

IZLAGANJE SA ZNANSTVENOG SKUPA

Dinka Dedukić*

**Kompetencije
21. stoljeća
i migracije
visokoobrazovanih
mladih u
Republici
Hrvatskoj****

* Dr.sc. Dinka Dedukić, neovisna istraživačica. E-MAIL: dinkadedukic@yahoo.com.

** Rad je nastao na temelju doktorske disertacije „Tržište rada i kompetencije 21. stoljeća na primjeru visokoobrazovanih ljudskih resursa Republike Hrvatske“, koji je 05.06.2021. obranjen pri European center for peace and development of the University for Peace est. by the United Nations (Beograd)

SAŽETAK: U radu će biti riječi o suvremenom obliku migracija na primjeru Republike Hrvatske, a odnosi se na migracije visokoobrazovanog stanovništva u svrhu zapošljavanja. Ispitanici su studenti završne godine diplomskog studija. Istraživanje je provedeno 2018. godine na uzorku od 1041 studenta. Cilj je bio doznati koliko ispitanika ima namjeru ostati u državi i raditi, a koliko ispitanika ima namjeru napustiti državu i zaposliti se u inozemstvu. Daljnji cilj je bio doznati što ispitanici vide kao razlog otežanog pronalaska posla na hrvatskom tržištu rada te osjećaju li se spremnima za hrvatsko tržište rada. Naposljetku je cilj bio doznati kompetencijski profil¹ ispitanika koji namjeravaju napustiti državu, kao i kompetencijski profil ispitanika koji namjeravaju ostati u državi.

Za primarnu metodu prikupljanja podataka odabran je anketni upitnik. Dobiveni rezultati i odgovori na postavljena istraživačka pitanja rezultat su uvjerenja i vlastite prosudbe ispitanika u provedenom istraživanju. Iz analize provedenog istraživanja proizlazi da se ispitanici u velikoj mjeri smatraju kompetentnima te da se samo 11 % ispitanika smatra nespremnima za hrvatsko tržište rada. Istraživanje pokazuje da se većina ispitanika (72 %) vidi u Hrvatskoj.

KLJUČNE RIJEČI:
kompetencije,
migracije, studenti,
tržište rada,
Hrvatska

1 „Odgovarajući skup profesionalnih kompetencija čini kompetencijski profil profesionalne usluge.“ Vidjeti: Domović, 2018. i Europska komisija, 2018.

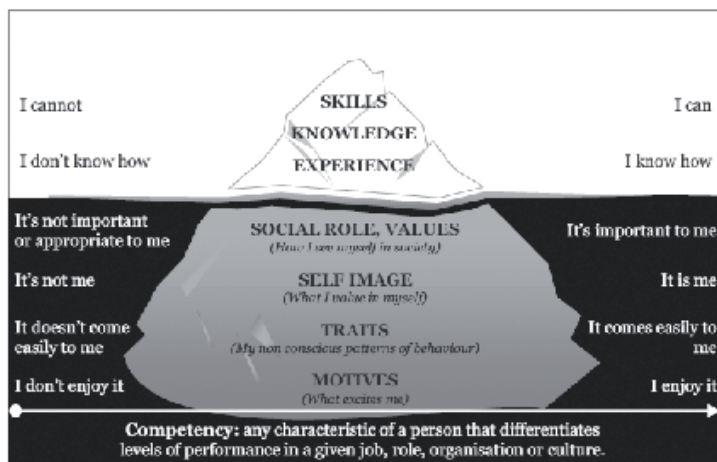
Uvod

Kretanja u društvu i gospodarstvu 21. stoljeća zahtijevaju da mladi ljudi razvijaju znanja, vještine i kompetencije koje će im po završetku studija, u uvjetima globalizacije poslovanja i globalne konkurencije, biti od koristi na postojećem tržištu rada na način da u njemu aktivno sudjeluju i time doprinose gospodarskom razvoju u sustavu u kojem su vrijednosti, znanje, vještine i kompetencije glavne prednosti. Pogledamo li prosječni rok završetka studija u proteklih dvadeset godina, primijetit ćemo da se on skraćuje te da je broj studenata koji završavaju upisane fakultete u porastu (DZS, 2018b: 479-499). Polazeći od ovog podatka, može se zaključiti da se naše društvo kreće u smjeru društva znanja, ali ovaj podatak sam za sebe ipak ne daje odgovor na pitanje smatraju li studenti da su sposobni primijeniti stečene kompetencije u praksi, tj. jesu li kompetentni za tržište rada 21. stoljeća po završetku fakulteta. Treba istaknuti da je u 21. stoljeću ljudski resurs prepoznat kao bitan faktor uspjeha mnogih organizacija i smatra se izvorom trajne konkurentske prednosti. Dvadeset i prvo stoljeće svjedočilo je jačanju interesa za razvijanje kompetencija ljudskih resursa na različitim tržištima. Pojedini su znanstvenici (Langdon i Marrelli, 2002; Champion et al., 2020; McGraw, 2009; Zingheim et al., 1996; Adsule i Badrinarayan, 2014) proveli niz istraživanja vezanih uz razvijanje modela kompetencija za suvremene organizacijske potrebe, a literatura o kompetencijama zaposlenih pokazala je da su zahtjevi za kompetencijama varirali od tradicionalnih tržišta rada do potreba današnjeg tržišta rada 21. stoljeća.

126

Forum za
sigurnosne studije
GOD. 4/5, BR. 4/5

Slika 1: Kompetencijski model ledenjaka



Izvor: London leadership academy, 2015.

Općenito, kompetencije² se odnose na skup ponašanja koje zaposlenici trebaju steći da bi imali vrhunski učinak na poslu. Kompetencije su određene vještinama, znanjem, osobnim karakteristikama i ponašanjem potrebnima za djelotvorno obavljanje uloge u organizaciji i pomaganju poslovanju da bi ostvarili svoje strateške ciljeve. Prema kompetencijskom modelu ledenjaka (eng. *Iceberg model of competency*, slika 1), vještine i znanja relativno su površinske, vidljive karakteristike, koje je lako razvijati kroz različite programe obuke i usavršavanja, dok su motivi, vrijednosti i slika o sebi temelj osobnosti, koje su skrivene te se smatraju bazom ledenjaka osobnosti i teško se razvijaju, tj. mijenjaju (London leadership academy, 2015; Krapić, 2005).

U Poreču se od 26. do 29. travnja 2016. održavala najveća i najutjecajnija poslovno-tehnološka konferencija u regiji – WinDays16 (Lider, 2016), na kojoj su se uz Borisa Jokića, tadašnjeg voditelja Ekspertne radne skupine za provedbu cjelovite kurikularne reforme, u raspravu o stvaranju lidera i kulture uspjeha kao sastavnih dijelova modernog obrazovanja uključili i Anthony Salcito (Microsoft), Tauno Olju (*Ernst&Young*), Graham Brown-Martin (*Learning without Frontiers*) i Mislav Balković (Algebra). Jokić je na konferenciji istaknuo da današnji sustav potiče djecu na učenje „napamet“ i pokoravanje autoritetima, što nikako nije dobro za stvaranje kulture uspjeha i poticanja na kreativnost te da nova reforma donosi sustav koji će poticati na razmišljanje, rješavanje problema, razvoj socijalnih vještina, razvoj poduzetničkih ideja, jednom riječju sustav koji će stvoriti osobe sposobne da razmišljaju vlastitom glavom, a ujedno su spremne na cjeloživotno učenje i usvajanje novih znanja i tehnologija. Anthony Salcito je istaknuo da su vještine budućnosti koje će se najviše tražiti: kritičko razmišljanje, kreativnost, suradnja, komunikacija te računalni način razmišljanja (engl. *computational thinking*). Graham Brown-Martin na konferenciji je održao predavanje o globalnim trendovima u obrazovanju te istaknuo da treba napustiti tradiciju učenja napamet i polaganja ispita na tom temelju, da suvremeni obrazovni sustav mlade treba osnažiti vještinama i znanjem na način da se obrazovni sustavi usredotoče na STEM vještine i znanja, da bismo riješili problem nezaposlenosti, posebice mladih ljudi (Ibid).

