

IZVJEŠTAJ O PERCEPCIJI POSLODAVACA O RELEVANTNOSTI VISOKOG OBRAZOVANJA U CRNOJ GORI

I. Uvod

U cilju dobijanja povratne informacije s tržišta rada o potrebama poslodavaca i karakteristikama kvalifikacija koje se stiču u Crnoj Gori i inostranstvu, kao i boljeg razumijevanja nivoa usaglašenosti visokoobrazovnih programa s potrebama tržišta rada, odnosno u kojoj mjeri vještine stečene na ustanovama visokog obrazovanja zadovoljavaju potrebe poslodavaca, Ministarstvo prosvjete je u okviru projekta „**Visoko obrazovanje i istraživanje za inovacije i konkurentnost - INVO**“, koji se finansira iz kredita Svjetske banke, sprovedo dva istraživanja o percepciji poslodavaca o relevantnosti programa visokog obrazovanja u Crnoj Gori. (Oba istraživanja je sprovedla firma Ipsos Strategic Marketing, koja je angažovana u skladu sa procedurama Svjetske banke.)

Prvo, inicijalno istraživanje je realizovano 2013. godine, prema posebnoj metodologiji izrađenoj za ovu svrhu koja je obuhvatila anketiranje i dubinske intervju poslodavaca, i predstavnika firmi, dok je ponovno tj. „follow-up“ istraživanje završeno u martu 2019. godine po identičnoj metodologiji, kako bi se zabilježio napredak na ovom polju koji ostvaren u međuvremenu.

U okviru procesa procjene percepcije relevantnosti visokog obrazovanja i obrazovnih programa, istraživanje je imalo za cilj da pruži informacije o stepenu u kojem poslodavci zapošljavaju visokoobrazovane kadrove i načinu na koji su oni vrednovani na radnom mjestu, kao i da prikupi informacije od menadžera za ljudske resurse i drugih lica koja rade na zapošljavanju novih radnika, o načinu na koji oni percipiraju mogućnosti zapošljavanja visokoobrazovanih kadrova, te da li obrazovni sistem stvara odgovarajući profil radnika s odgovarajućim znanjima, vještinama i kompetencijama neophodnim za obavljanje posla i što je potrebno unaprijediti u narednom periodu.

Istraživanjem su obuhvaćena mišljenja predstavnika različitih kategorija poslodavaca u Crnoj Gori, podijeljenih po sektoru (privatni, javni, društveni sektor) i veličini, koristeći odgovarajući reprezentativni uzorak. Poslodavci su birani nasumično s liste svih aktivnih privrednih subjekata registrovanih u Centralnom registru privrednih subjekata, liste nevladinih organizacija i liste organizacija javnog sektora. Nasumični izbor ispitanika u svakom od poduzoraka obezbijedio je reprezentativnost svakog od ovih uzoraka u pogledu regiona, sektora i veličine.

Istraživanjem su, između ostalog, obuhvaćeni sljedeći aspekti:

- Značaj različitih vještina i sposobnosti koje se zahtijevaju od visokoobrazovanih kadrova
- Zadovoljstvo u pogledu stepena posjedovanja datih vještina od strane visokoobrazovanih kadrova
- Koji nivo obrazovanja je najpodesniji za određenu poziciju, odnosno radno mjesto
- Različiti faktori koji utiču na nivo zapošljavanja visokoobrazovanih kadrova
- Značaj reputacije visokoobrazovne ustanove
- Količina i tip treninga koji se pruža novim zaposlenima koji imaju fakultetsko obrazovanje
- Ukupan broj zaposlenih visokoobrazovanih kadrova koji su studije završili u inostranstvu i razlozi zbog kojih ih poslodavci zapošljavaju
- Najveći izazovi sa kojima se kompanije suočavaju prilikom angažovanja visokoobrazovanih kadrova
- Količina i tip saradnje između poslodavaca i obrazovnih institucija

- Mišljenja o tome na koji način bi se moglo poboljšati zapošljavanje visokoobrazovanih kadrova.

II. Istraživanje

Tokom istraživanja urađeno je 645 intervjua licem-u-lice i ukupno 10 dubinskih intervjua sa generalnim direktorima, odnosno službenicima za ljudske resurse u preduzećima, te službenicima istog ranga na višem nivou u vladinim i neprofitnim organizacijama u cilju boljeg razumijevanja percepcije relevantnosti visokoobrazovnih programa i diploma od strane poslodavaca. Stratifikacija se vršila na osnovu: regiona (3 kategorije), sektora (5 kategorija) i veličine – broj zaposlenih (3 kategorije). Ponderisanje je izvršeno na osnovu: regiona, sektora i veličine – broja zaposlenih, dok je ciljna populacija obuhvatila sve pravne subjekte u Crnoj Gori sa pet i više zaposlenih.

Kroz navedeno istraživanje rađena je analiza sljedećih kompetencija: teorijsko znanje, praktično znanje, poznavanje jednog ili više stranih jezika, poznavanje rada na računaru, komunikacione vještine, vještine rješavanja problema, spremnost i sposobnost adaptacije na nove situacije, donošenje odluka, timski rad, organizacione vještine i planiranje, otvorenost, inicijativa, savjesnost.

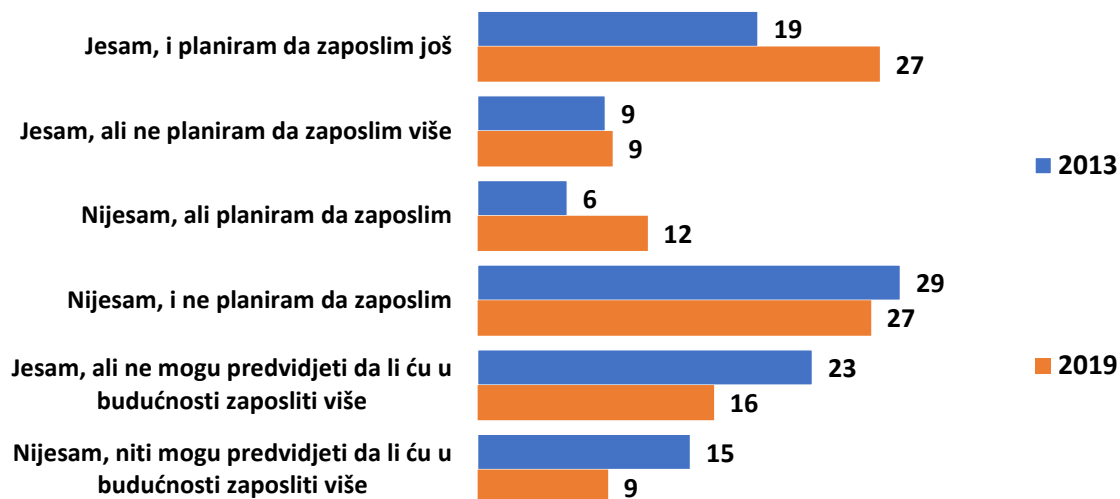
Što se tiče strukture anketiranih preduzeća, polovina preduzeća, odnosno organizacija obuhvaćenih istraživanjem 2019. godine spadaju u mala preduzeća i imaju 5 do 9 zaposlenih, 38% su srednja preduzeća i imaju između 10 i 49 zaposlenih, dok su 11% velika preduzeća i imaju 50 i više zaposlenih. U pogledu strukture, 85% čine preduzeća, 13% su javne ustanove ili institucije, 1% visokoobrazovne ustanove, a manje od 1% u postupku istraživanja činile su nevladine organizacije.

Poseban segment istraživanja čini dio koji se odnosi na zapošljavanje visokoobrazovnih kadrova. U periodu između „baseline“ i „follow-up“ istraživanja došlo je do porasta broja poslodavaca koji su zaposlili visokoškolce i planiraju da ih zapošljavaju u budućnosti, kao i poslodavaca koji ih nijesu zapošljavali, ali namjeravaju da ih zapošljavaju. Poslovni entiteti su u najvećoj mjeri zapošljavali visokoškolce iz oblasti biznisa i ekonomije, potom inženjerstva, prava i jezika. U odnosu na prošli talas iz 2013. godine, došlo je do značajnog porasta broja zaposlenih visokoškolaca iz društveno-humanističkih nauka, ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja, kao i ostalih prirodnih nauka. Slična je situacija i s trenutnim zapošljavanjem visokoškolaca.

