

PRAKSE KAO PREDUVJET ZA RAZVOJ PODUZEĆA

PRACTICES AS A PREREQUISITE FOR BUSINESS DEVELOPMENT

Milan Puvača*

Dario Babić**

SAŽETAK

Nedostatak radne snage, odnosno ljudskih potencijala, koji će odgovoriti na sve zahtjevnije potrebe tržišnog natjecanja, postao je izazov u svim dijelovima svijeta. Bez obzira na djelatnost ili usmjerenje, kvalitetan pojedinac može birati radno mjesto, uvjete i beneficije. Upravo zbog konkurencije, postojeće zaposlenike teško je zadržati i ponuditi im optimalno okruženje kako bi dugoročno bili zadovoljni. Navedeni izazov posebno je izražen na području informacijsko-komunikacijskih tehnologija. Iznimna potražnja za ovom strukom s jedne, te nedostatak novih stručnjaka s druge strane, uzrokovali su ozbiljnu diskrepanciju između ponude i potražnje. Financijska stimulacija već neko vrijeme nije jedini uvjet prema kojem djelatnici biraju poduzeće u kojem će ostati. Kako bi barem donekle premostili nastali jaz, a s ciljem daljnjeg širenja poslovanja, tvrtke su primorane pronalaziti novije modele razvoja djelatnika. Kao rješenje nameću se obavezne prakse koje studentu daju uvid u realno radno mjesto i njegove izazove, a poslodavcu mogućnost da budućeg djelatnika izgradi, ali i bolje upozna, te stvori dugogodišnji odnos.

Kroz dubinske intervju s nekoliko IT poduzeća, cilj rada je provjeriti koji su pozitivni primjeri u studentskim praksama, a koji su izazovi ili nedostaci. Sa studentske strane, na uzorku Veleučilišta „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, cilj je ispitati koliko su pojedinci spremni na praksu, te pod kojim uvjetima. Na osnovu analize rezultata, uvažavajući prednosti i nedostatke prakse, rad daje smjernice o mogućnostima studentskih praksi kao temelja za razvoj poduzeća.

Ključne riječi: informacijsko komunikacijska tehnologija, razvoj poduzeća, studentske prakse, mladi ljudski potencijali.

*doc. dr. sc. Milan Puvača; predavač, Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Hrvatska, e-mail: mpuvaca@vevu.hr

**Dario Babić; student, Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Hrvatska, e-mail: db121034@vevu.hr

ABSTRACT

The lack of manpower and human resources that will meet increasingly demanding competition needs has become a challenge in all parts of the world. Regardless of the business field, a quality individual can choose a job, conditions, and benefits. Precisely because of the competition, it is difficult to retain existing employees and offer them an optimal environment to be satisfied in the long run. This challenge is particularly seen in the field of information and communication technologies. The exceptional demand for this profession on the one hand, and the lack of new experts on the other, caused a serious discrepancy between supply and demand. For some time now, financial compensation has not been the only condition under which employees choose the company in which they will stay. In order to bridge the gap at least partially, and with the aim of further expanding the business, companies are forced to find newer models of employee development. As a solution, mandatory internships are proposed. They are providing insight into a real job and its challenges to a student. For the employer, such an approach is enabling the opportunity to build a future employee as well as to know him better and create a long-term relationship.

Through in-depth interviews with several IT companies, the aim of the paper is to check what the positive examples in student internships are, and what are the challenges or shortcomings. On the student side, the sample of the College of Applied Sciences „Lavoslav Ruzicka“ in Vukovar students is chosen in order to research how many individuals are ready for practice and under what conditions. Based on the analysis of the results, taking into account the advantages and disadvantages of student internships, the paper gives guidelines on the possibilities of student internships as a foundation for the development of companies.

Keywords: information and communication technology, business development, student practices, young human resource potential

UVOD

Ljudski resursi više no ikad određuju smjer razvoja i dosega određenog poslovnog subjekta. Uprave poduzeća primorane su osmišljavati kreativne načine pronalaska, a zatim i zadržavanja djelatnika koji uslijed povećane ponude i mnoštva prilika odlaze u tren oka. Posebni izazovi vidljivi su u segmentima visoko specijaliziranih tehnoloških poduzeća (razvojni inženjeri, programeri, konzultanti), no i druge profesije ne zaostaju. Zapravo, naći kvalitetnog djelatnika je uvijek izazov. S druge strane, godine podcjenjivanja tuđeg rada i ne plaćanja naknada (Slobodna Dalmacija, 2022) ostavile su traga na prethodnim generacijama, koje pažljivo biraju poslodavce, raspituju se i analiziraju informacije. Česta su mrežna mjesta platformi (Adorio, 2020) ili društvenih mreža (Facebook Inc., 2019) gdje se poslodavci ocjenjuju te razmjenjuju informacije o plaćama, uvjetima rada ili benefitima.