Slično ističu BCG-a (*The Boston Consulting Group*) i WEF-a (*The World Economic Forum*), koji navode (WEF i BCG, 2015) da u današnje vrijeme nije dovoljno da student posjeduje samo temeljne kompetencije kao što su jezična pismenost, matematička pismenost i osnovna znanja iz znanosti i tehnologije, već se očekuje da student posjeduje kompeten-

2 „Kompetencije predstavljaju dinamičnu kombinaciju kognitivnih i metakognitivnih vještina, znanja i razumijevanja, međuljudskih, intelektualnih i praktičnih vještina te etičkih vrijednosti.“ Vidjeti: AZVO, 2021., Štimac, 2006., Adsule i Badrinarayan, 2014.

cije kao što su sposobnost kritičkog razmišljanja, rješavanja problema, suradnja s drugima, radoznalost, upornost i liderske sposobnosti. Ove kompetencije su s razlogom stekle naziv kompetencije 21. stoljeća jer upućuju na to da su više vezane za potrebe modela ekonomskog i društvenog razvoja nastalog u 21. stoljeću.

U današnjem poslovnom svijetu, koji karakteriziraju iznimna dinamičnost i nepredvidivost, u kojem se poduzeća i druge institucije kontinuirano suočavaju s velikim promjenama, sve više pažnje posvećuje se različitim kompetencijama za rad, ne samo specifičnim, nego i mekim kompetencijama³, a sve da bi se povećala organizacijska uspješnost. Nedostatak radnika s odgovarajućim kompetencijama i kvalifikacijama postao je veliki izazov koji utječe na konkurentnost svake zemlje. U kontekstu brzih tehnoloških promjena, brojčani pad europskog stanovništva i starenje radne snage znači očekivanu nestašicu radne snage. S obzirom na to, veliki broj kompanija počeo je zapošljavati radnu snagu iz drugih država pa su tako mnoge europske zemlje postale novi dom kvalificiranoj i kompetentnoj radnoj snazi iz Hrvatske.

Migracije mladih Republike Hrvatske

Globalizacija, brz razvoj tehnologija i ostali faktori doveli su, između ostaloga, do povećane potrebe za radnom snagom, a ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju 2013. godine hrvatskim se građanima otvorilo tržište rada država članica EU. Nesigurnost zaposlenja na hrvatskom tržištu rada rezultiralo je iseljeničkim valom gdje najbrojniju skupinu čine ponajviše osobe mlade i srednje životne dobi (20 do 49 godina) (DZS, 2014; DZS, 2015a; DZS, 2016a; DZS, 2017a; DZS, 2018a; DZS, 2019, DZS, 2020, DZS, 2021). Kada se promatra vanjska migracija po starosti od 2013. do 2020. godine, najveći broj iseljenih iz Republike Hrvatske su osobe mlade i srednje životne dobi, odnosno osobe u dobnim kategorijama od 20 do 24, od 25 do 29, od 30 do 34, od 35 do 39, od 40 do 44 i od 45 do 49 godina starosti. S područja Republike Hrvatske najviše stanovnika se iselilo u Njemačku, Austriju, Irsku i Italiju. U zemlje koje nisu članice Europske unije najviše stanovništva se iselilo u Bosnu i Hercegovinu, a zatim u Srbiju (Ibid).

Poseban oblik migracije stanovništva je odlazak visokoobrazovanih stručnjaka, znanstvenika i intelektualaca iz neke zemlje koji je u literaturi poznat kao „*brain drain*” ili „odljev mozгова“ (Šverko, 1996). Najčešći razlozi emigracije intelektualaca su preniske plaće u matičnim

3 Meke kompetencije (eng. *soft skills*) je pojam koji ukazuje na osobne transverzne kompetencije kao što su socijalne vještine, komunikacijske sposobnosti, sposobnost rada u timu i druge osobine ličnosti koje karakteriziraju odnose među ljudima. Vidjeti: Cimatti, 2016.

zemljama, nezaposlenost, radna nesigurnost, te nedovoljan angažman države u poboljšavanju uvjeta znanstvenog rada. Nezaposlenost je jedan od važnijih potisnih faktora napuštanja zemlje. Iz toga proizlazi da bi rješenje problema bilo razvijanje strategija socioekonomskog razvoja kao što su: a) reforma obrazovnog sustava koja bi omogućavala korištenje stečenih znanja i vještina nakon školovanja, b) poboljšavanje radnih uvjeta, c) povećanje plaća osobama s posebnim profesionalnim sposobnostima ili d) postizanje optimalnog odnosa između broja stanovnika zemlje i stope zaposlenosti (Šverko, 1996).

Ciljevi i metodologija rada

Cilj ovog rada jest dati odgovor na sljedeća pitanja: 1. koliko ispitanika ima namjeru ostatu u državi i raditi, a koliko ispitanika ima namjeru napustiti državu i zaposliti se u inozemstvu; 2. što ispitanici vide kao razlog teškog zapošljavanja na hrvatskom tržištu rada te osjećaju li se spremnima za rad na hrvatskom tržištu rada; 3. doznati prosječnu ocjenu razvijenosti kompetencija 21. stoljeća tj. prikazati kompetencijski profil ispitanika koji namjeravaju napustiti državu te kompetencijski profil ispitanika koji namjeravaju ostatu u državi.

Dobiveni rezultati i odgovori na postavljena istraživačka pitanja rezultat su uvjerenja i vlastite prosudbe ispitanika u provedenom istraživanju. Kompetencije koje su se procjenjivale su: kreativnost/inovativnost; kritičko razmišljanje; sposobnost rješavanja problema; sposobnost donošenja odluka; fleksibilnost i prilagodljivost - sposobnost prilagodbe novoj situaciji; suradnja - sposobnost rada u timu; komunikativnost; usmena i pismena komunikacija na stranom jeziku; osnovne vještine rada na računalu; sposobnost upravljanja informacijama - prikupljanje i analiza informacija iz različitih izvora; istraživanje i ispitivanje - istraživačke vještine; etička predanost i orijentacija; sposobnost primjene znanja u praksi; sposobnost rukovođenja - vodstvo i odgovornost; uvažavanje različitosti i multikulturalnosti; inicijativa i samoupravljanje; sposobnost učenja; sposobnost organiziranja i planiranja; sposobnost kritike i samokritike te samomotiviranost za rad⁴.

Ispitanici su razinu razvijenosti svake pojedine kompetencije procjenjivali skalom od 1 do 5 gdje je: 1 - nedovoljno razvijena kompetencija; 2 - slabo razvijena kompetencija; 3 - dobro razvijena kompetencija; 4 - vrlo dobro razvijena kompetencija; 5 - odlično razvijena kompetencija.

U istraživanju su sudjelovali studenti četiri najveća hrvatska sveučilišta, čiji fakulteti prema Državnom zavodu za statistiku u proteklih

4 Vidi: Zajednički europski referentni okvir za jezike, Okvir digitalnih kompetencija, Okvir za poduzetničke kompetencije, kompetencije prema programu PISA.

deset godina bilježe najveći broj upisanih studenata (DZS, 2017b: 483-502; DZS, 2016b: 505-524; DZS, 2015b: 513-530), što za hrvatsko tržište znači najveći broj radnika tih profila na tržištu rada. Sveučilišta, čiji su studenti sudjelovali u istraživanju su Sveučilište u Rijeci (Ekonomski fakultet, Pravni fakultet, Tehnički fakultet, Filozofski fakultet – Odjel za pedagogiju i Odjel za informatiku), Sveučilište u Splitu (Ekonomski fakultet, Pravni fakultet, Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje, Filozofski fakultet – Odjel za pedagogiju), Sveučilište u Zagrebu (Ekonomski fakultet, Pravni fakultet, Fakultet elektrotehnike i računarstva, Filozofski fakultet – Odjel za pedagogiju i Odjel za informatiku) te Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku (Ekonomski fakultet, Pravni fakultet, Elektrotehnički fakultet i Filozofski fakultet – Odjel za pedagogiju i informacijske znanosti).