Grafikon 1.

Zapošljavanje visokoobrazovnog kadra u posljednjih 5 godina i namjera zapošljavanja visokoškolaca u budućnosti; podaci u procentima

Da li ste zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u posljednjih 5 godina ili planirate da ih zaposlite u narednih 5 godina? Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Posmatrano iz kojih oblasti nauka su poslodavci najčešće zapošljavali visokoškolce, u istraživanju 2019. godine registrovana je slična raspodjela odgovora prema oblastima kao u istraživanju 2013. godine. Kada se posmatraju samo prvi odgovori, u oba talasa istraživanja poslodavci su u približno trećini slučajeva navodili da najčešće zapošljavaju visokoškolce iz oblasti biznisa i ekonomije, dok je približno petina navela da najčešće zapošljava visokoškolce iz oblasti inženjerstva. Na trećem mjestu u oba talasa istraživanja našla se oblast medicine, a iza nje oblast obuke nastavnika i obrazovanja. U odnosu na prvi talas istraživanja, u kojem je 2% poslodavaca navelo da najčešće zapošljava visokoobrazovane kadrove iz oblasti ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja, u drugom talasu registrovan je porast, tj. ovakav odgovor dalo je 7% poslodavaca.

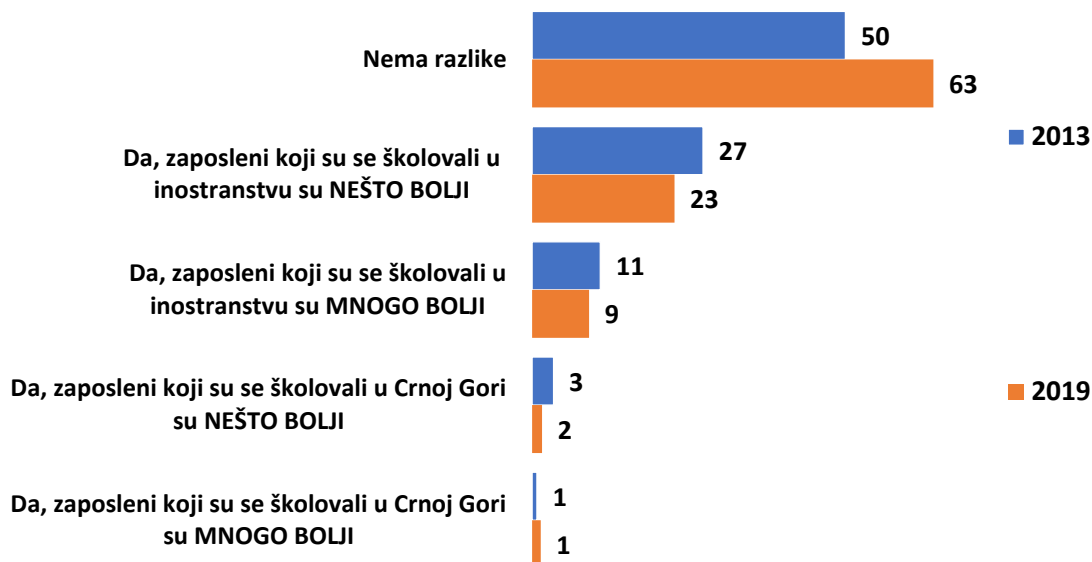
Prema ocjenama većinskog udjela predstavnika preduzeća koja imaju zaposlene visokoobrazovane kadrove koji su visoko obrazovanje stekli u inostranstvu, kvalitet rada i uspješnost obavljanja radnih zadataka onih koji su studije završili u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori ne razlikuju se uopšte. Naime, i 2013. i 2019. godine najveći udio poslodavaca naveo je da smatra da nema razlika između ovih kadrova, pri čemu je zabilježen značajan porast broja poslodavaca koji zauzimaju navedeni stav (50% naspram 63%). U oba talasa registrovana je veoma slična konstelacija ostalih odgovora, takva da približno četvrtina poslodavaca smatra da su zaposleni koji su se školovali u inostranstvu nešto bolji, 1 od 10 poslodavaca smatra da su oni mnogo bolji, dok najmanji udio u poređenju ovih kadrova ocjenjuje da su oni koji su stekli visoko obrazovanje u Crnoj Gori nešto ili mnogo bolji.

Grafikon 2.

Poređenje kvaliteta rada i uspješnosti obavljanja radnih zadataka između zaposlenih koji su završili studije u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori; podaci u procentima

Kakva su Vaša iskustva, da li postoje neke razlike u kvalitetu rada i uspješnosti obavljanja radnih zadataka između zaposlenih koji su završili studije u inostranstvu ili se tamo usavršavali o zaposlenih koji su se školovali u Crnoj Gori?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju zaposlene koji su završili studije ili neki stepen usavršavanja u inostranstvu



2.1. Procjena sposobnosti zaposlenih visokoobrazovanih kadrova

Većina poslodavaca smatra da su visokoškolci sposobni da rade za njih. Preko polovine predstavnika pravnih subjekata navodi da je nivo „bačelor“ ili više škole dovoljan da odgovori zahtjevima posla. Prilikom zapošljavanja visokoškolaca, poslodavcima je najvažnije da kandidati posjeduju savjesnost, odgovornost i timski duh. U okviru kvalitativnog dijela istraživanja, predstavnici malih preduzeća i organizacija u većoj mjeri ističu značaj ličnih kvaliteta, dok predstavnici srednjih i velikih preduzeća veći akcenat stavljaju na komunikacione vještine i timski rad. Sveukupno gledano, slično kao u prošlom talasu, poslodavci smatraju da nijesu prisutne polne razlike u posjedovanju određenih sposobnosti za rad. Ipak, ženama se više dodjeljuju komunikacione sposobnosti, znanje stranih jezika, teorijsko znanje, savjesnost i odgovornost, dok se za muškarce više vezuje praktično znanje i sposobnost donošenja odluka. Poslodavci procjenjuju da će u narednih 5 do 10 godina za diplomce biti najvažnije da znaju strane jezike, da posjeduju osnovne vještine, kao i sposobnosti specifične za sektor u kojem rade.

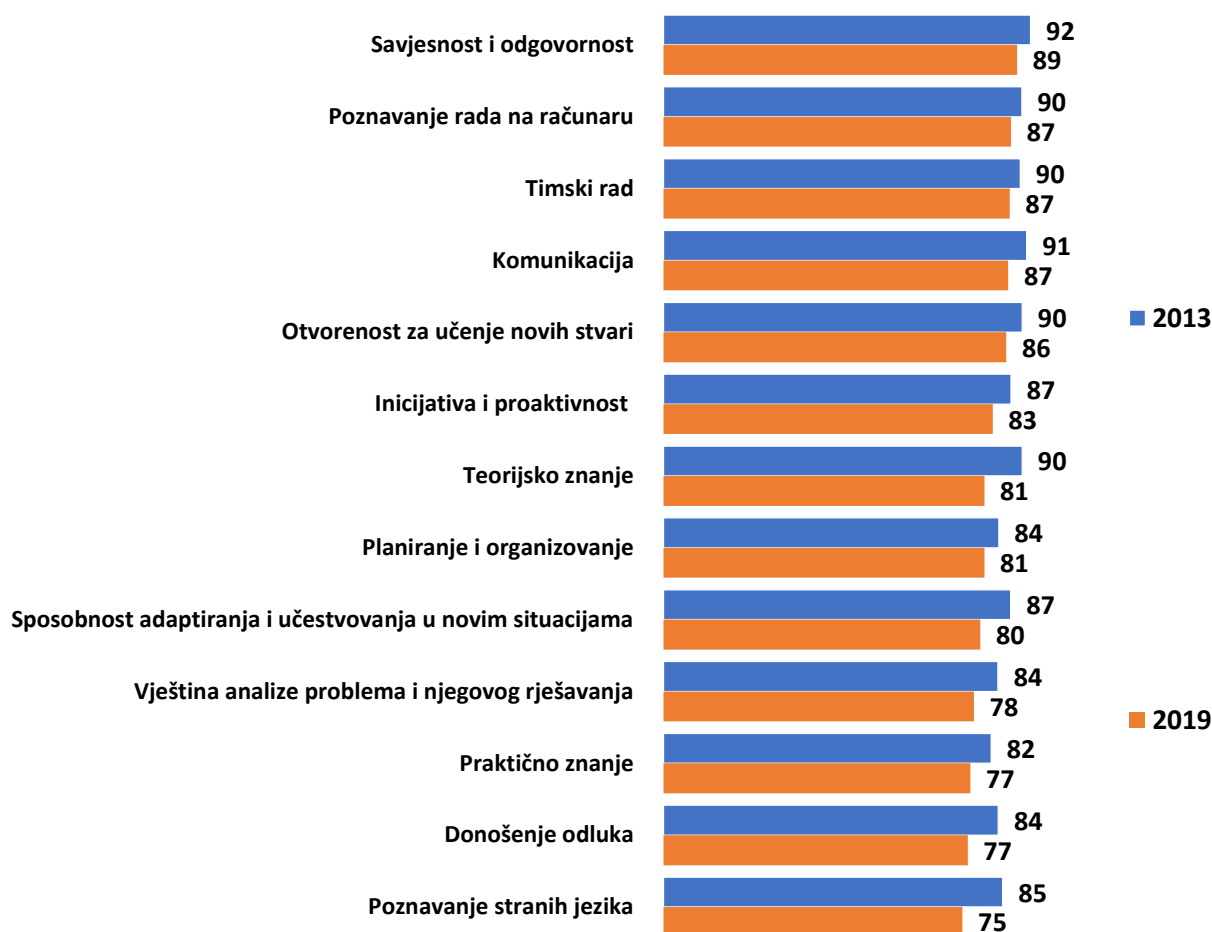
Istraživanje je, između ostalog, pokazalo da najveće zadovoljstvo učinkom visokoškolaca poslodavci izražavaju u pogledu njihove savjesnosti, odnosno odgovornosti, poznavanja rada na računaru, osjećaja za timski rad, komunikacijskih sposobnosti i otvorenosti za dalje učenje i usavršavanje. Treba istaći da iako je zadovoljstvo visoko za praktično svaku od navedenih oblasti djelovanja, primijetno je da je u odnosu na 2013. godinu zadovoljstvo značajno niže u pogledu poznavanja stranih jezika (75% spram 85%), donošenja odluka (77% spram 84%) i teorijskog znanja (81% spram 90%).