Posebno teška situacija je u turističkoj djelatnosti gdje se sve više uvozi radna snaga (Lider Media, 2021). Pandemija COVID-a 19 zasigurno je promijenila privatni i poslovni život svakog pojedinca i bitno je utjecala na cjelokupni razvoj opisane situacije. U vremenu kada na neki način možemo govoriti o post-pandemiji čak i rigidne tvrtke, velike korporacije, postale su fleksibilnije i dozvolile djelatnicima da rade u hibridnom (dolazak u ured nekoliko

puta tjedno) ili čak i potpuno online okruženju (Andy Jassy, 2021). Više autora naglašava važnost organizacijske kulture (The Volkov Law Group, 2021) koja je više no ikad došla do izražaja tijekom pandemije. Djelatnici koji nisu imali osjećaj pripadnosti u poduzeću, tijekom online načina poslovanja još su više bili izloženi zapostavljanju, što je u određenom broju slučajeva rezultiralo traženjem novog posla. Izraženo je to bilo nakon što je prvi val potpunog zatvaranja prošao te kada su ljudi shvatili kako će nova situacija rada od kuće i novog načina života potrajati.

Mlade osobe koji prvi puta ulaze na tržište rada, često su nezadovoljne što poslovni sektor očekuje barem nekakvo iskustvo za zapošljavanje. S druge strane, poslodavci su nezadovoljni razinom znanja koju početnici posjeduju. Moglo bi se pojedinačno analizirati i jednu i drugu stranu te zaključiti da su u pravu. Dolazi do situacija gdje poslodavci očekuju poprilično za početnu razinu djelatnika s tek završenim fakultetom. Ipak, jednako tako, pojedine mlade osobe nisu svjesne svog (ne)znanja te se prijavljuju s nerealno visokim očekivanjima, gdje na kraju bivaju razočarane ponudom, situacijom i okruženjem. Činjenica je da otvaranjem granica Europske unije, domaći djelatnici više nisu ograničeni samo na bazen Hrvatskih poduzeća u kojima mogu raditi. Jasno, prijava u stranim tvrtkama znači i inozemnu konkurenciju. Za zaključiti je kako se tržište radne snage, očekivanja i uvjeta značajno promijenilo u posljednjih 5-10 godina (Page Personnel, 2020). Tome u prilog govore i znanstvena istraživanja domaćih autora (Jakopec, 2021; Jakopec i Aparac Jelušić, 2021).

1. PRAKSE KAO ELEMET RAZVOJA PODUZEĆA

Prethodno spomenuti izazovi po pitanju zapošljavanja novih djelatnika iznimno su primjetni u poduzećima koja se bave informacijsko komunikacijskim tehnologijama. Prednost rada za kupce iz cijelog svijeta s bilo kojeg mjesta daje gotovo neograničene mogućnosti poslovanja gdje i manje zemlje poput naše, mogu bilježiti značajne uspjehe IT poduzeća (Vitas, 2020). Ovdje je također jasno da visokospecijalizirana industrija očekuje stručne djelatnike i fleksibilnije uvjete poslovanja – vremenski i geografski neuvjetovane (Gordon, 1990). Ipak, osobe koje ulaze na tržište rada često nemaju dovoljno znanja koje bi ih činila konkurentnima i zapošljivima odmah po završetku formalnog obrazovanja. Studijski programi, sylabus i formalni obrazovni procesi, opterećeni sustavima akreditacija, teško mogu pratiti dinamiku promjena na tržištu koja je u IT industriji zaista ogromna. Nedostatak stručnog kadra s praktičnim znanjima na visokim učilištima dodatno je breme, a privlačenje dobro plaćenih programera u predavače gotovo nemoguća misija. Posljednje, informatička poduzeća pri zapošljavanju rijetko i provjeravaju formalno obrazovanje. Traži se praktično znanje (programiranja, promocije, servisa računala ili slično) koje se provjerava zadacima (Ofir, 2019).

Pojam studentskih praksi uzima značajno mjesto u obrazovanju unazad desetak godina. Prepoznavanjem izazova koji suvremeni način poslovanja, studiranja, ali i života u cijelosti nameće, obrazovne institucije počele su više naglasiti stavljajući na stručne prakse.