Za primarnu metodu prikupljanja podataka odabran je anketni upitnik s Likertovom skalom. Pitanja su bila otvorenog i zatvorenog tipa, s višestrukim izborom te s višestrukim izborom gdje su za odabir odgovora dane ordinalne mjere. Pomoću anketnog upitnika prikupljeni su podatci o osvještenosti studenata o ključnim kompetencijama na tržištu rada, koje čine „21st century skills“, te u kojoj mjeri studenti smatraju da te kompetencije posjeduju osobno. Anketni upitnik podijeljen je u dva dijela, pri čemu su se u prvom dijelu prikupljali opći podatci o ispitanicima, a u drugom dijelu su ispitanici procjenjivali svoje kompetencije i izražavali svoje stavove o postavljenim pitanjima. Kao sekundarna metoda prikupljanja podataka korišteni su podatci iz raznih unutrašnjih i vanjskih izvora. Unutrašnji izvori bili su razni zapisi, datoteke i izvještaji, a vanjski knjižnice i razne druge statistike. Prednost sekundarnih podataka bila je ta što su podatci već bili prikupljeni, a nedostatak što su takvi podatci često zastarjeli.

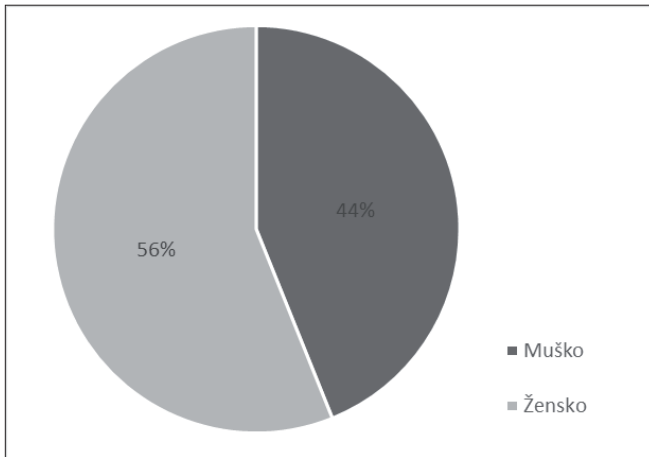
Anketa je provedena u akademskoj godini 2017/2018. Istraživački uzorak je bio uzorak s namjernim pristupom, a anketiranje je provela autorica ovog teksta. Prepreku su predstavljali način organizacije nastave na završnim godinama studija, zbog čega je anketiranje zahtijevalo duži period realizacije.

Ova vrsta istraživanja ubraja se u eksplorativno istraživanje koje se primjenjuje kada se malo zna o predmetu istraživanja. Iako u literaturi nailazimo na istraživanja nekolicine kompetencija (Metcalf i Mellors-Bourne, 2014; Ricijaš et al., 2006; Huić et al., 2010; Turk i Ledić, 2013; Piršl, 2011; Čatić, 2012; Martinović i Stričević, 2013; Despotović i Katić, 2016; Porter, 2008, Buble, 2010; DEKRA zapošljavanje, 2016), koje se ubrajaju u kompetencije 21. stoljeća, te su kompetencije ispitivane u sklopu struke i određenog radnog mjesta, a zbog nepostojanja istraživanja o ostalim bitnim kompetencijama 21. stoljeća, nije bilo moguće postaviti hipotezu.

Ispitanici

U nastavku je prikazan spol ispitanika te prosječna ocjena na preddiplomskom i diplomskom studiju u trenutku studiranja.

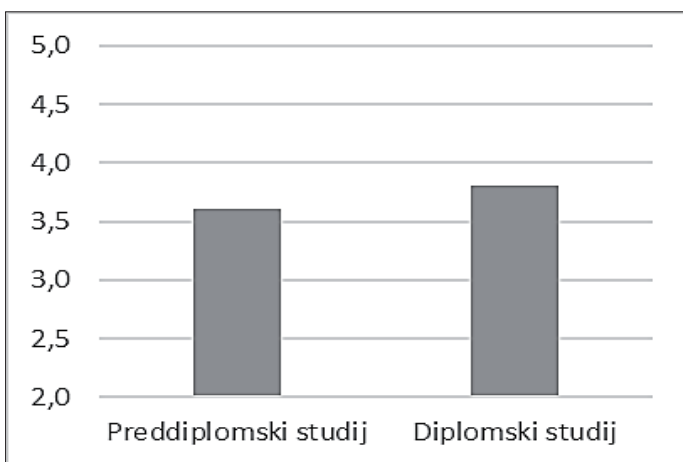
Grafikon 1: Spol ispitanika



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Anketni upitnik ispunio je 1041 student zadnje godine diplomskog studija, od toga 56 % žena te 44% muškaraca.

Grafikon 2: Prosjek ocjena



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Prosječna ocjena svih studenata obuhvaćenih istraživanjem na preddiplomskom studiju iznosila je 3,6 (vrlo dobar) te se ne razlikuje puno od prosječne ocjene na diplomskom studiju koja je iznosila 3,8 (vrlo dobar) u trenutku ispunjavanja ankete.

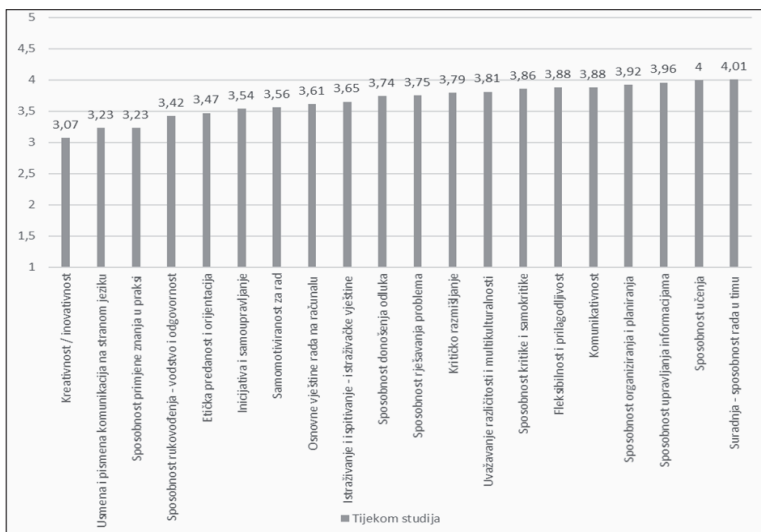
Rezultati istraživanja

U ovom poglavlju predstavljeni su rezultati istraživanja navedenih kompetencija 21. stoljeća. Dobiveni rezultati i odgovori na postavljena istraživačka pitanja rezultat su uvjerenja i vlastite prosudbe ispitanika u provedenom istraživanju.

132

Forum za
sigurnosne studije
GOD. 4/5, BR. 4/5

Grafikon 3: Samoprocjene razvijenosti kompetencija 21. st., izražene ocjenom od 1 do 5 (tijekom studija)



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Procjene razvijenosti kompetencija tijekom studija kreću se od ocjene 3,07 do 4,01, odnosno ukazuju na dobre do vrlo dobre procjene razvijenosti svih istraživanih kompetencija za vrijeme studija.