Grafikon 3

Zadovoljstvo poslodavaca kompetencama visokoškolaca; podaci u procentima

Da li možete da rangirate Vaše zadovoljstvo o radu visokoobrazovanih diplomaca koje je Vaše preduzeće/organizacija zaposlila u proteklih tri do pet godina u pogledu svake od ovih sposobnosti i kompetencija?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Za sve navedene sposobnosti većina poslodavaca smatra da visokoobrazovani zaposleni mogu da ih obavljaju na visokom nivou bez obzira na pol. Međutim, približno 3 od 10 poslodavaca smatra da su vještine komunikacije i teorijsko znanje kvaliteti više izraženi kod zaposlenih žena, dok nešto manje od četvrtine poslodavaca smatra da su praktična znanja, donošenje odluka i vještina analize problema i njegovog rješavanja kvaliteti više izraženi među zaposlenim muškarcima. Slični obrasci su bili prisutni i u prethodnom talasu, bez većih razlika.

2.2. Percepcija relevantnosti

Istraživanjem je takođe utvrđen indeks relevantnosti, kako bi se izmjerila korisnost ishoda visokog obrazovanja za poslodavce i usklađenost ovih ishoda sa potrebama biznis sektora. Indeks relevantnosti zapravo predstavlja kompozitnu mjeru obrazovnih ishoda koji su važni za zapošljavanje i rad visokoobrazovnog kadra iz perspektive poslodavaca.

Izvođenje indeksa relevantnosti zasniva se na ideji da je za razvoj pojedinačnih vještina, znanja i kompetencija visokoobrazovanog kadra u određenoj mjeri odgovorno visoko obrazovanje, a da je relevantnost razvoja tih vještina, znanja i kompetencija proporcionalna njihovoj važnosti iz perspektive poslodavaca. U skladu s tim, indeks relevantnosti izveden je na osnovu tri indikatora:

- 1) Percipiranoj važnosti određenih kompetencija za obavljanje posla,
- 2) Percipiranoj odgovornosti ustanova visokog obrazovanja za stvaranje uslova za razvoj datih kompetencija,

- 3) Percipiranom stepenu razvijenosti datih kompetencija kod zaposlenih s visokom stručnom spremom.

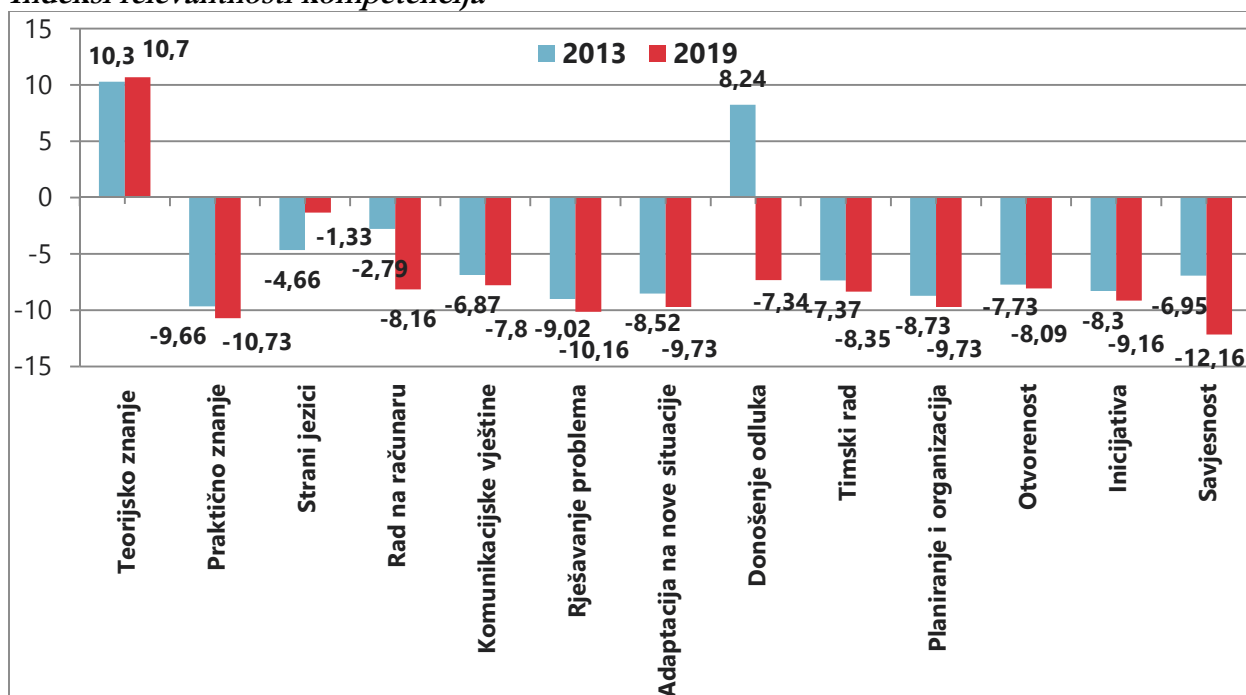
Indeksi relevantnosti kompetencija ukazuju na to da ne postoji veliki raskorak između potreba poslodavaca i očekivanja od ustanova visokog obrazovanja s jedne i obrazovnih ishoda s druge strane, budući da vrijednosti indeksa ni jedne kompetencije ne odstupaju više od 12 jedinica od željene vrijednosti (u rasponu od -100 do +100). Ipak, treba napomenuti da niska varijabilnost odgovora poslodavaca u pogledu važnosti testiranih kompetencija donekle doprinosi ovom rezultatu – predstavnici poslovnih entiteta uglavnom smatraju sve ispitivane kompetencije važnim, a obrazovni sistem frekventno se percipira kao odgovoran za njihovu izgradnju, te su razlike u indeksu relevantnosti pojedinih kompetencija relativno niske.

