

EMPLOYEE READINESS FOR LIFELONG LEARNING AND ADDITIONAL EDUCATION IN THE REPUBLIC OF CROATIA

SPREMNOST ZAPOSLENIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ NA CJELOŽIVOTNO UČENJE I DODATNO OBRAZOVANJE

MIKLOŠEVIĆ, Ivana; VRETENAR COBOVIĆ, Maja & SIGURNJAK, Lena

Abstract: *The aim of this paper is to find out, by the method of employee survey, readiness of employees in the Republic of Croatia to study all their lives and, if necessary, enroll in an additional school or faculty. Education is the starting point of the company's progress and, with the individual effort of each employee, the basis for competitive advantage and creating knowledge of society as a whole, knowledge in companies and individual development of each employee. According to the results of the research, a high percentage of employees spend their entire lives learning and enrolling in an additional school or college.*

Key words: *lifelong learning, additional education, knowledge, employees*

Sažetak: *Cilj ovog rada je metodom anketiranja zaposlenika u Republici Hrvatskoj doznati jesu li zaposlenici u Republici Hrvatskoj spremni cijeli život učiti i ukoliko bude potrebno upisati dodatnu školu ili fakultet. Obrazovanje je polazišna točka napretka društva i uz pojedinačni trud svakog zaposlenika temelj za stjecanje konkurentne prednosti i kreiranje znanja društva u cjelini, znanja u poduzećima i pojedinačnog razvoja svakog zaposlenika. Zaposlenici su, prema rezultatima provedenog istraživanja u visokom postotku spremni cijeli život učiti i upisati dodatnu školu ili fakultet.*

Ključne riječi: *cjeloživotno učenje, dodatno obrazovanje, znanje, zaposlenici*



Authors' data: Ivana, Miklošević, dr.sc., Financijska agencija, Podružnica Našice, J.J. Strossmayera 3, 31500 Našice, ivana.miklosevic7@gmail.com; Maja Vretenar Cobović, doc.dr.sc., Sveučilište u Slavonskom Brodu, Trg Ivane Brlić Mažuranić 2, 35000 Slavonski Brod, mvcobovic@unisb.hr; Lena, Sigurnjak, doc.dr.sc., Sveučilište u Slavonskom Brodu, Trg Ivane Brlić Mažuranić 2, 35000 Slavonski Brod, lsigurnjak@unisb.hr

1. Uvod

Obrazovanje je temelj razvoja svakog društva i pojedinca. Ljudski resursi u poduzećima su nositelji svih poslovnih aktivnosti, izvor novih poslovnih ideja i razvoj postojećih te će uvijek biti potrebni u poduzeću, bez obzira na razvoj nove tehnologije i digitalizaciju poslovanja. Jesu li zaposlenici spremni cijeli život učiti na svojim radnim mjestima i jesu li spremni pohađati drugu školu ili fakultet u odnosu na trenutnu završenu, pokazati će rezultati istraživanja koje je provedeno na uzorku od 273 ispitanika, zaposlenika u državnim i privatnim poduzećima u Republici Hrvatskoj. Danas se više nego ikada u svim poduzećima od zaposlenika traži agilnost u svakodnevnom radu, odgovornost prema izvršenom poslu i stalna usavršavanja zaposlenika pohađanjem seminara i edukacija. Menadžeri koji žele razvijati sposobnosti ljudskih potencijala u svojim poduzećima svjesni su utjecaja ljudskih potencijala na uspjeh i razvoj poduzeća.

Kako bi zaposlenici bili konkurentniji na tržištu rada, trebali bi posjedovati ključne kompetencije koje poslodavci traže za određena radna mjesta. U današnje turbulentno vrijeme, u kojemu se promjene i poslovanje odvija brzo i nepredvidivo, s ciljem zadovoljstva potreba klijenata, zaposlenici bi se brzo trebali prilagoditi tržišnim zahtjevima i potrebama poslodavaca za određenim profilima zaposlenika. Više nego ikad poslodavci imaju potrebu za agilnim kadrovima, koji su spremni cijeli život učiti, obrazovati se ako je potrebno, razvijati komunikacijske vještine, pohađati seminare i edukacije i osobnim razvojem pridonositi razvoju poduzeća u kojemu rade. Zbroj svih ukupnih kompetencija i znanja zaposlenika reflektira se na uspjeh poduzeća u kojemu rade i čini ukupno znanje i konkurentsku prednost poduzeća. Stoga je vrlo bitno da zaposlenici imaju volju i želju za osobnim profesionalnim razvojem, stalnim učenjem i usavršavanjem i prekvalifikacijom stručne spreme ako je potrebno, jer samo na taj način poduzeće u kojem rade steći će konkurentsku prednost. Znanje je nematerijalni kapital poduzeća i svakog društva u cjelini. Prema Turkalj i Miklošević (2017), ljudski potencijali su nositelji svih poslovnih aktivnosti u poduzeću, oni su odgovorni za rast i razvoj poduzeća, unaprjeđenje poslovnih procesa i zadovoljstvo krajnjih kupaca.[3]

