nositelje i potrebne resurse za obavljanje te aktivnost. U ostvarivanju i provedbi planova obrazovanja nam može pomoći za to odgovarajuća obrazovna organizacija, a obrazovanje se može odvijati u poduzeću, ili se možemo odlučiti za angažiranje u kombinaciji oba. U fazi pripreme za obrazovanje prvo treba pripremiti odgovarajuće programe koji su osnova, na temelju kojih se obrazovanje može dovesti naprijed do organizacije, a zatim do samog izvođenja. Kada se određeni program završi, naš je zadatak da procijenimo njegove efekte u pogledu ciljeva, koje smo postavili na početku pripreme programa (Jereb, 1998, str. 103).

Trebamo biti svjesni da živimo u vremenu u kojem se slično kao pojedinac, koji treba učiti cijeli život, uči i njegova organizacija. Budućnost organizacija u velikoj mjeri ovisi od sposobnosti učenja i obuke svih zaposlenika, posebno menadžera, koji bi trebali biti primjer svim ostalim suradnicima (Robbins, 2003, str. 51). Aktivno obrazovanje i obuka zaposlenika je osnova za inovacije koje omogućuju organizacijama da dobiju ili zadrže veću konkurentsku prednost na tržištu. Zato su danas obrazovanju nametnuti sveobuhvatni zadaci koji zahtijevaju reformu cjelokupne sfere. Uz to ne smijemo zaboraviti na iskustva iz prošlosti, a u isto vrijeme moramo uzeti u obzir mogućnosti koje između ostalog nudi suvremena tehnologija. Bolji rezultati se mogu opravdano očekivati samo iz sinkroniziranog ažuriranja svih elemenata u sferi obrazovanja. Suvremena tehnologija je svakako jedan od uvjeta za kreativno i inovativno razmišljanje zaposlenih ljudi, dajući im bezbroj mogućnosti za dobivanje informacija preko kojih mogu aktivno pratiti događaje na domaćem i stranom tržištu.

Globalizacija prodire u sve sfere našeg sve više međusobno povezanog i međuzavisnog svijeta, tako da možemo govoriti o integriranom svijetu, u kojem se ne obrazuje i stječe znanje samo u lokalnom ili nacionalnom okruženju, nego se sve više i više obrazuje u globalnom okruženju, što znači koncept

mobilnosti u znanosti i obrazovanju (Svetličić, 2006). Globalno okruženje na taj način omogućava veću količinu novog znanja, razmjenu tog znanja, ali u isto vrijeme i povećanje konkurencije, koja bi trebala biti prilika i pokretna sila svakog pojedinca i organizacije. Moramo stvoriti situaciju, u kojoj će znanje, kreativnost, inovativnost i poduzetništvo biti društvene vrijednosti i obrazovni sustav regulirati na način, da će ih stimulirati.

Odnos između globalizacije i obrazovanja je kao odnos između munje i šumskog požara, ako parafraziramo Pritheta. Iako može munja (globalizacija) izazvati šumski požar, je šteta koju uzrokuje ovisno od toga koliko i u kom pravcu se proširuje požar i od vrste šume (strukture, politike, obrazovanja...), a ne od uzroka požara. Drugim riječima, moramo znati uzroke/faktore konkurentnosti (požara), ali za to, da ga pokušamo ograničiti kada izbije, moramo stvoriti uvjete da se neće proširiti, i moramo imati takav obrazovni sustav znanja, koji će omogućiti odgovor na nastali požar (globalizaciju) (Svetličić, 2006).