Studenti su također, ozbiljnije shvatili priliku koja im se pruža, te u odnosu na prethodno desetljeće manje je onih koji na praksu dolaze samo po potpis¹.

Upravo kao odgovor na nedostatak ljudskih potencijala i nedovoljnog predznanja mladih stručnjaka koji dolaze na tržište rada, IT tvrtke počele su se udruživati. Uz navedeno, cilj takvih udruga bio je nastup na inozemnom tržištu, ali i međusobna pomoć odnosno sinergija različitih znanja i tehnologija u različitim projektima. Posljednje, no ne i manje važno, udruživanjem su informatičke tvrtke dobile na vidljivosti i važnosti, a djelatnost informacijskih tehnologija probila se visoko na listi prioriteta razvoja Republike Hrvatske (Narodne novine, 2021).

Jedna od takvih udruga s vrlo značajnim odjekom u javnosti je Osijek Software City (Osijek Software City, 2018) koja je unazad deset godina postojanja unaprijedila ne samo svijest o važnosti IT grane, već i dala putokaz razvoja mladih stručnjaka sutrašnjice. Kroz različite radionice vršila se edukacija, u prvom redu studenata. Nakon nekog vremena zaključak je bio da studenti dolaze s relativno lošim predznanjem, stoga su radionice spuštene na nižu obrazovnu vertikalu srednjih škola. Dodatno, osigurali su se uvjet i za posebne radionice za osnovnoškolce, npr. RoboCode (Osijek Software City, 2017). Sve to s ciljem što ranijeg usmjeravanja djece prema STEM području (a time izgledno i IT djelatnosti).

Kako je rasla značajnost udruge Osijek Software City tako je dolazilo i do veće te kvalitetnije suradnje s drugim dionicima – lokalnim i regionalnim vlastima, Vladom, ali i obrazovnim institucijama. Veliki pomaci učinili su se na otvaranjima praksi za studente koji sada s nekoliko sastavnica Sveučilišta J.J. Strossmayer mogu ići u tvrtke članice Udruge.

2. ISTRAŽIVANJE I ANALIZA REZULTATA

S ciljem boljeg uvida u poglede na prakse sa strane poslodavaca, autori su za potrebe rada razgovarali s nekoliko pojedincima koji su bili u mogućnosti dati kvalitetne povratne informacije na tu temu. Kroz kratke intervju s osobama zaduženima za provođenje praksi (voditelj ljudskih resursa, direktor) u tvrtkama članicama Osijek SoftwareCity udruge definirala se tablica s prikazom prednosti i nedostataka koje ovaj vid suradnje sa studentima omogućava. Razgovori (uživo, online ili telefonski su provedeni tijekom ožujka 2022.), a sudjelovalo je ukupno pet poduzeća. Glavno pitanje bilo je mogu li odabrane tvrtke definirati prednosti i nedostatke studentskih praksi u IT poduzećima, a odgovori su sažeto objedinjeni Tablicom 1.

Tablica 1: Prikaz prednosti i nedostataka studentskih praksi u IT poduzećima

Prednosti	Nedostatci
Mogućnosti izbora potencijalnih djelatnika	Nedostatak želje za usavršavanjem
Svježe ideje	Dodatno vrijeme koje ulaže mentor
Financijska naknada	Financijska naknada
Pomoć oko određenih osnovnih	Poštivanje rokova

¹Rezultati izneseni u ovom dijelu prikupljeni su kroz intervju kojeg su za potrebe rada autori izvršili s nekoliko IT poduzeća s područja Osječko-baranjske županije. Kroz strukturirana pitanja došlo se do spoznaja o trenutnoj situaciji i važnosti praksi među studentima te prednostima i nedostacima takvog načina rada.

zadataka unutar tvrtke	
Podcjenjivanje vlastitih mogućnosti	Neshvaćanje ozbiljnosti
Spremnosti na pitanja	Spremnosti na pitanja

Izvor: autorski uradak

Iako je naizgled jednak broj prednosti i nedostataka, prva prednost mogućnosti izbora potencijalnih djelatnika ima najvažniji prioritet za tvrtke. Dva elementa su spomenuta u intervjuima i kao prednost i kao nedostatak. Radi se u prvom redu o plaćanju praksi gdje je uvijek izazov za poslovne subjekte u smislu iznosa ili uopće potrebe za financijskom naknadom u slučaju studentskog učenja. Pri suradnji s fakultetima nema propisanog iznosa naknade odnosno ona nije potrebna, no neke tvrtke na taj način pokušavaju zadržati studente kod sebe (studentski ugovor) i nakon isteka praske. Druge tvrtke, vide plaćanje kao instrument kojim studenti ne shvaćaju razinu svog znanja (precjenjuju se) te stoga ni ne nude financijske kompenzacije za prakse.