Brlečić Valčić et al (2016) ističe da je za organizaciju i upravljanje tvrtkama vrlo bitno identificirati čimbenike koji utječu na radne procese, radi postizanja učinkovitog poslovanja.[4] Turkalj et al (2016: 19) naglašavaju da je pred menadžerima velika zadaća ostvarivanje postavljenih organizacijskih ciljeva uz najniži trošak i na najbolji mogući način, uz zadovoljstvo svih zaposlenika i kupaca.[6]

Uz obrazovane zaposlenike, koji su spremni cijeli život učiti, truditi se i zalagati na svojem radnom mjestu, te pohađati seminare, edukacije i dodatno se školovati ako je potrebno, poduzeća mogu ostvariti stratešku konkurentsku prednost i ostvariti zadane poslovne ciljeve i definiranu strategiju.

2. Cjeloživotno obrazovanje i učenje u poduzećima

Pravo na obrazovanje jedno je od temeljnih ljudskih prava i omogućeno je zaposlenicima ili nezaposlenima u svakoj životnoj dobi. "Obrazovanje odraslih usmjereno je na stjecanje i razvoj ključnih kompetencija u sklopu cjeloživotnog učenja te na usvajanje znanja i vještina potrebnih za stjecanje skupova ishoda učenja ili kvalifikacije. Sukladno Zakonu o obrazovanju odraslih (NN, broj 144/2021.), obrazovanje odraslih je dio obrazovnoga sustava Republike Hrvatske." [1] Zakon o obrazovanju odraslih [2] definira cjeloživotno učenje kao sve oblike učenja tijekom života čija je svrha stjecanje kompetencija za osobne, društvene i profesionalne potrebe i za potrebe tržišta rada, a prema istom Zakonu, obrazovanje odraslih definira se kao djelatnost formalnog obrazovanja odraslih koju izvodi ovlaštena pravna osoba prema odobrenim programima, s ciljem stjecanja kompetencija ljudi za osobne, društvene i profesionalne potrebe, te za potrebe tržišta rada.

Sigurnjak (2016: 959) ističe da su ljudski resursi najvažniji dio svake organizacije i ljudi svojim znanjem, vještinama i kreativnošću najviše pridonose postizanju ciljeva poduzeća. [5] Prema istraživanju Miklošević et al (2022), menadžeri radi pandemije COVID-19 imaju poteškoća prilikom obavljanja menadžerske funkcije planiranje i organiziranje, radi čestih i nepredvidivih bolovanja zaposlenika, a otežano je organiziranje edukacija, seminara i timskog rada, radi iznenadnih bolovanja zaposlenika. [7] Zbroj truda i zalaganja svakog pojedinog zaposlenika u poduzećima čini ukupan poslovni uspjeh poduzeća. Stoga je vrlo važno da svaki zaposlenik pridonosi poduzeću u kojemu radi, jer će se pozitivni učinci pozitivno odraziti na uspjeh odnosno profit poduzeća, reputaciju poduzeća i slično, a negativni učinci odraziti će se negativno na uspjeh poduzeća. [8] "Stalno obrazovanje, stručni i fleksibilni ljudi, visoka motivacija, ovlašćivanje i participacija, timski rad, adekvatna kultura jednostavno su pretpostavka i djelotvoran način ostvarenja poslovnih i razvojnih ciljeva." [9] Svaki zaposlenik bi trebao biti svjestan da pojedinačni uspjeh svakog zaposlenika ovisi o trudu svakog pojedinca i zalaganju na radnom mjestu, a da je zbroj svih ukupnih zalaganja zaposlenika na radnom mjestu ukupan rezultat poslovnog uspjeha poduzeća. Poslodavci danas traže od zaposlenika agilnost, kapacitet, pohađanje seminara i edukacija kako bi imali što kompetentnije zaposlenike u timu i spremnost zaposlenika na učenje i dodatno obrazovanje. Oni zaposlenici koji imaju volje svakodnevno učiti, zasigurno će biti privlačniji poslodavcima na tržištu rada. Porter (1985.) ističe strategiju diferencijacije kao konkurentsku prednost poduzeća, koja podrazumijeva da poduzeće nudi jedinstven proizvod. Kako će poduzeće ponuditi jedinstven proizvod? Bez ljudskih potencijala, koji razvijaju svoju karijeru i profesionalni napredak uz stalno učenje i trud, poduzeće ne može biti konkurentnije od ostalih. Ljudski potencijali su nositelji svih aktivnosti u poduzećima, mogu utjecati da poduzeće ide u smjeru ostvarivanja profita i zadovoljavanja potreba kupaca i klijenata, a mogu utjecati i da poduzeće postane neuspješno. Kako bi zaposlenici bili zadovoljni na svojim radnim mjestima i dali maksimum na svojem radnom mjestu, trebaju biti zadovoljni uvjetima rada, odnosom menadžera prema njima, radnom atmosferom i u konačnici ostvarenom plaćom za