Na grafikonu 4, slično kao i u istraživanju 2013. godine, uviđa se trend da najveći broj kompetencija nije razvijen proporcionalno važnosti tih kompetencija. Tako na primjer, praktična znanja, iako su veoma visoko vrednovana od strane poslodavaca na dimenziji važnosti, nijesu proporcionalno razvijena kod tek svršenih visokoškolaca. Drugim riječima, poslodavci pridaju manje odgovornosti ustanovama visokog obrazovanja za njihovo razvijanje, dok njihove potrebe za kadrom koji je ovladao ovim znanjima relativno nijesu zadovoljene. Pored praktičnih znanja, slično istraživanju iz 2013. godine, ovakva tendencija vidljiva je i kod vještina rješavanja problema, adaptacije na nove situacije i organizacionih vještina, dok u manjoj mjeri postoji i kod drugih kompetencija, kao što su komunikacijske vještine. S druge strane, kada je reč o kompetenciji poznavanja stranih jezika, u odnosu na istraživanje iz 2013. godine čini se da je obrazovni sistem uložio više u njen razvoj, te se ona 2019. godine među ispitivanim kompetencijama nalazi na najpovoljnijoj poziciji u pogledu odnosa percepcije odgovornosti ustanova visokog obrazovanja i ishoda obrazovanja s jedne strane, i potreba i procijene važnosti date kompetencije na tržištu rada s druge strane.

Pored toga, može se vidjeti da su očekivana investicija visokoobrazovnih institucija u razvoj ishoda i ishodi obrazovanja u pogledu, prije svega, teorijskog znanja, kao i u istraživanju iz 2013. godine veće nego što ove kompetencije poslodavci smatraju značajnim za obavljenje posla. Jedna od najbolje optimizovanih kompetencija naspram očekivanja poslodavaca u istraživanju iz 2013. godine, poznavanje rada na računaru, u okviru talasa istraživanja 2019. godine značajno je promijenila svoju vrijednost, te se sada nalazi među kompetencijama za koje se može reći da su percipirane kao one kod kojih nedostaje ulaganja obrazovnog sistema u njen razvoj iz perspektive tržišta. Značajna promjena u istraživanju 2019. godine registrovana je i u pogledu kompetencije savjesnosti i odgovornosti, koja je iz percepcije poslodavaca sada na manjem nivou naspram potreba tržišta rada. Dalje, promjena je zabilježena i po pitanju kompetencije donošenja odluka, koja je, prema ocjenama poslodavaca u odnosu na 2013. godinu, kada je bila ocijenjena kao kompetencija za koju su investicije obrazovnog sistema u njen razvoj, kao i ishodi, prelazile potrebe tržišta, sada je ocijenjena kao kompetencija koja nije bas na zadovoljavajućem nivou.

U razmatranju relevantnosti kompetencija treba imati u vidu da su indeksi pozicionirani na skali raspona od -100 do + 100, tako da registrovane vrijednosti indeksa ne ukazuju na visoka odstupanja. Indeksi relevantnosti kompetencija nalaze se blizu vrijednosti 0, koja označava dobru usklađenost percepcije odgovornosti ustanova visokog obrazovanja i procjene značaja kompetencije za tržište rada. Pored toga, važno je imati na umu i da se registrovane promjene mogu u potpunosti razumjeti tek kada se u obzir uzme šira slika promjena na tržištu rada koja se dogodila u periodu između „baseline“ i „follow-up“ istraživanja.

Grafikon 4
Indeksi relevantnosti kompetencija



Indeks relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori je 84 (na skali od 0 do 100). Empirijski dobijen raspon indeksa kreće se od 41 do 95. Manje od 1% poslodavaca smatra da visoko obrazovanje nije relevantno (indeks od 50 ili manje), dok 18% poslodavaca smatra da je fakultetsko obrazovanje veoma relevantno (indeks 90 ili više). Većina poslodavaca (oko 80%) smatra da je visoko obrazovanje u velikoj mjeri relevantno (indeks relevantnosti u opsegu od 50 do 90), ali da prostora za poboljšanje svakako ima.

2.3. Treninzi i obuke

Broj poslodavaca čiji visokoobrazovani zaposleni nijesu išli ni na jedan trening u posljednje dvije godine se smanjio u odnosu na prethodni talas. Visokoobrazovani zaposleni su najčešće učestvovali ili učestvuju u treningu i razvojnim programima na radnom mjestu, zatim u aktivnostima učenja na daljinu. Njihovo učešće u navedenim aktivnostima je značajno poraslo u odnosu na prethodni talas istraživanja iz 2013. godine. Najčešće pohađaju obuke koje se odnose na unapređenje rada na računaru, zatim na vještine komunikacije, kao i stručne seminare i usavršavanja iz oblasti poslovanja. S druge strane, obuke iz usavršavanja engleskog jezika se rjeđe pohađaju u odnosu na prethodni talas. Treninzi i obuke su uglavnom podjednako posjećeni od strane zaposlenih muškaraca i žena, dok približno trećina poslodavaca navodi da su žene bile češći učesnici na obukama.

Novozaposleni kroz teninge i obuke prije svega stiču specifična znanja i vještine koja se vezuju za njihovu konkretnu poziciju u preduzeću, dok obuke namijenjene svim zaposlenim radnicima prije svega podrazumijevaju učenje o tzv. „soft skills“.

2.4. Proces selekcije i kriterijumi za zapošljavanje

Pravni subjekti se susreću s brojnim izazovima prilikom popunjavanja slobodnih radnih mjesta, ponajviše s nemogućnošću da ponude dovoljno slobodnih radnih mjesta za koja je važno imati diplomu, a zatim i s manjkom kandidata s odgovarajućim sposobnostima. Poslodavci ističu da je

prethodno radno iskustvo najvažniji kriterijum koji će izdvojiti kandidata u procesu selekcije u odnosu na ostale kandidate. Slijede komunikativnost i stručnost, znanje i kvalifikovanost. Da li će biti zaposlen veći ili manji broj visokoškolaca zavisi prije svega od stvarnog rasta u poslovanju, potom od očekivanog rasta u poslovanju, kao i od broja kandidata čiji je uticaj izraženiji u ovom talasu. Kada je riječ o važnosti internacionalne reputacije visokoobrazovne ustanove koju je pohađao visokoškolac poslodavci su podijeljenih mišljenja. Takođe, većini poslovnih entiteta nije bitno da li je novozaposleni studirao ili imao praksu u inostranstvu.

U situaciji kada se više kandidata prijavi za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu, prethodno iskustvo je najčešće navođeno kao presudni faktor za izbor kandidata (18%), zatim obrazovanje (13%), i stručnost, znanje i kvalifikovanost (12%). U odnosu na prošli talas, obrazovanje je statistički značajno rjeđe navođeno kao najvažniji faktor (13% u 2019. u odnosu na 20% u 2013. godinu). Kada se svi odgovori uzmu u obzir, prethodno iskustvo je i dalje na prvom mjestu (37%), slijede komunikativnost (28%) i stručnost, znanje i kvalifikovanost (25%).

Generalno, stvarni rast u poslovanju je ostao najznačajniji faktor koji utiče na to da li će biti zaposlen veći ili manji broj visokoškolaca (78% u 2019. i 79% u 2013). Nadalje, uticaj očekivanog rasta u poslovanju je bio statistički značajno veći u prethodnom talasu (72% naspram 67%) dok je značajno viši uticaj faktora većeg broja kandidata zabilježen u ovom talasu (tačnije 59% u odnosu na 45%).

2.5. Komunikacija i saradnja s visokoobrazovanim ustanovama

Približno dvije trećine predstavnika poslovnih entiteta ne smatra da je saradnja sa visokoobrazovnim ustanovama važna za njih, mada se njihov broj smanjio u odnosu na „baseline“ istraživanje iz 2013. godine. Shodno tome, došlo je do povećanja broja poslodavaca koji navedenu saradnju procjenjuju kao bitnu za njihovo preduzeće. Oko dvije trećine poslodavaca je izjavilo da njihova preduzeća i organizacije nemaju uspostavljenu saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u cilju zajedničkog razmatranja nastavnog plana i studijskog programa. Ipak, približno jedna četvrtina poslovnih entiteta je realizovala saradnju po tom pitanju. Nadalje, većina poslovnih entiteta ne sarađuje s visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja i zabilježen je porast odsustva saradnje u ovom domenu u odnosu na prethodni talas. Učestvovanje u debatama i seminarima koji su organizovani od strane visokoobrazovnih ustanova, u praksama sa visokoobrazovnim institucijama, kao i lični razgovori sa direktorima i učiteljima studijskih programa izdvojili su se kao najbolji načini za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu selekcije prema ocjenama predstavnika preduzeća. Pojedini pravni subjekti ističu da im je lakše da uspostave saradnju sa privatnim fakultetima nego sa državnim. Smatraju da profesori sa državnih fakulteta ne održavaju aktivan kontakt sa tržištem i da su više zainteresovani za akademski rad.