Spremnost na pitanja drugi je element naveden i kao prednost i kao nedostatak. Ukoliko postoji želja za učenjem i usavršavanjem kod mlade osobe, svakako je potrebno pitati mentora. Ipak, često dolazi do straha od pitanja („Kako ne bi pitali glupost“) te prolongiranja zadanih rokova jer studenti nisu postavili pitanje na vrijeme. S druge strane, studenti koji pitaju „previše“ odnosno svaki detalj bez samostalnog pokušaja, uzimaju nepotrebno vrijeme mentoru stoga se taj element može vidjeti i kao nedostatak. (Ilma Tutmić, 2021)

U slučajevima kada na praksu želi doći osoba koja nije student (npr. srednja stručna sprema) zapravo nema pravnog okvira koji bi pokrio takav način rada ili honoriranja. Tvrtke u tim slučajevima rade ili ugovore o djelu ili privremena (na određeno) zapošljavanja koje vide kao preveliko opterećenje budući da se radio djelatniku koji minimalno šest mjeseci ne može samostalno preuzeti radne zadatke. U konačnici, pozitivna je činjenica da su poslodavci shvatili važnost praksi. Pretraga interneta pomoću Google pretraživača za pojmom „studentske prakse“ daje sve veći broj rezultata s mogućnostima prijave u poduzeća poput Erste banke, Plive, HEPA te IT firmi poput Factory-a ili Ofir d.o.o. (Google Inc., 2022)

Provodeći istraživanje s druge, studentske strane, autori su proveli anketni upitnik na studentima Veleučilišta „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru. Koristeći se alatom Google obrazaca (Google Inc., 2022) osmišljen je upitnik koji je za glavni cilj imao provjeru u kojoj su mjeri studenti Veleučilišta spremni odrađivati obveznu ili neobveznu praksu. Dodatno, ideja je bila istražiti jesu li studenti već pohodili neku vrstu prakse te postoje li kakvi komentari vezanu uz tu tematiku.

Anketni upitnik bio je anoniman uz osnovne demografske podatke koji su služili isključivo za analizu prikupljenih podataka po godini studija i spolu. Dinamička poveznica za istraživanje studentima je poslana putem elektroničke pošte u razdoblju od veljače do ožujka 2022. godine. Ciljana skupina studenata bila je od prve do treće godine stručnog studija Veleučilišta „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru (iako je poslana i višim studijskim godinama), s naglaskomna studije trgovine te uprave. Od ukupno osam pitanja, sedam je bilo zatvorenog tipa s ponuđenim odgovorima, dok je jedno, posljednje otvorenog tipa sa slobodnim poljem za unos vlastitog stajališta o praksama. Prikupljeno je 95 ispunjenih anketnih upitnika iz kojih su rezultati obrađeni pomoću platforme Google dokumenata te Microsoft Excel

aplikacijskog rješenja s grafičkim prikazom tabličnih rezultata. Od ukupnog broja upisanih studenata na Veleučilištu uzorak ispitanika predstavlja oko 10%. Zatvorena pitanja obrađena su metodama deskriptivne statistike dok su otvorena pitanja analizirana pojedinačno te su ovisno o zajedničkim svojstvima grupirana. Potonja su spomenuta i pri iznošenju zaključka.

Anketirani studenti su ispunjavali pitanja prikazana Tablicom 2.