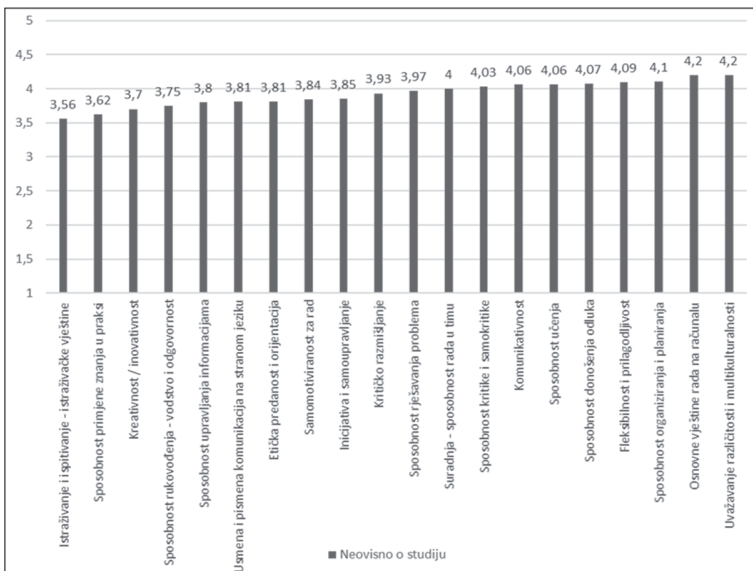
Ocjenom dobar (3,07 do 3,47) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: kreativnost i inovativnost; usmena i pismena komunikacija na stranom jeziku ; sposobnost primjene znanja u praksi; sposobnost rukovođenja; te etička predanost.

Ocjenom vrlo dobar (3,54 do 4,01) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: inicijativa i samoupravljanje; samomotiviranost za rad; osnovne vještine rada na računalu; istraživačke

vještine; sposobnost donošenja odluka; sposobnost rješavanja problema; kritičko razmišljanje; uvažavanje različitosti i multikulturalnosti; sposobnost kritike i samokritike; fleksibilnost i prilagodljivost; komunikativnost; sposobnost organiziranja i planiranja; sposobnost upravljanja informacijama; sposobnost učenja; te sposobnost rada u timu.

Ocjenom nedovoljan, dovoljan i odličan nije ocjenjena nijedna kompetencija.

Grafikon 4: Samoprocjene razvijenosti kompetencija 21. st., izražene ocjenom od 1 do 5 (neovisno o studiju)



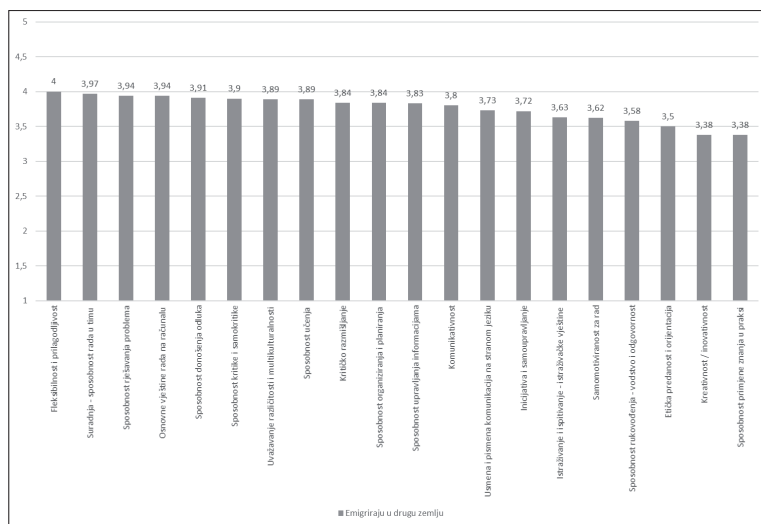
Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Procjene razvijenosti kompetencija neovisno o studiju kreću se od ocjene 3,56 do 4,02, odnosno ukazuju na vrlo dobre procjene razvijenosti svih istraživanih kompetencija neovisno o studiju.

Ocjenom vrlo dobar (3,56 do 4,02) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: istraživačke vještine; sposobnost primjene znanja u praksi; kreativnost; sposobnost rukovođenja; sposobnost upravljanja informacijama; usmena i pismena komunikacija na stranom jeziku; etička predanost; samomotiviranost za rad; inicijativa i samoupravljanje; kritičko razmišljanje; sposobnost rješavanja problema; sposobnost rada u timu; sposobnost kritike i samokritike; komunikativnost; sposobnost učenja; sposobnost donošenja odluka; fleksibilnost i prilagodljivost; sposobnost organiziranja i planiranja; osnovne vještine rada na računalu; uvažavanje različitosti i multikulturalnosti.

Ocjenom nedovoljan, dovoljan, dobar i odličan nije ocjenjena nijedna kompetencija.

Grafikon 5: Kompetencije studenata koji namjeravaju emigrirati u drugu zemlju



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

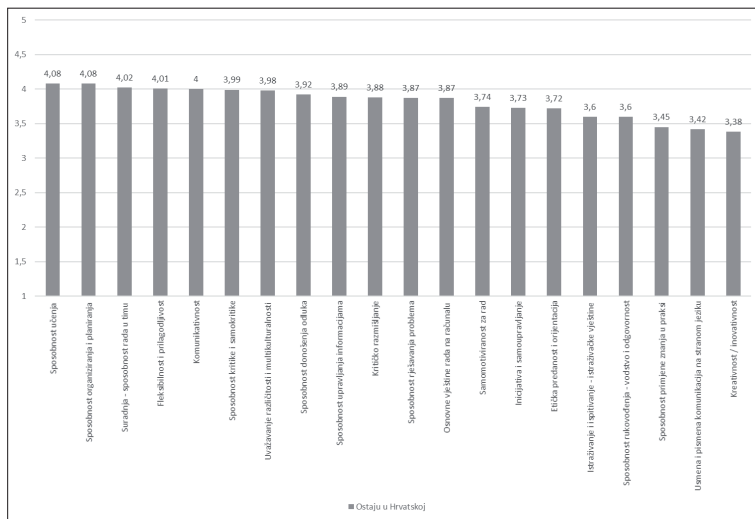
Procjene razvijenosti kompetencija kod studenata koji namjeravaju emigrirati u drugu državu kreću se od ocjene 3,38 do 4, odnosno ukazuju na dobre do vrlo dobre procjene razvijenosti svih istraživanih kompetencija.

Ocjenom dobar (3,38) procijenjene su sljedeće kompetencije: kreativnost i inovativnost; te sposobnost primjene znanja u praksi.

Ocjenom vrlo dobar (3,5 do 4) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: etička predanost; sposobnost rukovođenja, vodstvo i odgovornost; samomotiviranost za rad; istraživačke vještine; inicijativa i samoupravljanje; usmena i pismena komunikacija na stranom jeziku; komunikativnost; sposobnost upravljanja informacijama; sposobnost organiziranja i planiranja; kritičko razmišljanje; sposobnost učenja; uvažavanje različitosti i multikulturalnosti; sposobnost kritike i samokritike; sposobnost donošenja odluka; osnovne vještine rada na računaru; sposobnost rješavanja problema; sposobnost rada u timu; te fleksibilnost i prilagodljivost.

Ocjenom nedovoljan, dovoljan i odličan nije ocjenjena nijedna kompetencija.