Predstavnici poslovnih entiteta procjenjuju da bi uključivanje praktičnog iskustva u programe visokoobrazovnih ustanova, organizovanje kurseva koji bi odgovarali potrebama poslodavaca i pružanje bolje podrške nakon završetka studija povećalo šanse diplomcima da se zaposle.

Većina poslovnih entiteta ne sarađuje s visokoobrazovnim ustanovama oko nastavnog plana i studijskog programa, i njihov broj je u blagom porastu od 2013. godine (71% u 2013. i 76% u 2019). Ipak, oko jedne četvrtine predstavnika poslovnih entiteta izjavljuje da su ostvarili saradnju s visokoobrazovnim ustanovama (24%), dok je u prethodnom talasu bila zabilježena nešto veća saradnja (27%).

Poslovni entiteti smatraju da bi visokoobrazovne ustanove trebalo prije svega da uključe praktično iskustvo u cilju poboljšanja mogućnosti zapošljavanja svojih visokoškolaca. Ova mjera se izdvojila kao najvažnija u ovom talasu, značajno više spomenuta u odnosu na prošli talas (37% naspram 25%). S

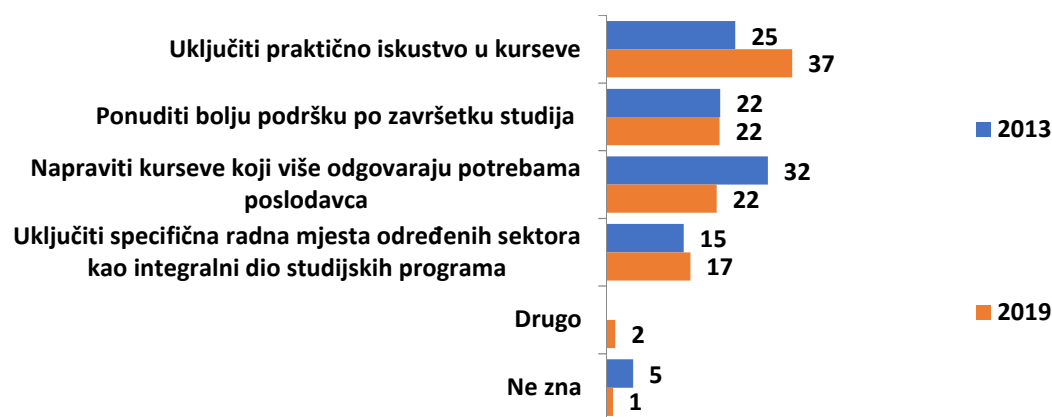
druge strane, mjera organizovanja kurseva koji više odgovaraju potrebama poslodavaca je značajno manje navođena u 2019. u poređenju sa 2013. (32% naspram 22%).

Grafikon 5

Mjere koji bi visokoobrazovne ustanove trebalo da preduzmu u cilju poboljšanja zapošljavanja svojih visokoškolaca; podaci u procentima

Koje mjere bi visokoobrazovne ustanove trebalo da preduzmu da bi pobošljale zapošljavanje svojih diplomaca? Izaberite jedan od ponuđenih odgovora.

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



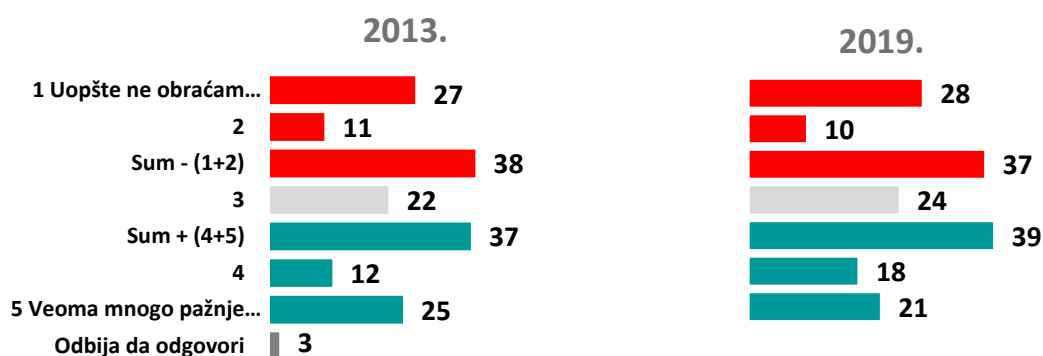
Više od polovine pravnih subjekata prilikom procesa selekcije ne uzima u obzir reputaciju obrazovne ustanove koju je završio kandidat dok je trećini poslodavaca važno da kandidat ima završen državni fakultet. Nadalje, tri četvrtine poslovnih entiteta navodi da im nije važno da li je kandidat završio fakultet u Crnoj Gori ili u inostranstvu.

Grafikon 6

Značaj reputacije visokoobrazovne ustanove koju je završio potencijalni zaposleni; podaci u procentima

Po Vama, koliko je bitna reputacija visokoobrazovnih ustanova koju je završio potencijalni zaposleni? Da li obraćate pažnju na visokoobrazovnu ustanovu koju je potencijalni zaposleni završio?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



Preko polovine poslovnih entiteta ističe da prilikom zapošljavanja ne uzimaju u obzir da li je kandidat završio privatni ili državni fakultet. Njihov broj je značajno veći u „follow-up“ istraživanju u odnosu na „baseline“ (tačnije 58% u 2019. naspram 50% u 2013). Istovremeno, oko jedne trećine poslodavaca ističe da im je važno da je kandidat završio državni fakultet.

2.6. Evaluacija

Poslovni entiteti su podijeljeni kada je u pitanju procjena kvaliteta obrazovanja u Crnoj Gori. Trećina smatra da se obrazovni sistem nije promijenio u posljednjih par godina, jedna četvrtina da je nešto bolji, dok jedna petina smatra da je nešto lošiji.

Kada se uzmu u obzir faktori koji utiču na odluku mladih ljudi koji fakultet će upisati, poslodavci smatraju da je mogućnost zaposlenja nakon završetka studija najuticajniji faktor. Potom, značajno više u odnosu na prošli talas, spominju se i finansijske mogućnosti i uticaj prijatelja. Predstavnici pravnih subjekata u većem broju procenjuju da su visokoškolci kvalifikovani za posao za koji su se školovali i da su spremni odmah da odgovore na zahtjeve posla, mada je zabilježen pad ovog stava u odnosu na prethodni talas. Međutim, poslodavci su često mišljenja da postoji nesklad između određenih zanimanja i potreba tržišta rada za istim. Nešto više od trećine predstavnika poslovnih entiteta smatra da osobe sa završenom srednjom stručnom školom i osobe sa završenim fakultetom podjednako teško pronalaze posao. Istovremeno, opao je broj poslovnih entiteta koji su mišljenja da osobe koje su završile fakultet lakše dolaze do posla.

Prema mišljenju poslodavaca, formalno obrazovanje u Crnoj Gori prije svega obezbjeđuje mladima teorijsko znanje, zatim znanje rada na računaru i stranih jezika. S druge strane, oko polovine poslodavaca ističe nedostatak praktične nastave kao najveću manu formalnog obrazovanja. Pravni entiteti cijene da bi sticanje praktičnih vještina i razvoj mjekih vještina prije svega omogućilo mladim ljudima da odgovore na zahtjeve posla.

Nadalje, većina poslovnih entiteta je spremna da zaposli mlade ljude sa završenim fakultetom, slično kao u prethodnom talasu. Međutim, jedan od deset poslodavaca nije bio spreman da ponudi posao visokoškolcima ponajviše zbog nedostatka prakse i radnog iskustva, dok jedna petina kao razlog navodi nedovoljni broj radnih mjesta i smanjen obim posla. U situaciji kada bi poslodavci morali da biraju između kandidata sa jednakim radnim iskustvom, sličnih godina i spremnosti da rade za istu platu, a različitog nivoa obrazovanja, predstavnici poslovnih entiteta u većini slučajeva kažu da bi u tom slučaju presudnu ulogu imali ostali faktori, a ne obrazovanje kandidata. Poslodavci koji bi pak prije prednost pružili kandidatu sa završenom srednjom stručnom školom kao razlog navode kvalifikacije koje zahtijeva radno mjesto, dok oni koji bi prije zaposlili osobu sa završenim fakultetom kao najčešći razlog navode znanje koje posjeduju. U slučaju kada muškarac i žena posjeduju iste kvalifikacije za isti posao, trećina pravnih subjekata smatra da bi muškarac imao veće šanse da dobije posao, a četvrtina da bi posao ipak dobila žena.