Tablica 2: Prikaz pitanja sadržanih u anketnom upitniku

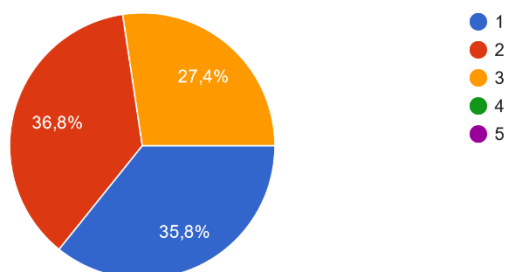
Pitanje	Vrsta	Ponudeni odgovori
1.Vaša godina studija	Zatvoreno pitanje, obvezno	1 – 5
2. Spol	Zatvoreno pitanje, obvezno	M / Ž
3.Jeste li do sada radili neku vrstu studentske prakse?	Zatvoreno pitanje, obvezno	Da / Ne
4. Jeste li radili obveznu studentsku praksu (u sklopu studiranja)?	Zatvoreno pitanje, obvezno	Da / Ne
5. Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij bez financijske naknade (samo u svrhu učenja za posao koji želite raditi)?	Zatvoreno pitanje, obvezno	Da / Ne
6. Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij sa financijskom naknadom (bez obzira je li to posao koji želite raditi)?	Zatvoreno pitanje, obvezno	Da / Ne
7. Komentar na šesto pitanje ukoliko ga imate?	Otvoreno pitanje, opcionalno	-
8. Koje je vaše mišljenje o studentskim praksama općenito?	Otvoreno pitanje, obvezno	-

Izvor: Autorski uradak

Prva dva pitanja služila su za jednostavnu demografiju. Obzirom da je anketni upitnik bio anonimn, nikakve osobne informacije nisu prikupljane ili obrađivane. Iz Slike 1. razvidno je kako su ispitanici bili studenti prve tri godine Veleučilišta „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru. Njima je putem elektroničke pošte (kroz distribucijsku listu Veleučilišta) poslan digitalni upitnik kojeg su pomoću Internet preglednika i popunjavali. Studenti druge godine napravili su najveći odaziv (36,8%), slijede ih studenti prve godine (35,8%) te konačno studenti treće godine (27,4%).

Slika 1: Pitanje 1. - Vaša godina studija

1. Vaša godina studija
95 odgovora

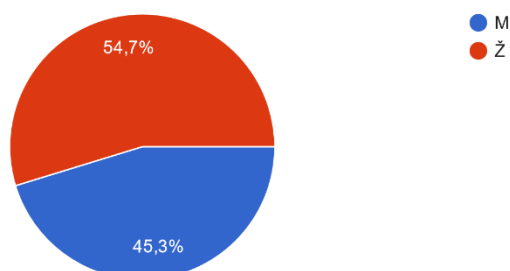


Izvor: Autorski uradak

Shodno Slici 2. veći broj ispitanika bio je ženskog spola (54,7%).

Slika 2: Pitanje 2. - Spol ispitanika

2. Spol
95 odgovora

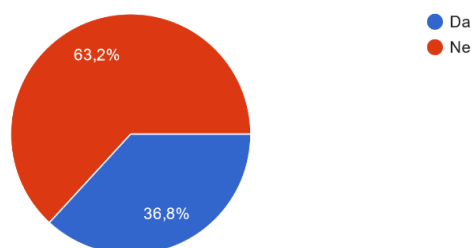


Izvor: Autorski uradak

Treće pitanje odnosilo se na dosadašnje iskustvo obavljanja prakse u bilo kojem obliku. Na to pitanje pozitivno je odgovorilo malo više od trećine ispitanika (36,8%), dok nikakvu praksu nije obavljalo 63,2% ispitanika. Grafički prikaz trećeg pitanja nalazi se na Slici 3.

Slika 3: Pitanje 3. - Jeste li do sada radili neku vrstu studentske prakse?

3. Jeste li do sada radili neku vrstu studentske prakse?
95 odgovora



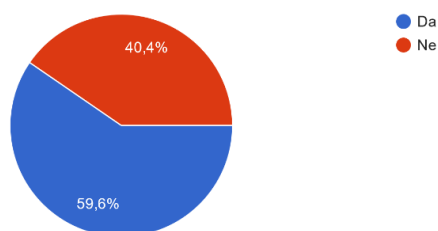
Izvor: Autorski uradak

Obavezna studentska praksa sve je više zastupljena, posebice na stručnim studijima. Ipak, upodjednakom omjeru iskazani postotci (64,2% za odgovor ne i 35,8% za odgovor da) ukazuju da je većina studenata i na pitanju 3. podrazumijevalo isključivo obaveznu studentsku praksu. Financijska naknada studentske prakse najčešći je predmet rasprave kako među studentskom populacijom tako i među poslodavcima. Sljedeća dva pitanja za cilj su imala provjeriti ovisnost naknade na spremnost obavljanja prakse.

Kroz peto pitanje, grafički prikazano na Slici 4. ispitanici su odgovarali jesu li spremni raditi studentsku praksu bez financijske naknade samo u svrhu učenja posla kojeg žele raditi u budućnosti. Gotovo 60% ispitanih studenata bilo bi spremno vršiti takvu praksu uz očekivanje da će na taj način biti konkurentniji na tržištu rada i ranije dobiti priliku za stalno radno mjesto u odnosu na kolege koji praksu nisu realizirali.