Grafikon 6: Kompetencije studenata koji namjeravaju ostati u Hrvatskoj



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

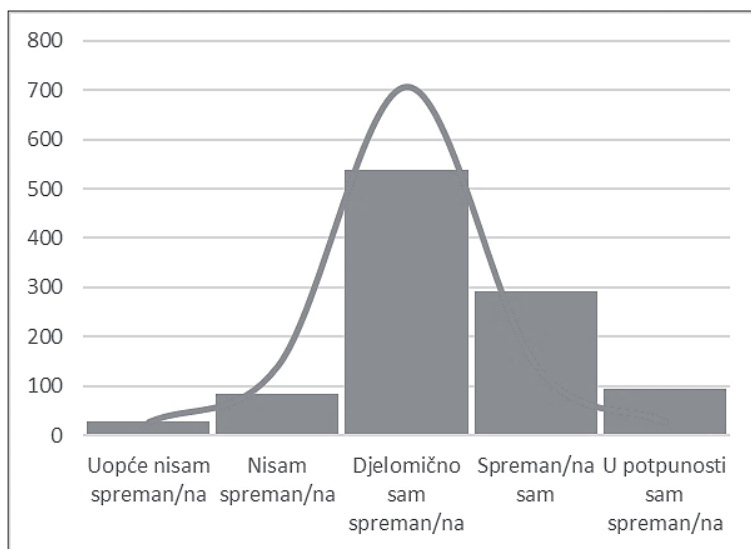
Procjene razvijenosti kompetencija kod studenata koji namjeravaju ostati u Hrvatskoj kreću se od ocjene 3,38 do 4,08, odnosno ukazuju na dobre do vrlo dobre procjene razvijenosti svih istraživanih kompetencija.

Ocijenom dobar (3,38 do 3,45) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: kreativnost i inovativnost; usmena i pismena komunikacija na stranom jeziku; sposobnost primjene znanja u praksi.

Ocijenom vrlo dobar (3,6 do 4,08) procijenjene su sljedeće kompetencije, od najniže do najviše ocjene: sposobnost rukovođenja, vodstvo i odgovornost; istraživačke vještine; etička predanost; inicijativa i samopravljanje; samomotiviranost za rad; osnovne vještine rada na računalu; sposobnost rješavanja problema; kritičko razmišljanje; sposobnost upravljanja informacijama; sposobnost donošenja odluka; uvažavanje različitosti i multikulturalnosti; sposobnost kritike i samokritike; komunikativnost; fleksibilnost i prilagodljivost; sposobnost rada u timu; sposobnost organiziranja i planiranja; sposobnost učenja

Ocijenom nedovoljan, dovoljan i odličan nije ocjenjena nijedna kompetencija.

Grafikon 7: Spremnost studenata za tržište rada



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Istraživanjem je utvrđeno da 13% ispitanika procjenjuje da nisu ili uopće nisu spremni za tržište rada, 52% ispitanika procjenjuje da su djelomično spremni za tržište rada, 37% ispitanika procjenjuje da su spremni ili u potpunosti spremni za tržište rada.

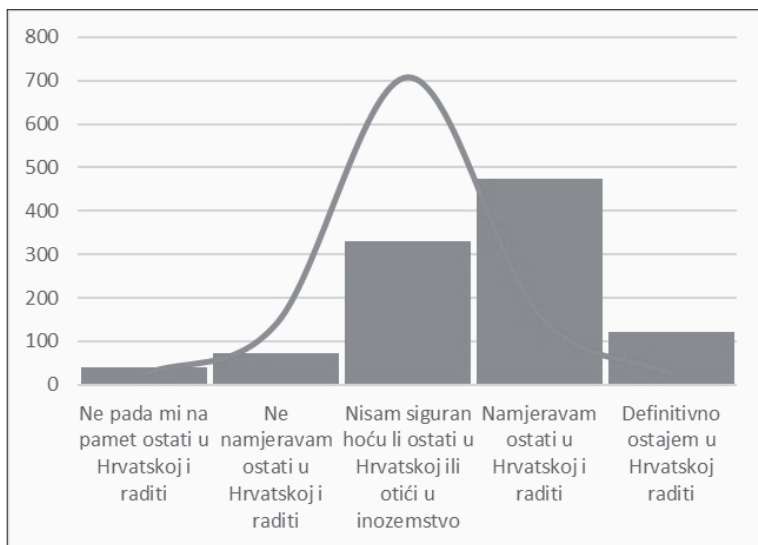
Prema nacionalnom izvješću EUROSTAT-a, studenti stručnih studija su u odnosu na studente sveučilišnih studija u prosjeku nešto više zadovoljni time koliko ih njihov studij priprema za buduće zaposlenje te koliko im pruža dobar temelj za osobni razvoj (Cvitan et al., 2011; Šćukanec et al., 2016; Rimac et al., 2019).⁵

Namjera ispitanika da ostanu u Hrvatskoj raditi:

1. ne pada mi na pamet ostati u Hrvatskoj i raditi – 4 %
2. ne namjeravam ostati u Hrvatskoj i raditi – 7 %
3. nisam siguran hoću li ostati u Hrvatskoj ili otići u inozemstvo – 32 %
4. namjeravam ostati u Hrvatskoj i raditi – 45 %
5. definitivno ostajem u Hrvatskoj raditi – 12 %.

5 Studenti stručnih studija zadovoljniji od ostalih studenata kvalitetom nastave, opremljenošću prostora te organizacijom studija.

Grafikon 8: Namjera ostanka u Hrvatskoj



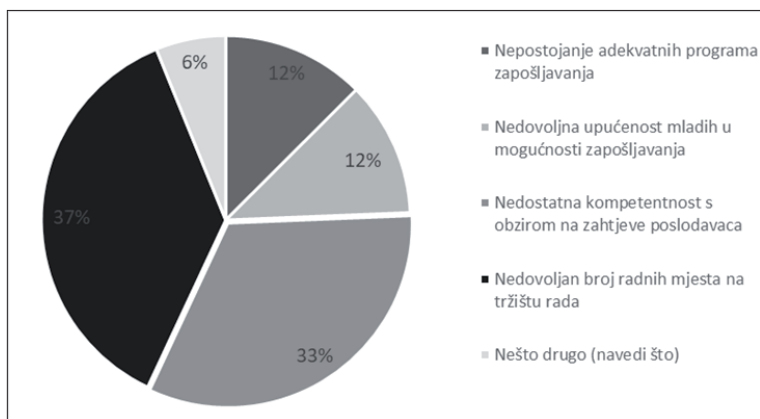
Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Obrazovni sustav Republike Hrvatske ne slijedi dinamične zahtjeve tržišta rada i poslodavaca te je jedan od najvećih izazova poslodavaca u Hrvatskoj upravo pronalaženje adekvatne radne snage (Obadić, 2017). Stoga je za mlade ljude posebno važno da imaju kvalitetan sustav obrazovanja koji razumije i odgovara na potrebe tržišta rada, da bi po završetku svog studija bili spremni zauzeti poziciju u institucijama koje će ih zaposliti. Upravo je tržište rada mjesto gdje se najbolje može procijeniti stanje nacionalnoga gospodarstva, budući da je cilj svake ekonomije blagostanje njenih građana, odnosno što viši doseg životnog standarda (Božiković, 2021; The World Bank, 2019).

Uspoređi li se aktualno stanje osnovnih pokazatelja hrvatskoga tržišta rada sa stanjima pokazatelja tržišta rada ostalih članica Europske unije, činjenice govore da se 2015. godine Hrvatska nalazila među tri najlošije rangiranim članicama prema sedam osnovnih pokazatelja tržišta rada: stopi nezaposlenosti; stopi zaposlenosti; stopi aktivnosti stanovništva; udjelu dugotrajno nezaposlenih; udjelu vrlo dugotrajno nezaposlenih; prosječnom trajanju duljine radnog vijeka; te stopi nezaposlenosti mladih (HGK, 2015). Iz osnovnih pokazatelja tržišta rada može se iščitati (ne)kompatibilnost s obrazovnim sustavom koji bi trebao biti instrument njegova unapređenja, odnosno unapređenja cjelokupnog nacionalnog gospodarstva.