Futuristi su najavili ekonomsku, financijsku i socijalnu krizu. Ekonomski rast dolazi do krajnje granice. Prestrukturiranje vrijednosti omogućuje nov način funkcioniranja ljudi kako bi preživjeli, je jedini izlaz iz krize. Za to im je potrebno mnogo više znanja i obrazovanje odraslih postaje jedan od glavnih faktora za prevladavanje globalne krize. Vitalnost društva mjeri se stupnjem razvoja ljudskog kapitala (prosjeak godina školovanja po glavi stanovnika, stopa smrtnosti dojenčadi, očekivana životna dob) (Krajnc, 2010, str. 12). Privrede Europe i u svijetu sve glasnije upozoravaju na opasna razilaženja u osposobljenosti i znanjima koja odgovaraju potrebama poslodavaca i postojeću ponudu, što značajno utječe na (ne)konkurentnost nacionalnih ekonomija. Znanje, osposobljenost i kompetencije u društvu znanja postaju preduvjet konkurentnosti globalnih tržišta rada što je u ovim kriznim vremenima još važniji faktor za postojanje ekonomskih aktera na tržištu. Drugim riječima, za društvo znanja kao cilj integrirane Europe je kod kreiranja cjelokupnih politika od velikog značaja identificiranje sadašnjih i budućih potreba za vještinama i suvremenim znanjima. Tek cjelokupno i sustavno praćenje i prepoznavanje potreba, naime, dopušta da se uspostavi ravnoteža ponude i potražnje na tržištima rada, stvarajući veću konkurentnost i visoki nivo socijalne kohezije. Adekvatno obučena radna sila svih kvalifikacija i svih generacija, uključena u cjeloživotno učenje, se brže i učinkovitije prilagođava zahtjevima suvremenog i dinamičnog ekonomskog okruženja (profesionalne, sektorske i zemljopisne) mobilnosti (Zupančić, 2009, str. 66).

Školstvo i stručno usavršavanje u međuvremenu se suočavaju sa mnogim promjenama koje donosi globalizacija i nova ekonomija. To je relativno nova paradigma koja pokušava eliminirati problem ograničenosti odnosno rijetkosti resursa kao glavnog nositelja, a ona ga preusmjerava prema učinkovitom

korištenju raspoloživih obnovljivih izvora prosperiteta. Škole bi trebale osigurati znanje za budućnost koja je teško predvidiva te bi zbog toga trebale nuditi naročito vještine, spretnosti i osnovna znanja, koja omogućuju i povećavaju zapošljivost i korisne su u raznim područjima.

Škole koje nisu u stanju odgovoriti na potrebe brzo promjenljive globalne ekonomije u pravo vrijeme, trebaju se restrukturirati, modificirati i, ako je potrebno, ukinuti. Ne smijemo zaboraviti da obrazovanje, na žalost, ne omogućuje uvijek i zaposlenja. U uvjetima obilne ponude diplomaca svih vrsta i internacionalizacija tržišta rada i talenata, postaju zaposleni sve probirljiviji. Sve manje poštuju formalno obrazovanje jer im predstavlja samo neophodan, ali ne i dovoljan uvjet za zaposlenje. A to su druga znanja i vještine (Svetličič, 2006). U budućnosti će biti važnije ne koliko ćemo naučiti djecu već to, kako ćemo ih naučiti i da li ćemo ih naučiti prepoznati kako kontinuirano učiti (Friedman, 2006, str. 302).

Definicija za strategiju otvorenog (ekonomskog/društvenog) razvoja je u uvjetima globalizacije nesumnjivo preduvjet učinkovitosti država i poduzeća. Globalizacija inače nije »prirodna« pojava, čak se i može preokrenuti, kao što je bilo u povijesti, ali novija iskustva pokazuju da je malo vjerojatno da će se to dogoditi. Zbog toga je jedan od stupova konkurentnosti sposobnost za pravovremeno i adekvatno reagiranje na izazove globalizacije. Obrazovanje je, čini se, u tom smislu ona infrastrukturna pretpostavka koja može to osigurati, jer država ne može djelovati umjesto pojedinaca u poduzećima ili sveučilištima ili školama. Globalizacija, dakle, nije nešto izvan nas, ali bi trebala postati sastavni dio našeg sustava obrazovanja, jer samo tako možemo formirati profesionalce i stručnjake sa znanjem o toj pojavi i kompetencijama za adekvatno reagiranje na nju.

### 3. METODOLOGIJA

#### 3.1 Svrha i ciljevi istraživanja

Osnovna svrha ovog istraživanja je bila identificirati i proučiti koliko je korisno opće ili osnovno znanje stečeno u formalnom obrazovanju u praksi.

Ciljevi istraživanja bili su:

- istražiti kakav je odnos zaposlenika prema teorijskom znanju u odnosu na praksu,
- istražiti je li stečeno teorijsko znanje dovoljno za rad i omogućava li brže rješavanje problema na radnom mjestu.