Slika 4: Pitanje 5. - Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij bez financijske naknade (samo u svrhu učenja za posao koji želite raditi)?

5. Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij bez financijske naknade (samo u svrhu učenja za posao koji želite raditi)?
94 odgovora

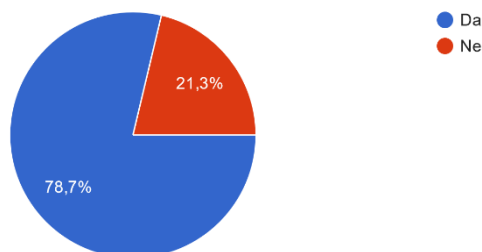


Izvor: Autorski uradak

Posljednje pitanje zatvorenog tipa istraživalo je spremnost studenata za obavljanje prakse s financijskom naknadom bez obzira je li to posao s kojim bi se dugoročno bavili odnosno radili ga u budućnosti.

Slika 5: Pitanje 6. - Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij sa financijskom naknadom (bez obzira je li to posao koji želite raditi)?

6. Biste li bili spremni raditi studentsku praksu uz studij sa financijskom naknadom (bez obzira je li to posao koji želite raditi)?
94 odgovora



Izvor: Autorski uradak

Slika 5. prikazuje situaciju koja je izgledna i na drugim, većim ustanovama visokog obrazovanja. Studenti s visokih 78,7% odgovora da, spremni su raditi studentsku praksu čak i u slučaju da to nije posao s kojim bi se voljeli baviti u budućnosti. Uvjet ovdje je jasno, financijska kompenzacija koju bi u tom slučaju ostvarili. Dva pitanja otvorenog tipa na kraju upitnika autori su grupirali prema zajedničkim svojstvima i izdvojili relevantne odgovore. Tablični prikaz vidljiv je u tablicama 3. i 4. Budući da je pitanje bilo opcionalno, 23 odgovora su zabilježena.

Tablica 3: Prikaz odgovora na pitanje 7. Komentar na šesto pitanje ukoliko ga imate?

Odgovor	Frekvencija	Napomena
„Nemam“ ili slično.	5	
„Već radim pa nemam komentar na ovo pitanje“ ili slično.	6	Obzirom da je dio studenata izvanrednih studija koji najčeće uz studij obavljaju i posao, jasno je da imaju drugačiji pogled na prakse.
„Smatram da bi financijska naknada svakako bila plus i poticaj studentima za volju i želju za praksom.“ ili slično.	4	
„Svako iskustvo je dobro došlo u jednom trenu života, nikad neznaš gdje će te put odvesti. Bolje je više toga proći i znati.“	3	
„Nema prakse koja je plaćena.“	3	
„...studentu uvijek nedostaje novca.“	1	
„...Da nisam zaposlena, bila bi spremna raditi.“	1	
UKUPNO	23	

Izvor: Autorski uradak

Tablica 4: Prikaz odgovora na pitanje 8. Koje je vaše mišljenje o studentskim praksama općenito?

Odgovor	Frekvencija
„Potrebne“, „Važne“, „Super“ ili slično.	56
„Nemam mišljenje“, „Zaposlen sam“ ili slično.	13
„Mislim da bi svi trebali barem jednim dijelom vidjeti kako to sve izgleda u praksi, ali naravno da se ne pretjeruje u tome. Imao sam priliku raditi studentsku praksu u jednom skladištu gdje sam doslovno morao bit cijelo radno vrijeme i morao sam raditi poput pravog (zaposlenog) radnika i to bez ikakve naknade, a zapravo sam samo običan student koji je želio ispuniti svoje studentske obaveze. Kad završim ovaj studij, nadam se da me život nikad neće natjerati da radim u tom skladištu gdje sam odrađivao praksu. Evo, htio sam Vam samo jednim dijelom opisati kako nisu sve prakse bajne i one priče kako je to samo lupanje pečata i potpisa, bome nije.“	1
„Smatram da je to nepotrebno gubljenje vremena i da je stažiranje puno bolja opcija od studentske prakse“ ili slično.	5
„Što se tiče studentskih praksi smatram da bismo trebali imati više sati studentske prakse kako bismo se što bolje uputili u posao i time pokazali vlastito znanje. Također, smatram da je od velike važnosti kada bismo nakon odrađene prakse i završenog studija imali pravo na prioritarno zapošljavanje kod tog poslodavca kod kojeg smo i praksu odrađivali i da takav rad potraje minimalno dvije godine. Iz razloga da kada se javljamo na daljnje natječaje imamo radno iskustvo u struci što je danas jako bitno.“ ili slično.	17
„Ovisno na način na koji se stručna praksa obavlja. Ukoliko je to samo da se zadovolji forma onda je to gubitak vremena. Ukoliko se proaktivno uključimo te ne služimo samo za ogled, kuhanje kava, kopiranje i sl. stručna praksa uvelike može pomoći da na adekvatan način primjenimo naučeno u praksi te proširimo svoje vidike.“	3
UKUPNO	95