Tržište rada označava ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu. Konačni cilj su uspješan i zadovoljan pojedinac te društvo s racionalno i kvalitetno zadovoljenim potrebama za radnicima, a što bi značilo usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada (Obadić i Tica, 2016). Ured za studentski standard i kvalitetu u sklopu Vijeća studenata veleučilišta i visokih škola RH također je proveo istraživanje javnog mnijenja među 716 studenata sveučilišta, veleučilišta i visokih škola u Hrvatskoj na temu zapošljavanja i povezanosti tržišta rada s visokim obrazovanjem (Studentski.hr, 2016). Odgovarajući na pitanja koliko su zadovoljni informiranosti o tržištu rada, 67 % ispitanika odgovorilo je da smatra da bi se studente trebalo puno više informirati o tržištu rada i da bi se gospodarstvenici, poduzetnici i njihova udruženja trebali više uključiti u kreiranje obrazovnih politika, ali i samih nastavnih procesa. To dodatno naglašava i podatak da 35,3 % studenata ocjenjuje povezanost tržišta rada i visokog obrazovanja ocjenom 2 (ocjenjivanje od 1 do 5), a njih čak 27,3 % ocjenom 1. Podatci jasno pokazuju pravo stanje kada se radi o pitanju povezanosti tržišta rada i visokog obrazovanja u Hrvatskoj.

Grafikon 9: Razlozi otežanog pronalaska posla prema mišljenju studenata



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Kao razloge otežanog pronalaska posla nakon studija studenti su u istraživanju naveli sljedeće:

1. nedovoljan broj radnih mjesta na tržištu rada – 37 %
2. nedostatna kompetentnost s obzirom na zahtjeve poslodavaca – 33 %

3. nepostojanje adekvatnih programa zapošljavanja, kao i nedovoljna upućenost mladih u mogućnosti zapošljavanja – 12 %
4. nešto drugo – 6 %.

Ispitanici kao razlog otežanog pronalaska posla navode nedovoljan broj radnih mjesta. Može se reći da Hrvatska ima radnu snagu, ali ne i adekvatnu radnu snagu. Sektori koji su najviše pogođeni nedostatkom radne snage u Hrvatskoj su turizam, građevinarstvo, poljoprivreda, ali i zdravstvo (e-Usmjeravanje, 2020; MZO, 2021; Notarius, 2021). Ne može se točno odrediti u kojim razmjerima je nedostatak radne snage u ovim sektorima posljedica nedostatka ljudi/radnika u ovim sektorima općenito, a koliko posljedica iseljavanja jer ne znamo kakav kadar napušta Hrvatsku.

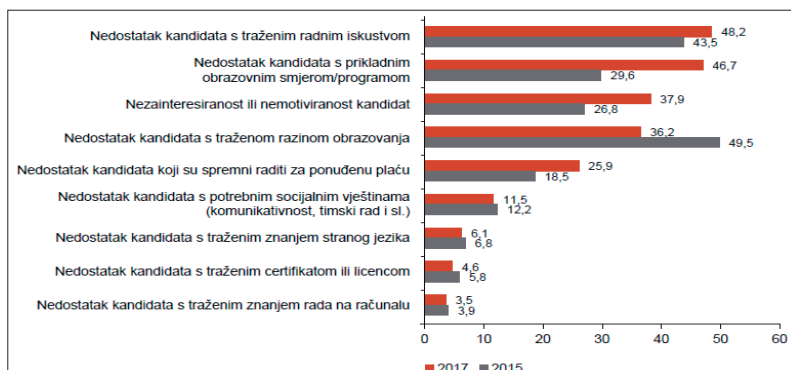
Svako zanimanje nije lako zapošljivo u struci⁶ u kontekstu tržišta rada 21. stoljeća. Tako se i fakultetski obrazovane osobe susreću s teškoćama pri zapošljavanju, a duži period traženja posla nije jedini trošak neodgovarajuće strukture obrazovanja pa su mnogi često prisiljeni zaposliti se izvan struke ili potražiti posao u struci u drugoj državi (Obadić i Majić, 2013). Obrazovni sustav Republike Hrvatske ne slijedi dinamične zahtjeve tržišta rada i poslodavaca te je jedan od najvećih izazova poslodavaca u RH upravo pronalaženje adekvatne radne snage (Obadić, 2017).

Problem nedostatka radnika s traženim iskustvom najprisutniji je kod poslodavaca državnog ili javnog oblika vlasništva, kojih je 65,5 % označilo ovu poteškoću kao prepreku u pronalasku radnika. Sljedeća najučestalija poteškoća je nedostatak kandidata s prikladnim obrazovnim smjerom/programom (46,7 %) (HZZ, 2017). Ovaj podatak ponovno upućuje na neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada.

Iz istraživanja javnog mnijenja koje je proveo Ured za studentski standard i kvalitetu među 716 studenata sveučilišta, veleučilišta i visokih škola u Hrvatskoj na temu zapošljavanja i povezanosti tržišta rada s visokim obrazovanjem proizlazi podatak da čak 70,8 % studenata namjerava konkurirati na tržištu rada izvan granica Hrvatske zbog boljih mogućnosti koje ih očekuju te boljih uvjeta za život (Studentski.hr, 2016).

6 Prijedlozi o povećanju, odnosno smanjenju upisnih kvota za deficitarna/suficitarna zanimanja daju se na županijskoj razini ovisno o povratnim informacijama Središnje službe HZZ-a. Na nekim od stručnih/sveučilišnih studija treba povećati broj studenata. To su: informatika, elektrotehnika, građevinarstvo, medicina, farmacija i dr., a treba smanjiti broj studenata ekonomije, prava, novinarstva, politologije i dr. Vidjeti: HZZ, 2013.

Grafikon 10: Razlozi koji su poslodavcima stvarali poteškoće pri nalaženju radnika za zapošljavanje



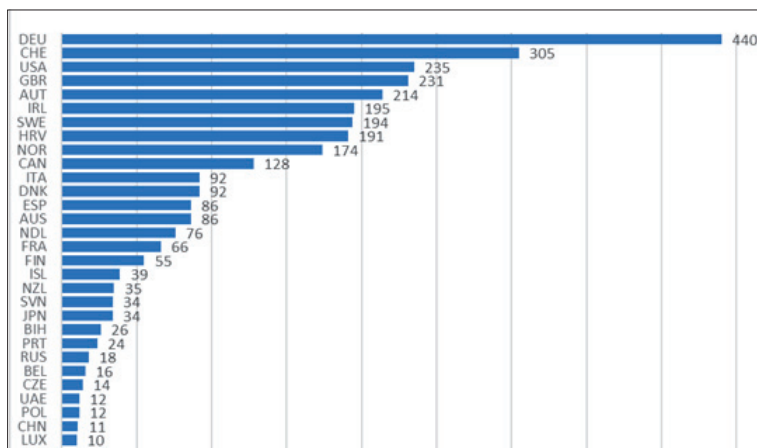
140

Forum za
sigurnosne studije
GOD. 4/5, BR. 4/5

Izvor: HZZ (Hrvatski zavod za zapošljavanje), 2017.

U kasnijem istraživanju (Dedukić, 2021) ispitanici su naveli u kojim bi državama radili i živjeli u slučaju da ne pronađu posao u Hrvatskoj, što je vidljivo u sljedećem grafičkom prikazu:

Grafikon 11: Izbor zemalja za život i rad



Izvor: Dedukić, 2021., rezultati primarnog istraživanja

Na vodećim pozicijama zemalja za život i rad su Njemačka, Švicarska, Sjedinjene Američke Države, Velika Britanija, Austrija, Irska, Švedska, Hrvatska, Norveška i Kanada. Kao glavni razlog zbog kojeg bi napustili Hrvatsku, ispitanici navode nepronalaženje posla na hrvatskom tržištu rada.

Zaključak

Globalizacija, brz razvoj tehnologija i ostali faktori doveli su, između ostaloga, do povećane potrebe za radnom snagom, a ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju 2013. godine, hrvatskim se građanima otvorilo tržište rada država članica EU. Nesigurnost zaposlenja na hrvatskom tržištu rada rezultiralo je iseljeničkim valom gdje najbrojniju skupinu čine ponajviše osobe mlade i srednje životne dobi. Namjeravaju li mladi ostati u Hrvatskoj po završetku studija, smatraju li se spremnima za hrvatsko tržište rada te što vide kao problem otežanog zapošljavanja na hrvatskom tržištu rada neka su od pitanja na koja je dat odgovor u ovom radu.