#### 3.2 Metoda istraživanja

Koristili smo deskriptivnu neeksperimentalnu metodu empirijskog istraživanja.

#### 3.3. Uzorak

Prikupljanje podataka odvijalo se u veljači i početkom ožujka 2014 koristeći anonimni online upitnik. Studija je obuhvatila 336 ljudi koji su zaposleni u privredi, javnom sektoru i javnoj upravi, od toga 32 % muškaraca i 68 % žena. Među njima, 37,5 % je starosti ispod 25 godina, 26,2 % starosti od 26 do 35 godina, 22,7 % starosti od 36 do 45 godina, a 13,6 %, starosti od 46 godina i stariji. Završenu osnovnu školu ima 2 % ispitanika, srednju školu 51 %, višu školu 10 %, fakultet ili univerzitet 32 %, a magisterij ili doktorat završilo je 5 % ispitanika. Od svih ispitanika, ima ih 25 % takvih koji rade na rukovodećim radnim pozicijama.

### 4. REZULTATI

Htjeli smo saznati da li bi se ispitanici dalje obrazovali ako bi imali tu mogućnost.

TABELA 1: ŽELJA ZA OBRAZOVANJE

Odgovori	f	f %
Da, unatoč činjenici, da radno mjesto od mene to ne traži.	192	57,1
Da, jer radno mjesto i poslodavac to traže od mene.	61	18,1
Ne želim se obrazovati (ne vidim izgleda za veću plaću i napredovanje na radnom mjestu).	63	18,8
UKUPNO	336	100,0

Otkrili smo da bi se 192 (57,1%) ispitanika obrazovalo unatoč činjenici, da radno mjesto to ne traži od njih; 61 (18,1 %) je takvih koji će se u budućnosti morati obrazovati jer radno mjesto i poslodavac to traže od njih; ostali (63; 18,8 %) se ne žele obrazovati, jer u tome ne vide neke izgleda za veću plaću i napredovanje na radnom mjestu.

Većina zaposlenih se na radnom mjestu suočava sa problemima koje treba riješiti, pa smo ih pitali koje znanje (teorijsko ili praktično) je po njihovom mišljenju najvažnije za rješavanje problema na radnom mjestu.

TABELA 2: VRSTA ZNANJA KOJA OMOGUĆAVA RJEŠAVANJE PROBLEMA NA RADNOM MJESTU

Odgovori	f	f %
Bez teorijskog znanja nije moguće rješavati probleme na radnom mjestu.	143	42,7
Bez teorijskog znanja mogu riješiti samo jednostavne probleme na radnom mjestu.	120	35,6
U većini slučajeva je dovoljno već praktično znanje i iskustvo.	66	19,6
Sve se može riješiti bez teorije sa nekim iskustvom.	7	2,1
UKUPNO	336	100,0



Ispitanici su u 42,7 % (143) odgovorili kako bez teorijskog znanja nije moguće rješavati probleme na radnom mjestu, 120 (35,6 %) od njih smatra da bez teorijskog znanja mogu riješiti samo jednostavne probleme, gotovo jedna petina (66; 19,6 %) njih vjeruje da je u većini slučajeva dovoljno već praktično znanje odnosno iskustvo a 2,1 % (7) od njih odgovorilo je da se sve može riješiti bez teorije s nekim iskustvom.

Također smo željeli saznati odgovara li formalno stečena obuka ispitanika zahtjevima i potrebama radnog mjesta (u praksi).

TABELA 3: ADEKVATNOST OBUKE ODNOSNO TEORIJSKOG ZNANJA ZA OBAVLJANJE POSLA

Odgovori	f	f %
Da, teorijsko znanje odnosno obuka u potpunosti odgovara poslu kojeg radim (praksi).	123	36,6
Da, teorijsko znanje odnosno obuka u velikoj mjeri odgovara poslu kojeg radim (praksi).	176	51,8
Ne, teorijsko znanje odnosno obuka samo djelomično odgovara poslu kojeg radim (praksi).	27	8,0
Ne, teorijsko znanje odnosno obuka ne odgovara poslu kojeg radim (praksi).	10	3,6
UKUPNO	336	100,0

Čak 88,4 % (299) ispitanika smatra da teorijsko znanje odnosno obuka u potpunosti i u velikoj mjeri odgovara poslu kojeg rade (praksi). Preostali postotak ispitanika (37; 11,6 %) vjeruje da teorijsko znanje odnosno obuka samo djelomično odgovara odnosno ne odgovara poslu kojeg rade (praksi).