Izvor: Autorski uradak

ZAKLJUČAK

Globalni trendovi i veće mogućnosti zapošljavanja konkurentnih ljudskih potencijala s vremenom postajat će sve veći izazov osobito za male i srednje tvrtke. Velika poduzeća financijskim instrumentima će sigurno moći privući velik broj stručnjaka i osigurati im uvjete koje manji poslovni subjekti teško prate. Ipak, iznos plaće nije jedini uvjet ostanka pojedinca u poduzeću stoga i veliki igrači moraju raditi stalne prilagodbe benefita kako bi najbolji djelatnici imali želju ostati. Gotovo da nije moguće govoriti o nezaposlenom stručnom profesionalcu u IT industriji. Češće je moguće vidjeti transfere iz jedne tvrtke u drugu ili tek kratke oglase slobodnog programera na društvenim mrežama platformi koji biva kontaktiran kroz nekoliko sati s ponudom za posao. Iz navedenog, poduzećima u informacijsko komunikacijskoj djelatnosti ne preostaje drugo nego graditi vlastite ljudske potencijale, osigurati im najbolje uvjete učenja i nadati se da djelatnik nakon usvojenog znanja neće otići

dalje. Mogućnost iskustva pravog posla kroz studentske prakse prepoznat je posebno od strane proaktivnih pojedinaca koji kroz taj proces vide i osiguranje skorog zaposlenja (čak i tijekom nižih godina studiranja). Za očekivati je nastavak trendova studentskih praksi koje će u suradnji s obrazovnim ustanovama vjerojatno dobiti još kvalitetniji oblik (sustavniji) izvođenja, ali i mogućeg priznavanja troška za poduzeće ili financijske naknade za studenta.

Kroz analizu provedene ankete na Veleučilištu „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru očitava se jasna volja i želja studenata za praksama kao načinom stjecanja pravog radnog iskustva. Najveći broj opisnih odgovora u otvorenim pitanjima ukazuje na takvo stanje. Važna je i činjenica da istraživanje pokazuje gotovo 60% mladih osoba koje bi bile spremne praksu odrađivati bez bilo kakve naknade, samo u svrhu učenja za radno mjestu na kojem žele raditi. Uzimajući u obzir ekonomsku situaciju, razumljiva je činjenica da je i više od 78% studenata koji bi radili plaćenu praksu, bez obzira na konkretnu djelatnost i utjecaj na kasnije radno mjesto.

Iako nije za očekivati da će većina ispitanika biti zaposleno u IT sektoru presjek saznanja kroz intervju informatičkih poduzeća te odgovora kroz online upitnik daje za zaključiti kako potreba i interes postoje. Činjenica jest da su i poslodavci i studenti naveli financijsku stimulaciju kao plus (poslodavci i kao negativu stranu). Ipak, bilo bi zanimljivo dodatno istražiti o kojim iznosima odnosno razinama znanja se radi ili točnije, za koju razinu znanja (ili barem želje, motivacije, profila studenta) će poslodavci radije platiti studentsku praksu. Također, ostaje za vidjeti na koji način će IT sektor i dalje raditi na „demistificiranju“ svoje industrije što će za rezultat imati daljnje zapošljavanje drugih struka koji primarno nisu usmjerene prema informatici.

Kao nastavak mogućih istraživanja autori vide potencijal u proširenju baze ispitanika u smislu usporedbe ovih rezultata s drugim Veleučilištima u Republici Hrvatskoj kao i sa sastavnicama većih Sveučilišta. Dodatni procesi dubinskih intervju s najvećim IT tvrtkama u Hrvatskoj osigurali bi i šire uvide u izazove s kojima se oni susreću pri pronalasku novih djelatnika ili provedbi studentskih praksi.