svoj trud i rad. Nezadovoljni ljudski potencijali neće se niti truditi svojim kompetencijama steći konkurentsku prednost poduzeća u kojemu rade, neće biti motivirani na postizanje osobnih uspjeha koji će biti na korist poduzeća u kojemu rade. Zbroj svakog pojedinačnog uspjeha i truda zaposlenika čini ukupno znanje u poduzeću, ukupne kompetencije određenog poduzeća i razinu sposobnosti poduzeća da uspije zadovoljiti potrebe svih svojih kupaca ili klijenata. Zaposlenici predstavljaju poduzeće u kojem rade, utječu na imidž poduzeća u javnosti i u očima kupaca, stoga menadžeri trebaju voditi stalnu brigu o ljudskim potencijalima, njihovom razvoju i zadovoljstvu na radnom mjestu. S druge strane, zaposlenici ako su zadovoljni i motivirani za rad, više će pridonijeti poduzeću u kojemu rade, imati će više motivacije za svakodnevno učenje i zalaganje, te pohađanje edukacija i seminara i ukoliko je potrebno završiti i dodatnu školu ili fakultet. Poslodavci bi trebali nagrađivati trud zaposlenika, ulagati u razvoj zaposlenika i cijeniti trud svakog zaposlenika koji svojim radom pridonosi boljitku poduzeća u kojem je zaposlen, a što se odražava na pozitivnu radnu atmosferu, zadovoljstvo zaposlenika i rezultat poslovanja poduzeća.

3. Metodologija i rezultati istraživanja

Cilj ovog rada je metodom anketiranja zaposlenika u privatnim i državnim poduzećima u Republici Hrvatskoj doznati jesu li se zaposlenici spremni cijeli život obrazovati, učiti i usavršavati svoje vještine i jesu li spremni završiti dodatnu školu ili fakultet ukoliko im bude potrebno, kako bi bili konkurentniji na tržištu rada. Istraživanje je provedeno tijekom ožujka i travnja 2022. godine, na uzorku od 273 ispitanika (zaposlenika).

Postavljene su dvije hipoteze:

H1: *zaposlenici su spremni cijeli život učiti*

H2: *zaposlenici nisu spremni upisati dodatnu školu ili fakultet*

Dob ispitanika prikazana je tablicom 1. Istraživanju je pristupilo 273 ispitanika (zaposlenika) koji rade u privatnim i državnim poduzećima u Republici Hrvatskoj (N=273). Najmlađi ispitanik ima 19 godina, dok najstariji ispitanik ima 63 godine. Razlika između najstarijeg i najmlađeg ispitanika (range) je 44 godine.

N	Valid	273
	Missing	0
Mean		41.00
Median		40.00
Std. Deviation		8.88
Range		44.00
Minimum		19.00
Maximum		63.00

Tablica 1: Dob ispitanika, *Izvor: izrada autora prema rezultatima istraživanja*

Tablica 2 prikazuje ispitanike prema spolu. Istraživanju se odazvalo 78% žena i 22% muškaraca.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid muški	60	22.0	22.0	22.0
ženski	213	78.0	78.0	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Tablica 2. Spol ispitanika, *Izvor: izrada autora prema rezultatima istraživanja*

U tablici 3 prikazani su poslodavci ispitanika. Najveći broj ispitanika radi u državnim poduzećima (59.7%), u privatnim poduzećima radi 31.9% ispitanika, dok je manji broj ispitanika (8.4%) osnivač vlastitog poduzeća.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid državno	163	59.7	59.7	59.7
privatno	87	31.9	31.9	91.6
osnivač vlastitog	23	8.4	8.4	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Tablica 3. Poslodavac ispitanika, *Izvor: izrada autora prema rezultatima istraživanja*

Ispitanici su upitani jesu li spremni cijeli život učiti (tablica 4). Visok postotak ispitanika izjavio je da su spremni cijeli život učiti (80.2%), dok je 19.8% ispitanika izjavilo da nisu spremni cijeli život učiti.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	219	80.2	80.2	80.2
ne	54	19.8	19.8	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Tablica 4. Spremnost zaposlenika na cjeloživotno učenje, *Izvor: izrada autora prema rezultatima istraživanja*

Jesu li zaposlenici spremni upisati dodatnu školu ili fakultet, prikazano je tablicom 5. Visok postotak ispitanika (70.0%) spremno je upisati dodatnu školu ili fakultet, dok 30.0% ispitanika nije spremno upisati dodatnu školu ili fakultet.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid da	191	70.0	70.0	70.0
ne	82	30.0	30.0	100.0
Total	273	100.0	100.0	