Anketirane smo pitali koliko je teorijsko znanje neophodno za obavljanje njihovog posla.

TABELA 4: ZNAČAJ TEORIJSKOG ZNANJA ZA OBAVLJANJE POSLA

Odgovori	f	f %
Da, jer bez »savršenog« teorijskog znanja nije moguće obavljati posla (prakse).	98	28,9
Da, jer bez bar »nešto« teorijskog znanja nije moguće obavljati posla (prakse).	168	50,0
Ne, teorijsko znanje samo rijetko pomaže kod obavljanja posla (prakse).	60	18,0
Ne, za obavljanje posla (prakse) nije potrebno teorijsko znanje.	10	3,1
UKUPNO	336	100,0

78,9 % (266) ispitanika vjeruje da bez teorijskog znanja nije moguće obavljati posao (prakse). Time potvrđuju osnovne premise da bez teorijske osnove, koju naravno trebamo znati provesti u praksi, ne možemo kvalitetno obavljati svoj posao. Prenošenje teorije u praksu je od najvećeg značaja za njih. A s druge strane imamo 21,1 % onih koji smatraju da teorijsko znanje za obavljanje posla nije potrebno.

Također smo željeli saznati omogućava li njima osobno njihovo stečeno teorijsko znanje brže rješavanje problema na radnom mjestu (praksi).

TABELA 5: MIŠLJENJE O STEČENOM TEORIJSKOM ZNANJU I NJEGOVOM UTJECAJU NA RJEŠAVANJE PROBLEMA

Odgovori	f	f %
Da, bez teorijskog znanja ne postoji rješenje u praksi, zbog toga najprije proučim teoriju i tek se onda prihvatim rješavanja problema.	253	75,4
Da, u većini slučajeva mi teorijsko znanje omogućuje brže rješavanje problema.	52	15,6
Ne, teorijsko znanje rijetko pridonosi bržem rješavanju problema koje treba riješiti.	23	6,7
Ne, teorijsko znanje ne pridonosi rješavanju problema sa kojim se suočavam na radnom mjestu, tako da prvo pokušavam riješiti probleme na temelju prethodnih iskustava i tek ona proučim teoriju, ako sam pri rješavanju neuspješan.	8	2,3
UKUPNO	336	100,0

52 ispitanika (15,6) smatra da im teorijsko znanje u većini slučajeva omogućuje brže rješavanje problema. 253 (75,4 %) je odgovorilo da bez teorijskog znanja ne postoji rješenje u praksi, pa tako prvo prouče teoriju pa se zatim uključe u rješavanje problema. 23 ispitanika (6,7 %) vjeruje da teorijsko znanje rijetko doprinosi bržem rješavanju problema, a 2,3 % će prvo pokušati riješiti problem na temelju prethodnih iskustava, a zatim proučiti teoriju, ako su pri rješavanju neuspješni.

Anketirane smo pitali što smatraju o prijenosu teorijskog znanja u praksu.

TABELA 6: PRIJENOS TEORIJSKOG ZNANJA U PRAKSU

Odgovori	f	f %
Teorijsko znanje je sasvim drugačije od prakse.	35	10,4
Teorijsko znanje se nejasno odražava u praksi.	99	29,5
Teorijsko znanje i praksa su međusobno povezani.	202	60,1
UKUPNO	336	100,0

Više od polovice ispitanika (202; 60,1 %) smatra da su teorijsko znanje i praksa međusobno povezani, 99 (29,5 %) njih vjeruje da se teorijsko znanje nejasno odražava u praksi, a 35 (10,4 %) njih je mišljenja da je teorijsko znanje sasvim drugačije od prakse.

Zanimalo nas je i mogu li ispitanici koristiti svoja teorijska znanja kod obavljanja njihovog posla.