Anketni upitnik ispunio je ukupno 1041 student zadnje godine diplomskog studija, od toga je 56 % žena te 44 % muškaraca. Od ukupnog broja ispitanika njih 11 % nema namjeru ostati u Hrvatskoj i raditi, nego namjerava emigrirati u stranu državu. 57% ispitanika namjerava ostati u Hrvatskoj i raditi, ali isto tako smatraju kako je glavni razlog teškog zapošljavanja nakon studija nedovoljan broj radnih mjesta na tržištu rada (njih 37 %). To je ujedno i glavni razlog zbog kojeg bi ispitanici napustili Hrvatsku. Na vodećim pozicijama zemalja za život i rad su Njemačka, Švicarska, Sjedinjene Američke Države, Velika Britanija, Austrija, Irska, Švedska, Hrvatska, Norveška i Kanada.

Na pitanje o tome koliko se smatraju spremnima za tržište rada 21. stoljeća, 13 % ispitanika procjenjuje da nisu ili uopće nisu spremni za tržište rada, njih 52 % procjenjuje da su djelomično spremni za tržište rada, dok 37 % studenata procjenjuje da su spremni ili u potpunosti spremni za tržište rada.

S obzirom na neusklađenost potreba hrvatskog tržišta rada i obrazovnog sustava, mladi su često prepušteni sami sebi da nakon formalnog obrazovanja vode brigu o vlastitoj konkurentnosti na tržištu. Pohadanje raznih tečajeva i seminara kao oblika dodatne izobrazbe, tj. stjecanje znanja koje nije stečeno tijekom školovanja, dio je vlastite odgovornosti. Shvatio se da ljudski kapital predstavlja glavno oruđe konkurentске sposobnosti i prednosti na globalnom tržištu, a uslijed nedostatka kompetentne i kvalificirane radne snage, veliki broj kompanija počeo je zapošljavati radnu snagu iz drugih država pa su tako mnoge europske zemlje postale novi dom kvalificiranoj i kompetentnoj radnoj snazi iz Hrvatske.

Dinka Dedukić*

21st century competencies and migrations of highly educated youth in the Republic of Croatia**

142

SUMMARY: The paper discusses the modern form of migration on the example of the Republic of Croatia, and refers to the migration of highly educated population for employment purposes. Respondents are final year graduate students. The research was conducted in 2018 on the sample of 1041 students. The aim was to find out how many respondents intend to stay in the country and work, and how many respondents intend to leave the country and get a job abroad. A further goal was to find out what respondents see as the reason for the difficulty of finding a job on the Croatian labor market and whether they feel ready for the Croatian labor market. Ultimately, the aim was to find out the competence profile of the respondents who intend to leave the country, as well as the competence profile of the respondents who intend to stay in the country. A survey questionnaire was selected for the primary data collection method. The obtained results and answers to the research questions are the result of the respondents' beliefs and their own judgment in the conducted research. The analysis of the conducted research shows that the respondents are largely considered competent and that only 11% of the respondents are considered unprepared for the Croatian labour market. The research shows that the majority of respondents (72%) want to stay in Croatia.

KEYWORDS: competencies, migrations, students, labour market, Croatia

* Dinka Dedukić, PhD, independent researcher. E-MAIL: dinkadedukic@yahoo.com.

** This paper is based on the doctoral thesis „The labor market and 21st century competencies on the example of highly educated human resources of the Republic of Croatia / Tržište rada i kompetencije 21. stoljeća na primjeru visokoobrazovanih ljudskih resursa Republike Hrvatske“, that was defended on 5th June 2021 at the European center for peace and development of the University for Peace est. by the United Nations (Belgrade).

Literatura

- Adsule, K., Badrinarayan, S.R. 2014. Analysing competency based models with its industrial application. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives* (3), 2: 936-945. https://www.academia.edu/34273437/ANALYSING_COMPETENCY_BASED_MODELS_WITH_ITS_INDUSTRIAL_APPLICATION (13.2.2021.)
- AZVO (Agencija za znanost i visoko obrazovanje). 2021. *Osnovni termini i definicije u području osiguravanja kvalitete u visokom obrazovanju*. <https://www.azvo.hr/hr/pojmovnik/78-kompetencije> (1.12.2021.)
- Božiković N. 2021. Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* (42), 1: 91-109. <https://hrcak.srce.hr/clanak/374576> (1.12.2021.)
- Buble, M. 2010. *Menadžerske vještine*. Zagreb: Sinergija.
- Campion, M.C., Schepker, D.J., Campion, M.A., Sanchez, J.I. 2020. Competency modeling: A theoretical and empirical examination of the strategy dissemination process. *Human Resource Management* (59), 3: 291-306. <https://webapps.krannert.purdue.edu/sites/Home/DirectoryApi/Files/d24a47d4-1233-4388-9a96-6d24bb20f7bf/Download> (13.2.2021.)
- Cimatti, B. 2016. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research* (10), 1: 97-130. <http://www.ijqr.net/journal/v10-n1/5.pdf> (20.12.2019.)
- Cvitan, M., Doolan, K., Farnell, T., Matković, T. 2011. *Socijalna i ekonomska slika studentskog života u Hrvatskoj: nacionalno izvješće istraživanja EUROSTUDENT za Hrvatsku*. Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja. https://www.eurostudent.eu/download_files/documents/EUROSTUDENT_Nacionalno_izvjesce_RH_2011.pdf (31.5.2018.)
- Ćatić, I. 2012. Kompetencije i kompetencijski pristup obrazovanju. *Pedagogijska istraživanja* (9), 1-2: 175-189. <https://hrcak.srce.hr/file/167693> (26.12.2017.)
- Dedukić, D. 2021. *Tržište rada i kompetencije 21. stoljeća na primjeru visokoobrazovanih ljudskih resursa Republike Hrvatske*. Doktorska disertacija. Beograd: European Centre for Peace and Development est. by the UN University for Peace.
- DEKRA zapošljavanje d.o.o. 2016. *Analiza o standardu zanimanja - odvjetnici*. Izvještaj o istraživanju. <https://www.pravos.unios.hr/download/odvjetnik.pdf> (3.1.2020.)
- Despotović, M., Katavić, I. 2016. Razvoj menadžerskih sposobnosti i vještina za održivu konkurentsku prednost na primjeru hrvatskih poduzeća. *Obrazovanje za poduzetništvo / Education for entrepreneurship* (6), 2: 21-33. <https://hrcak.srce.hr/file/252149> (3.1.2020.)
- Domović, V. 2018. *Kompetencijski profil i okvirni kurikulum za stjecanje nastavničkih kompetencija*

- u visokom obrazovanju*. Učiteljski fakultet: Zagreb. <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Obrazovanje/VisokoObrazovanje/RazvojVisokogObrazovanja/EducaT//prof.%20dr.%20sc.%20Vlatka%20Domovi%C4%87%20-%20Kompetencijski%20profil%20i%20okvirni%20kurikulum%20za%20stjecanje%20nastavni%C4%8Dkih%20kompetencija%20u%20visokom%20-%20208.%205.%202018..pdf> (1.12.2021.)
- Doolan, K., Matković, T. 2008. *Koga nema? - O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj*. <https://www.bib.irb.hr/368446> (1.12.2018.)
- DZS (Državni zavod za statistiku). 2014. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2013*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/07-01-02_01_2014.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2015a. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2014*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/07-01-02_01_2015.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2015b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2015 - Statistical Yearbook of the Republic of Croatia*. https://www.dzs.hr/hrv_eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf (1.12.2018.)
- DZS. 2016a. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2015*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/07-01-02_01_2016.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2016b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2016 - Statistical Yearbook of the Republic of Croatia*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2016/sljh2016.pdf (1.12.2018.)
- DZS. 2017a. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2016*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/07-01-02_01_2017.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2017b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2017 - Statistical Yearbook of the Republic of Croatia*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2017/sljh2017.pdf (1.12.2018.)
- DZS. 2018a. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2017*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/07-01-02_01_2018.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2018b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018 - Statistical Yearbook of the Republic of Croatia*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf (20.12.2019.)
- DZS. 2019. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-02_01_2019.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2020. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2019*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/07-01-02_01_2020.htm (4.12.2021.)
- DZS. 2021. *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2020*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/07-01-02_01_2021.htm (4.12.2021.)
- E-Usmjeravanje. 2020. *Preporuke za obrazovnu i upisnu politiku*. https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2020/sljh2020.pdf (1.12.2021.)