Tablica 5. Spremnost zaposlenika na upis dodatne škole ili fakulteta, *Izvor: izrada autora prema rezultatima istraživanja*

Prema rezultatima istraživanja, ispitanici u velikom postotku žele upisati dodatnu školu ili fakultet, te su u visokom postotku spremni na cjeloživotno učenje. Stoga se prva hipoteza (H1: *zaposlenici su spremni cijeli život učiti*) prihvaća, dok se druga hipoteza (H2: *zaposlenici nisu spremni upisati dodatnu školu ili fakultet*) ne prihvaća. Druga postavljena hipoteza glasi da zaposlenici nisu spremni upisati dodatnu školu ili fakultet, a rezultati istraživanja pokazuju da su zaposlenici spremni u visokom postotku (70.0%) upisati dodatnu školu ili fakultet.

4. Zaključak

Zaposlenici stalnim učenjem, zalaganjem na poslu i ako je potrebno i dodatnim obrazovanjem, mogu steći konkurentsku prednost kao pojedinac a poduzeće može steći sa zbrojem ukupnih učenja i zalaganja svakog pojedinog zaposlenika konkurentsku prednost. Znanje je nematerijalni resurs koji je vrlo bitan za rast i razvoj svih poduzeća i zaposlenici ga mogu steći formalnim obrazovanjem, pohađanjem raznih edukacija i seminara, svakodnevnim učenjem i stjecanjem raznolikog radnog iskustva. Učenje nikada ne prestaje i važnost svakodnevnog učenja bi trebali prepoznati i menadžeri i sami zaposlenici. Prema rezultatima provedenog istraživanja, zaposlenici u Republici Hrvatskoj su u visokom postotku spremni na cjeloživotno učenje i na upis dodatne škole ili fakulteta. Vidljiva je svijest zaposlenika o važnosti cjeloživotnog učenja i prednosti koje im pruža.

5. Literatura

- [1] Ministarstvo znanosti i obrazovanja, Republika Hrvatska. (2022). Obrazovanje odraslih, Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/istaknute-teme/odgoj-i-obrazovanje/obrazovanje-odraslih/131> Pristup: (10-04-2022)
- [2] Zakon o obrazovanju odraslih, (NN, broj 144/2021.) (2022). Dostupno na: <https://mzo.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Obrazovanje/ObrazovanjeOdraslih//Zakon%20o%20obrazovanju%20odraslih%20NN%20broj%20144%202021.pdf> Pristup: (09-04-2022)
- [3] Turkalj, Ž. & Miklošević, I. (2017). Factors which affect managers' decisions on delegation in companies, Zbornik radova sa *Interdisciplinary management research XIII*. Barković, D; Bacher, U. (urednici.). str. 17-35, ISSN 1847-0408, Opatija, svibanj 2017, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek

- [4] Brlečić Valčić, S.; Dimitrić, M. & Dalsaso, M. (2016). Effective project management tools for modern organizational structures. *Pomorski zbornik*, 51 (1), 131-145, ISSN 0554-6397
- [5] Sigurnjak, L. (2016), Human Resources impact on the financial success in manufacturing industry in Republic of Croatia, *Zbornik radova sa Interdisciplinary Management Research XII* Barković, D; Bacher, U. (urednici). str. 958-967, ISSN 1847-0408, Opatija, svibanj 2016, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek
- [6] Turkalj, Ž., Miklošević, I., Stanić, L. (2016). Business intelligence as support to management and management system, *Zbornik radova sa Interdisciplinary management research XII*. Barković, D; Bacher, U. (urednici). str. 17-28, ISSN 1847-0408, Opatija, svibanj 2016, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek
- [7] Miklošević, I, Markuz, A & Sigurnjak, L. (2022), Basic management functions - challenges during the covid-19 pandemic, *Zbornik radova sa Economic and Social Development, 78th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, Ribeiro, H., Šušak, T., Haluga, V., (urednici), str. 104-113, ISSN 1849-7535, 24-25 veljača 2022, Aveiro, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency and University North
- [8] Miklošević, I, Vretenar Cobović, M. & Markuz, A,. (2022), Comparison of employee salary as a material factor of workplace satisfaction with other intangible factors of workplace satisfaction, *Zbornik radova sa 79th International Scientific Conference on Economic and Social Development*, Machrafi, M., Učkar, D., Šušak, T. (urednici), str. 25-34, ISSN 1849-7535, 25-26 ožujak 2022, Rabat, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency and University North
- [9] Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*, Golden marketing, ISBN 953-6168-77-4, Zagreb
- [10] Porter, M.E. (1985.) *Competitive advantage*, ISBN 0-02-925090-0, The Free Press, New York