TABELA 7: UPOTREBA TEORIJSKOG ZNANJA U PRAKSI (NA POSLU)

Odgovori	f	f %
Radno mjesto mi u potpunosti omogućuje upotrebu teorijskog znanja.	80	23,8
Radno mjesto mi u velikoj mjeri omogućuje upotrebu teorijskog znanja.	185	55,1
Samo rijetko mogu koristiti znanje na radnom mjestu.	45	13,4
Radno mjesto mi ne dozvoljava upotrebu teorijskog znanja.	26	7,7

UKUPNO	336	100,0
--------	-----	-------

265 ispitanika (78,9 %) smatra da im radno mjesto u potpunosti ili u velikoj mjeri omogućuje upotrebu njihovog teorijskog znanja na radnom mjestu. 45 ispitanika (13,4 %) rijetko koristi teorijsko znanje, a 7,7 % ispitanika (26) ne može koristiti svoje teorijsko znanje, jer im njihovo radno mjesto to ne dozvoljava.

## 5. DISKUSIJA

Uvjet za to da sa stečenim teorijskim znanjem u formalnom obrazovanju povećavamo produktivnost, skraćujemo vrijeme potrebno za proizvodnju, poboljšavamo kvalitetu i pouzdanost i povećavamo vrijednost i konkurentnost pojedinaca i organizacije, je sposobnost pojedinca da bude u stanju prenijeti teorijsko znanje u praksu, a to ne mogu svi koji su uključeni u formalno obrazovanje. Pojedinci su na poslu stalno suočeni sa novim događajima, razvojem i inovacijama, zato moramo naše teorijsko znanje, navike, vještine i sposobnosti stalno usavršavati, specijalizirati i dopunjavati u različitim oblicima formalnog i neformalnog obrazovanja, obuke i usavršavanja na radnom mjestu. Ako želimo biti konkurentni na tržištu rada, trebamo shvatiti i prihvatiti činjenicu da je stjecanje novog znanja naš stalni posao za cijeli život.

Uz rezultate našeg istraživanja može se zaključiti da je odnos zaposlenika do teorijskog znanja u usporedbi s praksom dobar, jer 78,3 % ispitanika smatra da bez teorijskog znanja nije moguće rješavati probleme na radnom mjestu i da se bez teorijskog znanja mogu rješavati jednostavni problemi. Oni su svjesni da svaki zaposleni mora posjedovati odgovarajuće teorijsko znanje na kojem može da radi i nadograđuje nova znanja koja je stekao kroz praksu. Slično tome, 88,4 % ispitanika primjećuje da imaju u potpunosti ili u velikoj mjeri adekvatno teorijsko znanje koje odgovara poslu koji obavljaju. Iz ovoga možemo zaključiti da su ispitanici u vrijeme njihovog studiranja stekli adekvatnu teorijsku osnovu za obavljanje svoje profesije i da čak i danas prate novosti na njihovom području stručnosti i apsorbiraju novo znanje iz različitih znanstvenih i stručnih monografija sa teorijskom osnovom. 75,4 % ispitanika isto tako smatra da bez teorijskog znanja ne postoji rješenje u praksi, zbog toga u mnogim slučajevima prouče teoriju pa se tek onda uključe u rješavanje problema s kojima se suočavaju u obavljanju njihovog posla. Više od polovice ispitanika (60,1 %) je također potvrdilo da su teorijsko znanje i praksa međusobno povezani.

Na osnovu dobivenih rezultata može se zaključiti da naš obrazovni sustav pruža adekvatne teorijske osnove za diplomce koji se uključuju u radno okruženje, prilagođuje se tržišnoj privredi i pruža adekvatnu osnovu za kasnije učenje tijekom čitavog života. Od obrazovnih institucija se, naravno, očekuje i zahtijeva osigurati i ažurirati njihove

nastavne planove i programe sukladno potrebama privrede, javnog sektora i javne uprave i obučavaju diplomce za neposrednu integraciju u direktan rad. Ako će biti veći izbor onda će svaki univerzitet morati ponuditi što kvalitetniji i za ekonomsku situaciju najaktualniji nastavni program, s kojim će se na kraju postići i viša razina znanja diplomiranih studenata svih disciplina. To može samo biti od koristi kod pribavljanja važnosti intelektualnih potencijala male Slovenije u velikoj Europi.