Većina pravnih subjekata nema pozicije koje zahtijevaju završene doktorske studije. Sveukupno, poslodavci su podijeljenog mišljenja o tome da li doktorandi mogu da doprinesu poboljšanju kvaliteta rada. Predstavnici pravnih subjekata navode da bi bili spremni u određenoj mjeri da preduzmu neke korake kada bi htjeli da zaposle osobu sa doktoratom sa univerziteta, prije svega spremni su da daju plaćeno odsustvo zaposlenom kako bi mu olakšali završetak doktorskih studija.

Govoreći o mogućnostima za zaposlenje koje pružaju fakulteti naspram mogućnosti koje pružaju srednje stručne škole, stabilno, više od trećine poslodavaca vjeruje da osobe kako sa završenom srednjom stručnom školom, tako i sa završenim fakultetom teško dolaze do posla (38% u 2013 spram 37% u 2019). U poređenju sa prvim talasom, opada procenat poslodavaca koji vjeruju da osobe sa završenim fakultetom lakše pronalaze posao (32% naspram 39% u 2019). Naspram toga, primjećuje

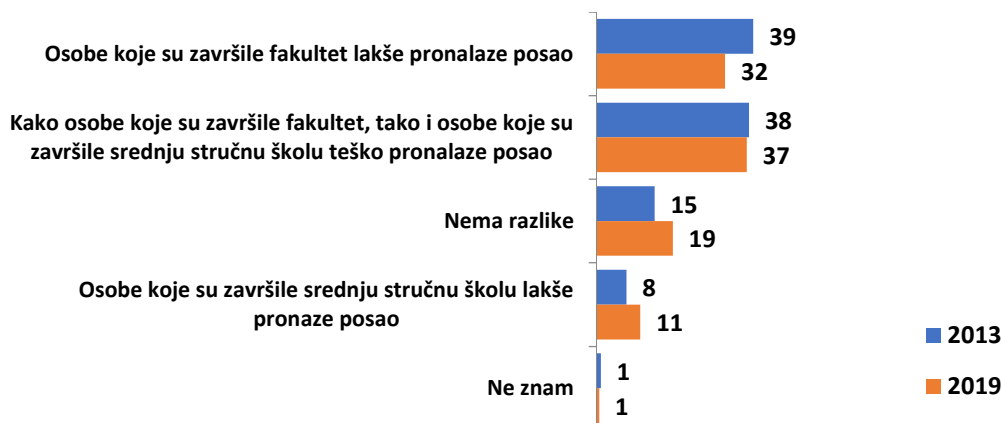
se blagi rast udjela poslodavaca koji vjeruju da ipak osobe sa srednjom stručnom školom lakše dolaze do posla (11% u odnosu na 8%), ali raste i udio onih koji vjeruju da nema razlike u mogućnostima za zaposlenje između ove dvije grupe (19% naspram 15%).

Grafikon 7

Odnos mogućnosti zapošljavanja osoba koje su završile fakultet i osoba koje su završile srednju stručnu školu; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, kakve su mogućnosti zapošljavanja osoba koje su završile fakultet u poređenju s osobama koje su završile srednju stručnu školu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



III. Zaključci i preporuke

Indeks relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori je 84 (na skali od 0 do 100). Empirijski dobijen raspon indeksa kreće se od 41 do 95. Manje od 1% poslodavaca smatra da visoko obrazovanje nije relevantno (indeks od 50 ili manje), dok 18% poslodavaca smatra da je fakultetsko obrazovanje veoma relevantno (indeks 90 ili više). Većina poslodavaca (oko 80%) smatra da je visoko obrazovanje u velikoj mjeri relevantno (indeks relevantnosti u opsegu od 50 do 90), ali da prostora za poboljšanje svakako ima.

U poređenju sa istraživanjem realizovanim 2013. godine, „follow-up“ istraživanje, koje je sprovedeno tokom februara i marta mjeseca 2019. godine, generalno je pokazalo da postoje osjetne i pozitivne promjene. Većina poslodavaca je mišljenja da su visokoškolci dovoljno osposobljeni za posao za koji su se školovali i da su spremni odmah da odgovore na zahtjeve posla. Međutim, takođe su mišljenja da postoji određeni nesklad između određenih zanimanja i potreba tržišta rada za istim. Izazovi sa kojima se susreću prilikom popunjavanja slobodnih radnih mjesta najviše se odnose na nemogućnost da ponude dovoljno slobodnih radnih mjesta koja zahtijevaju fakultetsku diplomu - što prevashodno zavisi od rasta poslovanja njihove firme, ali i na nedostatak kandidata sa specifičnim sposobnostima koje su neophodne za određene pozicije.

S druge strane, posebno je naglašen značaj prakse, odnosno praktične nastave kao obaveznog dijela studijskih programa, kako za profesionalni razvoj tako i za lakše pronalaženje zaposlenja, budući da je iskustvo jedan od ključnih kriterijuma u procesu selekcije kandidata za radno mjesto. Takođe, prepoznata je važnost rada na razvoju tzv. mekih vještina (savjesnost, odgovornost, otvorenost za

učenje, komunikativnost, timski rad), iako je primjetan napredak u odnosu na inicijalno istraživanje, i u pogledu posjedovanja mekih vještina pojedinaca, ali i u pogledu obuka koje zaposleni prolaze u cilju daljeg razvoja istih.

U cilju unapređenja sistema, ukazano je i na potrebu jačanja uloge profesora tj. njihovih vještina predavanja, što pored poznavanja materije i određenih znanja iz pedagogije i psihologije, podrazumijeva i određene karakteristike ličnosti neophodne za što veće podsticanje motivacije i kreativnosti kod studenata. Dio preporuka usmjeren je na izmjenu načina provjere i ocjenjivanja znanja studenata, pri čemu bi u tom smislu fokus u većoj mjeri trebalo staviti na razumijevanje praktične primjene naučene materije.

Poseban akcenat ponovo je stavljen na uspostavljanje stalnog dijaloga između Ministarstva prosvjete, ustanova visokog obrazovanja i poslodavaca, kako bi se zajedničkim djelovanjem unaprijedio kvalitet visokog obrazovanja, a time i ishodi obrazovnog procesa prilagodili stvarnim potrebama tržišta rada. U tom smislu, došlo je do povećanja broja poslodavaca koji navedenu saradnju procjenjuju kao bitnu za njihovo preduzeće, ali se ističe da se saradnja lakše uspostavlja s privatnim fakultetima nego sa državnim, na čemu je potrebno raditi.

Istraživanje o percepciji poslodavaca o relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori pruža korisne inpute za resorna ministarstva, odnosno Vladu Crne Gore iz perspektive tržišta rada koji su veoma značajni za dalje sagledavanje upisne politike na ustanovama visokog obrazovanja u Crnoj Gori i unapređivanje studijskih programa, a sve u cilju uspostavljanja ravnoteže između ponude i tražnje na tržištu rada. Od posebnog značaja je činjenica da je istraživanje, odnosno izvještaj sačinjen pet godina nakon inicijalnog istraživanja, tako da se može jasno pratiti u kojoj mjeri su određeni aspekti unaprijeđeni u odnosu na protekli period i šta je potrebno dodatno unaprijediti.



Percepcija poslodavaca o relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori

“Follow-up” istraživanje

Crna Gora, Mart 2019.