- <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/preporuke-za-obrazovnu-upisnu-politiku> (1.12.2021.)
- Europska komisija. 2018. *Prilog Prijedlogu preporuke Vijeća o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-1/hr/pdf> (13.2.2021.).
- HGK (Hrvatska gospodarska komora). 2015. *Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek*. <https://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf> (15.9.2019.)
- Huić, A., Ricijaš, N., Branica, V. 2010. Kako definirati i mjeriti kompetencije studenata – validacija skale percipirane kompetentnosti za psihosocijalni rad. *Ljetopis socijalnog rada* (17), 2: 195-221. <https://hrcak.srce.hr/58882> (3.1.2020.)
- HZZ (Hrvatski zavod za zapošljavanje). 2013. *Preporuke za obrazovnu upisnu politiku i politiku stipendiranja*. http://www.hzz.hr/UserDocsImages/preporuke_13.pdf (3.5.2017.)
- HZZ. 2017. *Anketa poslodavaca 2017*. https://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa_poslodavaca_2017_HZZ.pdf (1.12.2018.)
- Krapić, N. 2005. Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje. *Psihologijske teme* (14), 1: 39-55. <https://hrcak.srce.hr/file/7867> (20.12.2019.)
- Langdon D.G., Marrelli A.F. 2002. A New Model for Systematic Competency Identification. *Performance Improvement* (41), 4: 16-23. <https://www.warewithal.com/visitors/applications/systematiccompetency.pdf> (13.2.2021.).
- Lider. 2016. *Boris Jokić: Obrazovni sustav nas uči pokoravati se autoritetima* (27. travanj 2016.) <https://lider.media/poslovna-scena/tehnopolis/boris-jokic-obrazovni-sustav-nas-uci-pokoravati-se-autoritetima-51802> (28.4.2017.)
- London leadership academy. 2015. *Introduction to the Iceberg model*. https://www.londonleadershipacademy.nhs.uk/sites/default/files/uploaded/Introduction%20to%20the%20Iceberg%20model_FINAL_25%2003%202015.pdf (20.12.2019.).
- Martinović, I., Stričević, I. 2013. Kompetencije dječjih knjižničara: koliko poznaju literaturu za svoje korisnike. *Vjesnik bibliotekara Hrvatske* (56), 3: 67-90. <https://hrcak.srce.hr/fil/174311> (3.1.2020.)
- Metcalfe, J. i Mellors-Bourne, R. 2014. *Osobne i stručne kompetencije doktoranada u Hrvatskoj*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu. http://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/Istrazivanja/Poslijediplomski/Ured_za_doktorske_studije_i_programe/Publikacije/Studija_1_Osobne_i_strucne_kompetencije_doktoranada_u_Hrvatskoj.pdf (15.9.2019.)
- McGraw, K.L. 2009. Guidelines for Successful Competency Modeling. <https://www.scribd.com/document/16668175/Guidelines-Competency-Modeling> (1.12.2021.)

- MZO (Ministarstvo znanosti i obrazovanja). 2021. *Javni natječaj za dodjelu 400 državnih stipendija za posebne skupine studenata za akademsku godinu 2021./2022.* <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/natjecaji-196/4604> (1.12.2021.)
- Notarius. 2021. *Postupak izdavanja dozvola za boravak i rad za državljane trećih zemalja u Republici Hrvatskoj za deficitarna zanimanja.* <https://www.notarius.hr/aktualno/u-sredistu/46929> (1.12.2021.)
- Obadić A., Majić E. 2013. Analiza strukture nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba visokoobrazovanih osoba u Republici Hrvatskoj i mjere za njezino smanjivanje. *Poslovna izvrsnost* (7), 2: 103-123. <https://hrcak.srce.hr/file/166401> (26.4.2017.)
- Obadić, A., Tica. J. 2016. *Gospodarstvo Hrvatske.* Zagreb: Ekonomski fakultet.
- Obadić, A. 2017. Nezaposlenost mladih i usklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. *Ekonomska misao i praksa* (26), 1: 129-150.
- Piršl, E. 2011. Odgoj i obrazovanje za interkulturalnu kompetenciju. *Pedagoški istraživanja* (8), 1: 53-70. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=174434 (3.1.2020.)
- Porter, M. E., *Konkurentna prednost.* 2008. Zagreb: Masmedia.
- Ricijaš, N., Huić, A., Branica, V. 2006. Zadovoljstvo studijem i samoprocjena kompetentnosti studenata nekih pomagačkih profesija. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja* (42), 2: 51-68. <https://hrcak.srce.hr/16740> (3.1.2020.)
- Rimac, I., Bovan, K., Ogresta, J. 2019. *Nacionalno izvješće istraživanja EUROSTUDENT VI za Hrvatsku.* 2019. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja. <https://www.eurostudent.hr/userfiles/pdfs/Nacionalno-izvjesce-EUROSTUDENT-VI.pdf> (13.2.2021.)
- Studentski.hr. 2016. *Većina studenata namjerava konkurirati na tržištu rada izvan Hrvatske.* <http://studentski.hr/studenti/vijesti/vecina-studenata-namjerava-konkurirati-na-trzistu-rada-izvan-hrvatske> (2.12.2018.)
- Šćukanec, N., Sinković, M., Bilić, R., Doolan, K., Cvitan, M. 2016. *Socijalni i ekonomski uvjeti studentskog života u Hrvatskoj, Nacionalno izvješće istraživanja EUROSTUDENT V za Hrvatsku za 2014.* http://iro.hr/wp-content/uploads/2018/03/28.-EUROSTUDENT-V_Nacionalno-izvjesce_2016_HR.pdf (1.6.2018.)
- Štimac, V. 2006. *Kompetencije i njihova primjena u šest većih organizacija* (diplomski rad). Zagreb: Filozofski fakultet. <https://bib.irb.hr/datoteka/266181.VisnjaStimac.pdf> (20.12.2019.)
- Šverko, I. 1996. *Neke psihologijske determinante "odljeva mozgov" u Hrvatskoj* (diplomski rad) Zagreb: Filozofski fakultet.
- The World Bank. 2019. *Analitička podloga za Nacionalnu razvojnu strategiju Republike Hrvatske do 2030.: Tržište rada.* <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/805581604614182103-0080022020/original/9Triterada.pdf> (1.12.2021.)

Turk, M., Ledić, J. 2013.

Kompetencije europske dimenzije u obrazovanju: stavovi studenata. *Pedagogijska istraživanja* (10), 2: 187-201. <https://hrcak.srce.hr/file/191582> (3.1.2020.)

WEF&BCG. 2015. *Students lack skills needed in 21st century*. <http://www.consultancy.uk/news/1734/wef-bcg-students-lack-skills-needed-in-21st-century> (28.4.2017.)

Zingheim, P.K, Ledford, G.L.,

Schuster, J.R. 1996. Competencies and competency models: Does one size fit all. *ACA Journal* (5), 1: 56-65. https://www.researchgate.net/publication/254408497_Competencies_and_competency_models_Does_one_size_fit_all (13.2.2021.)