## 6. ZAKLJUČAK

Početak 21. stoljeća obilježili su zahtjevi globalizacije što se odražava i na području obrazovanja. Jedan od tih zahtjeva je postići da obrazovanje postane praktično, fleksibilno i zasnovano tako da može zadovoljiti potrebe tržišta. Ako se izrazimo ekonomski, znanje postaje roba. Ako smo u povijesti diskutirali o odnosu između općeg i stručnog obrazovanja, ove su dileme u globaliziranom svijetu rješene. Važna su ona znanja i kompetencije koje omogućuju direktnu integraciju u radni proces i osiguravaju ekonomski razvoj koji je generator suvišnog proizvoda, znači dobitka kao dominantnog motiva.

Stručnjaci iz različitih institucija, centara, instituta i fakulteta bi trebali redovno pratiti profesiju, vijesti i poslovna zbivanja unutar države i inozemstva, jer je to vrlo važno za održavanje razine znanja i za održanje konkurentskih prednosti i imidža tako njih samih kao i ustanove u kojoj provode obrazovni proces. Također im redovito praćenje profesije i poslovnih zbivanja omogućuje da zaposlene, uključene u formalno obrazovanje, upoznaju s aktualnim domaćim i vanjskim usmjerenjima, rješenjima i perspektivama u različitim područjima funkcioniranja organizacije.

Konkurentsku prednost u izboru obrazovnih institucija i njihovih izvođača bi mogli osigurati i s javnim objavljivanjem zadovoljstva korisnika njihovih usluga. Ove rezultate bi prikupila neovisna istraživačka institucija koja bi mogla lakše izbjeći utjecaj organizacijskih i političkih faktora koji bi mogli utjecati na krivotvorenje rezultata i na neobjektivnu ocjenu kvalitete rada pojedinih obrazovnih instituta. Na takav način bi mogli doći do skale najboljih pružatelja usluga obrazovanja koja bi predstavljala jedan od kriterija kvalitete njihovog rada. Pošto cijena obrazovnih ponuda i ponuda programa obuke i obrazovanja nije baš niska, često zbog vanjskog imidža čak i prekomjerna, ispravno je da zaposlenici koji se odluče za obrazovanje, znaju za kakvu obrazovnu instituciju se odlučuju u stjecanju novog (teorijskog) znanja.

Izazovi znanja i učenja su posebno u potrebi za povećanjem kvalitete znanja, intenziteta učenja, povećanju obima, razmjeni znanja, renoviranju starog, neadekvatnog znanja i obavljanju sa njime. Sve to je moguće realizirati jedino u okruženju velikog uzajamnog povjerenja, zajedničkih

vrijednosti i uvjerenja, u okruženju gdje su ljudi dominantna strategija. Kontinuirana edukacija i stjecanje novog (teorijskog) znanja u organizaciji osigurava da se zaposlenici mogu prilagođivati novim zahtjevima rada i izazovima iz okruženja.

#### LITERATURA

1. Cimerman, M. et al. (2003): *Manager, prvi med enakimi*, GV založba, Ljubljana, str. 156.
2. Florjančič, J., Vukovič, G. in Ferjan, M. (2002): *Planiranje in razvoj kadrov*, Moderna organizacija, Kranj.
3. Friedman, T. (2006): *The World is Flat*, Straus and Giroux, New York, str. 302.
4. Jereb, J. (1998): *Teoretične osnove izobraževanja*, Moderna organizacija, Kranj, str. 103.
5. Krajnc, A. (2010): *Pospešeno in kvalitetno izobraževanje odraslih je pot iz gospodarske krize*, Andragoška spoznanja, št. 1, str. 12.
6. Mohorčič Špolar, V. in Ivančič, A. (1996): *Potrebe po izobraževanju odraslih*, ACS, Ljubljana, str. 33.
7. Možina, S. e tal. (2002): *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja*, Pivec, Maribor, str. 13.
8. Robbins, S.P. (2003): *Organizational behavior*, Prentice Hall, New Jersey, str. 51.
9. Svetličič, M. (2006): *Konkurenčnost gospodarstva in vlaganje v izobraževanje*, HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu, letn. 4, št. 12.
10. Zupančič, M. (2009): *Usposobljenost in potrebe trga dela prihodnosti*, Andragoška spoznanja, št. 4, str. 66.