Pripremljeno za:
Ministarstvo prosvjete
Crne Gore



Sadržaj

I Uvod	3
I.1 Osnovne informacije o projektu.....	3
II Metodologija	5
II.1 Kratak prikaz metodologije	5
II.2 Kvantitativno istraživanje licem-u-lice	6
Indeks Relevantnosti	7
II.3 Kvalitativno istraživanje – dubinski intervjui.....	9
Kratak opis	9
Procedura dubinskih intervjua	9
III Rezultati	10
III.1 Osnovni podaci o strukturi ispitivanih pravnih subjekata.....	10
III.2 Zapošljavanje visokoobrazovanih kadrova	12
III.3 Procjena sposobnosti zaposlenih visokoobrazovanih kadrova.....	20
Percepcija relevantnosti	29
III.4 Treninzi i obuke	33
III.5 Proces selekcije i kriterijumi za zapošljavanje.....	39
III.6 Komunikacija i saradnja sa visokoobrazovanim ustanovama	47
III.7 Evaluacija visokog obrazovanja	53
IV Preporuke iz kvalitativnog dijela istraživanja	74



I Uvod

I.1 Osnovne informacije o projektu

Projekat visokog obrazovanja i istraživanja za inovaciju i konkurentnost u Crnoj Gori (INVO projekat) postavljen je u skladu sa ciljevima i strategijama u oblasti obrazovanja i nauke, odnosno unapređenje kvaliteta visokog obrazovanja. Razvojni cilj INVO projekta je da ojača kvalitet i relevantnost visokog obrazovanja i istraživanja u Crnoj Gori kroz reformisanje sistema finansiranja i sistema osiguranja kvaliteta putem jačanja kapaciteta za istraživanje i razvoj.

Kao dio projektnog dokumenta, razvijena je matrica okvira rezultata koja uključuje definisane indikatore razvoja projekta bazirane na objektivnim kriterijumima. Jedan od definisanih indikatora predstavlja **„Poboljšanje percepcije poslodavaca o relevantnosti visokog obrazovanja i univerzitetskih diploma“**, za koji je bilo neophodno utvrditi “baseline” podatke na početku projekta i “follow-up” podatke koji će biti prikupljeni na kraju implementacije projekta. Predviđeno je da podaci prikupljeni u oba ciklusa budu osigurani sprovođenjem dva metodološki identična istraživanja koja se fokusiraju na crnogorske poslodavce kao osnovnu ciljnu populaciju ovog zadatka. Pored toga, na osnovu nalaza ovih istraživanja Ministarstvo prosvjete ima mogućnost da na objektivan način prati ovaj indikator, jer on predstavlja jasne inpute iz perspektive tržišta rada.

Inicijalno istraživanje o Percepciji relevantnosti visokoobrazovanih programa od strane poslodavaca je sprovedeno 2013. godine prema metodologiji osmišljenoj za tu svrhu. Metodologija je obuhvatala kvantitativno istraživanje licem u lice i dubinske intervju sa poslodavcima i predstavnicima preduzeća, u cilju boljeg razumijevanja problema sa kojima se susreće visokoobrazovani kadar prilikom potrage posla, kao i poslodavci koji traže odgovarajuće radnike.

„Follow up“ istraživanje sprovedeno je 2019. godine, tokom februara i marta mjeseca. Ovo istraživanje takođe je imalo za cilj da procijeni percepciju relevantnosti visokog obrazovanja i obrazovnih programa od strane poslodavaca u Crnoj Gori. Pored toga, istraživanje je nastojalo da pruži informacije o stepenu u kome poslodavci **zapošljavaju visokoobrazovane kadrove** i načinu na koji su oni vrednovani na radnom mjestu, kao i da prikupiti informacije od menadžera za ljudske resurse i zaposlenih koji rade na zapošljavanju novih radnika o načinu na koji oni percipiraju mogućnosti zapošljavanja visokoobrazovanih radnika, kao i da li obrazovni sistem stvara odgovarajući profil radnika sa odgovarajućim znanjima, vještinama i kompetencijama koje su neophodne za obavljanje posla koji je za njih predviđen.

“Follow up” istraživanje nadovezalo se na uvide o potrebama i percepciji regrutovanih diplomaca kroz praćenje mišljenja predstavnika različitih kategorija poslodavaca u Crnoj Gori, podijeljenih po **sektoru** (privatni, javni, društveni sektor) i **veličini**, koristeći odgovarajući reprezentativni uzorak.



Pored identifikovanja istorije visokoobrazovanih kadrova koji su trenutno zaposleni od strane poslodavaca, istraživanje je, kao i „baseline“ istraživanje, pokrilo i sljedeće aspekte:

- Značaj različitih vještina i sposobnosti koje se zahtijevaju od visokoobrazovanih kadrova
- Zadovoljstvo u pogledu stepena posjedovanja datih vještina od strane visokoobrazovanih kadrova
- Koji nivo obrazovanja je najpodesniji za određenu poziciju, odnosno radno mjesto
- Različiti faktori koji utiču na nivo zapošljavanja visokoobrazovanih kadrova
- Značaj reputacije visokoobrazovne ustanove
- Količina i tip treninga koji se pruža novim zaposlenima koji imaju fakultetsko obrazovanje
- Ukupan broj zaposlenih visokoobrazovanih kadrova koji su studije završili u inostranstvu i razlozi zbog kojih ih poslodavci zapošljavaju
- Najveći izazovi sa kojima se kompanije suočavaju prilikom angažovanja visokoobrazovanih kadrova
- Količina i tip saradnje između poslodavaca i obrazovnih institucija
- Mišljenja o tome na koji način bi se moglo poboljšati zapošljavanje visokoobrazovanih kadrova



II Metodologija

II.1 Kratak prikaz metodologije

U cilju dobijanja podataka koji će omogućiti upoređivanje rezultata sa istraživanjem sprovedenim 2013. godine u Crnoj Gori, ovo “follow-up” istraživanje sprovedeno je korišćenjem iste metodologije koja je uspostavljena u “baseline” studiji, uključujući i istu proceduru uzorkovanja. Pregled metodologije je prikazan u tabeli ispod.

Tip	Kratak opis	Osnovni cilj
F2F istraživanje	• Ukupno 645 intervjua licem-u-lice • Jednoetajni stratifikovani uzorak – stratifikacija se vrši prema sektoru, veličini i regionu. Uzorak je reprezentativan za pet tipova pravnih subjekata po sektoru, tri vrste pravnih subjekata prema veličini i tri vrste pravnih subjekata po regionima. • Poslodavci su nasumično izabrani iz liste svih aktivnih kompanija registrovanih u Centralnom registru privrednih subjekata iz 2017. godine, spiskom nevladinih organizacija i spiskom organizacija javnog sektora. • Uzorak je stratifikovan tako da se dobije ista struktura kao i u istraživanju iz 2013. godine. Poseban fokus stavljen je na to da se u uzorak uključi što više privrednih subjekata koji su bili uključeni u istraživanje iz 2013.	• Procjena percepcije relevantnosti visokoobrazovnih programa i kurseva među poslodavcima u Crnoj Gori – procjena u kojoj mjeri poslodavci zapošljavaju visokoobrazovane kadrove i koliko se oni cijene na radnom mjestu, prikupljanje informacija od HR menadžera i osoblja koje radi na zapošljavanju novih radnika o tome kako oni vide mogućnosti zapošljavanja visokoobrazovanih kadrova i da li visokoobrazovne institucije proizvode odgovarajući profil zaposlenih koji imaju vještine, znanja i sposobnosti, potrebne za obavljanje odgovarajuće vrste rada. • Procjena najznačajnijih indikatora koji su povezani sa stavovima poslodavaca o značaju visokoobrazovnih programa i diploma • Procjena i poređenje poduzoraka definisanih na osnovu tipova pravnih subjekata u zavisnosti od sektora kojem pripadaju, tri tipa pravnih subjekata prema veličini i tri tipa pravnih subjekata prema regionu poslovanja
Dubinski	• Ukupno 10 dubinskih intervjua sa	• Bolje razumijevanje percepcije



intervjui	generalnim direktorima / službenicima za ljudske resurse u preduzećima	relevantnosti visokoobrazovnih programa i diploma od strane poslodavaca
-----------	--	---

II.2 Kvantitativno istraživanje licem-u-lice

Kao što je spomenuto u prethodnoj sekciji, istraživanje licem u lice sprovedeno je sa predstavnicima poslovnih subjekata u Crnoj Gori, na ukupnom uzorku od 645 poslovnih subjekata. Imajući u vidu da je ovo “follow up” istraživanje u odnosu na istraživanje koje je sprovedeno 2013. godine, korišćen je isti pristup uzorkovanju.

Kratak prikaz metodologije istraživanja licem-u-lice

Uzorački okvir: Lista svih aktivnih privrednih subjekata koji su registrovani u Centralnom registru privrednih subjekata iz 2017, lista nevladinih organizacija i lista organizacija iz javnog sektora.