LITERATURA

1. Adorio. (2020). *Adorio: Posao, Oglasi za posao, Poslovi*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.adorio.hr> [pristup 15. veljače 2022].
2. Andy Jassy, C. A.(2021). Amazon offering teams more flexibility as we return to office. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.aboutamazon.com/news/workplace/amazon-offering-teams-more-flexibility-as-we-return-to-office> [pristup 15. ožujka 2022].
3. Facebook Inc. (2019). *Crna lista poslodavaca, djelatnika i prevaranata*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.facebook.com/groups/2338418132909991> [pristup 28. siječnja 2022].
4. Google Inc. (2022). *Google obrasci – izrađujte i analizirajte upitnike, besplatno..* [Mrežno] Dostupno na: https://www.google.com/intl/hr_HR/forms/about/ [pristup 25. veljače 2022].
5. Google Inc., 2022. *studentske prakse - Google pretraživanje*. [Mrežno] Dostupno na: shorturl.at/wxJSW [pristup 16. ožujka 2022].

6. Gordon, J. R., Mondy, R. W., Sharplin, A., & Premeaux, S. R. (1990). *Management and Organizational Behavior*. Boston: Allynand Bacon.
7. Ilma Tutmić, G. - p. p. m. s., 2021. *STUDENTSKA PRAKSA 'Prikupljanje iskustva' bez plaće može prerasti u iskorištavanje*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.globalnovine.eu/studentski-zivot/studentska-praksa-prikupljanje-iskustva-bez-place-moze-prerasti-u-iskoristavanje/> [pristup 16. ožujka 2022].
8. Jakopec, T. (2021). Razvojni put diplomiranih studenata informacijskih znanosti Filozofskog fakulteta u Osijeku zaposlenih u IT tvrtkama. *Vjesnik Bibliotekara Hrvatske*, 63(1-2), 683-702. doi:10.30754/vbh.63.1-2.670
9. Jakopec, T., Aparac Jelušić, T. (2021). Challenges and Opportunities of Conducting Student Internships during the Lockdown // 11th International Conference EDUvision 2021 "New Contemporary Challenges - Opportunities for Integrating Innovative Solutions into 21st Century Education" – the book of papers / Orel, Mojca ; Brala-Mudrovčić, Jasminka ; Miletić, Josip (ur.). 10. Ljubljana: EDU vision, Stanislav Jurjevčič s.p., 2021. str. 12-23
11. Lider Media, 2021. *10 ključnih izazova: Nedostatak radne snage bit će ključni problem 2022..* [Mrežno] Dostupno na: <https://lidermedia.hr/poslovna-scena/hrvatska/10-kljucnih-izazova-nedostatak-radne-snage-bit-ce-kljucni-problem-2022-140443> [pristup 1. ožujka 2022.].
12. Narodne novine, 2021. *Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine*. [Mrežno] Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2021_02_13_230.html [pristup 10.ožujka 2022].
13. Osijek Software City, 2017. *RoboCode | Osijek Software City*. [Mrežno] Dostupno na: <https://softwarecity.hr/projekt/robocode/> [pristup 14.ožujka 2022].
14. Osijek Software City, 2018. *Osijek Software City | A place for you to develop*. [Mrežno] Dostupno na: <https://softwarecity.hr/> [pristup 11. ožujka 2022].
15. Page Personnel, 2020. *Employees have higher expectations from companies | Page Personnel*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.pagepersonnel.nl/en/advice/management-advice/retention-and-engagement/employees-have-higher-expectations-companies> [pristup 10. siječnja 2022].
16. Slobodna Dalmacija, 2022. *Ne fali nama radne snage, nego budala za radit' džabe!*. [Mrežno] Dostupno na: <https://dubrovački.slobodnadalmacija.hr/dubrovnik/vijesti/turizam-i-gospodarstvo/ne-fali-nama-radne-snage-nego-budala-za-radit-dzabe-1173000> [pristup 7. ožujka 2022].
17. The Volkov Law Group, 2021. *The Impact of the Pandemic on Corporate Work Culture | The Volkov Law Group - JDSupra*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.jdsupra.com/legalnews/the-impact-of-the-pandemic-on-corporate-2091633/> [pristup 15. veljače 2022].
18. Vitas, Z.V., 2020. *Najbolji dani za Infobip: Čudo iz Vodnjana sada vrijedi više od milijardu dolara - Večernji.hr*. [Mrežno] Dostupno na: <https://www.vecernji.hr/techsci/cudo-iz-vodnjana-sada-vrijedi-vise-od-milijardu-dolara-1420654> [pristup 28. veljače 2022].