Veličina uzoračkog okvira: 30286¹ aktivnih pravnih subjekata

Tip uzorka: jednoetačni stratifikovani uzorak

Veličina uzorka: 645 pravnih subjekata

Stratifikacija se vršila na osnovu:

- Regiona (3 kategorije)
- Sektora (5 kategorije)
- Veličine – broj zaposlenih (3 kategorije)

Ponderisanje je izvršeno na osnovu: regiona, sektora i veličine – broja zaposlenih

Ciljna populacija: svi pravni subjekti u Crnoj Gori sa 5 i više zaposlenih

Selekciona procedura: SRSWR (Prosti slučajni uzorak sa zamjenom) u okviru stratuma

Period prikupljanja podataka: 15.01.2019. – 28.02.2019.

Pravni subjekti su nasumično birani sa liste svih aktivnih privrednih subjekata registrovanih u Centralnom registru privrednih subjekata 2017., listom nevladinih organizacija i listom organizacija javnog sektora. Nasumični izbor ispitanika u svakom od poduzoraka obezbeđuje reprezentativnost svakog od ovih uzoraka u pogledu regiona, sektora i veličine. Zbog specifične

¹ Monstat podaci za 2017, https://www.monstat.org/userfiles/file/biznis%20registar/BROJ%20I%20STRUKTURA%20POSLOVNIH%20SUBJEKATA%20u%202017_god.pdf



teme istraživanja u okviru izabranih pravnih subjekata, intervjui su obavljeni sa izvršnim direktorima i/ili HR službenika višeg nivoa u privrednim subjektima (ili službenicima istog ranga u zavisnosti od pravnog statusa poslodavaca) i službenicima istog ranga na višem nivou u vladinim i neprofitnim poslodavcima.

Korekcija strukture realizovanog uzorka, kako bi ona bila identična strukturi populacije, vršila se statističkim putem, tzv. metodom post stratifikacije ili ponderacije (engl. weighting). Ponderacija je sprovedena od strane eksperata statistike. Kao parametri za ponderisanje korišćene su tri varijable: region, sektor i veličina pravnog subjekta. Ponderi uzorka su računati korišćenjem RIM procedure ponderisanja.

Indeks Relevantnosti

Kako bi se omogućilo praćenje promjena u percepciji relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori formirani su indeksi relevantnosti. **U okviru ovog projekta, termin relevantnost koristi se da označi korisnost ishoda visokog obrazovanja za poslodavce i usklađenost ovih ishoda sa potrebama biznis sektora.** Drugim riječima, indeks relevantnosti predstavlja kompozitnu mjeru obrazovnih ishoda koji su važni za zapošljavanje i rad visokoobrazovnog kadra iz perspektive poslodavaca.

Izvođenje indeksa relevantnosti zasniva se na ideji da je za razvoj pojedinačnih vještina, znanja i kompetencija visokoobrazovanog kadra u određenoj mjeri odgovorno visoko obrazovanje, a da je relevantnost razvoja tih vještina, znanja i kompetencija proporcionalna njihovoj važnosti iz perspektive poslodavaca. Sa tim u skladu, indeks relevantnosti izveden je na osnovu tri indikatora:

1. Percipiranoj važnosti određenih kompetencija za obavljanje posla
2. Percipiranoj odgovornosti ustanova visokog obrazovanja za sticanje uslova za razvoj datih kompetencija
3. Percipiranom stepenu razvijenosti datih kompetencija kod zaposlenih sa visokom stručnom spremom

Na ovaj način analizirane su sljedeće kompetencije:

1. Teorijsko znanje
2. Praktično znanje
3. Poznavanje jednog ili više stranih jezika
4. Poznavanje rada na računaru
5. Komunikacione vještine
6. Vještine rješavanja problema
7. Spremnost i sposobnost adaptacije na nove situacije
8. Donošenje odluka
9. Timski rad



10. Organizacione vještine i planiranje
11. Otvorenost
12. Inicijativa
13. Savjesnost

Kako bi se stekao uvid u usklađenost obrazovnih ishoda i potreba tržišta rada, za svaku kompetencu izračunat je **indeks relevantnosti kompetencije** prema sljedećoj opštoj formuli:

$$R_m = \frac{\frac{1}{2}(x_m + y_m)}{z_m}$$

U kojoj je:

R_k – Indeks relevantnosti za kompetenciju **m**

x – prosječno zadovoljstvo poslodavca razvijenošću kompetencije **m** kod visokoobrazovanog kadra u Crnog Gori

y – procjena odgovornosti ustanova visokog obrazovanja za razvoj kompetencije **m**

z – procjena važnosti kompetence **m** za zapošljavanje i obavljanje posla

Vrijednosti **y** računate su za svakog ispitanika pojedinačno, dok je vrijednost **x** bila konstantna za sve ispitanike u okviru pojedinačne kompetencije. Na ovaj način omogućeno je izračunavanje indeksa relevantnosti kompetencije za svakog od ispitanika i za sve kompetence.

Ovako izvedeni skorovi reskalirani su tako da se indeks relevantnosti kompetencije pozicionira na skali od -100 do 100, pri čemu vrijednosti indeksa sa negativnim predznakom ukazuju na to da su potrebe tržišta rada za datom kompetencijom veće nego što je visokoobrazovani kadar razvija u okviru sistema visokog obrazovanja, dok vrijednosti sa pozitivnim predznakom ukazuju na to da je investicija obrazovanja u razvoj date kompetence veća nego što su potrebe tržišta rada. U tom smislu vrijednost 0 i vrijednosti blizu 0 bi ukazivale na dobru usklađenost percepcije odgovornosti ustanova visokog obrazovanja i ishoda obrazovanja sa potrebama i procjenom važnosti date kompetencije na tržištu rada. Konačno treba napomenuti da je stepen odstupanja indeksa od 0 podešen tako da devijacije u bilo kojem smjeru ukazuju na potrebu za optimizacijom odnosa između ishoda i potreba tržišta rada.

Individualni indeks relevantnosti izračunat je kao kompozitna mjera relevantnosti svih kompetencija za svakog pojedinačnog ispitanika.

Opšti indeks relevantnosti predstavlja opštu mjeru korisnosti visokog obrazovanja u odnosu na potrebe tržišta rada. Indeks je računat po sljedećoj formuli:

$$R = 1 - \frac{|R_m| + |R_1| + \dots + |R_n|}{n}$$

U kojoj je:

R – opšti indeks relevantnosti obrazovanja



Rk_m do Rk_n – indeksi relevantnosti kompetencija

n – ukupan broj kompetencija

Dakle, indeks relevantnosti visokog obrazovanja računat je kao prosječna mjera relevantnosti svih kompetenci. Vrijednost indeksa se kreće u opsegu od 0 do 100, pri čemu veća vrijednost indeksa ukazuje na veću relevantnost visokog obrazovanja.

II.3 Kvalitativno istraživanje – dubinski intervjui

Kratak opis

Dubinski intervjui predstavljaju kvalitativan, ka razumijevanju orjentisan metod prikupljanja podataka od malog broja ispitanika putem individualnih intervjua o njihovom ponašanju, mišljenju, osjećanjima i iskustvima ili opažanju određene ideje, programa ili situacije. Kvalitativne metode, kojima pripadaju i dubinski intervjui, efikasno su istraživačko rješenje u istraživanjima gdje je neophodno ići dalje od prostog mjerenja i određivanja frekvencija, odnosno u istraživanjima od kojih se očekuje dublje razumijevanje i objašnjenje fenomena koji je predmet istraživanja.

Procedura dubinskih intervjua

Sprovedeno je ukupno 10 dubinskih intervjua sa izvršnim direktorima ili HR službenicima u pravnim subjektima u različitim sektorima uključenim u istraživanje. Intervjui su u prosjeku trajali između 30 i 45 minuta i bili su sprovedeni od strane iskusnog i obučenog moderatora. Period realizacije dubinskih intervjua trajao je od 15.01.2019. do 28.02.2019. godine.

Važno je napomenuti da se, s obzirom na mali uzorak koji je uključen u kvalitativno istraživanje, rezultati iz dubinskih intervjua ne mogu tretirati kao reprezentativni za populaciju kojoj učesnik pripada.



III Rezultati

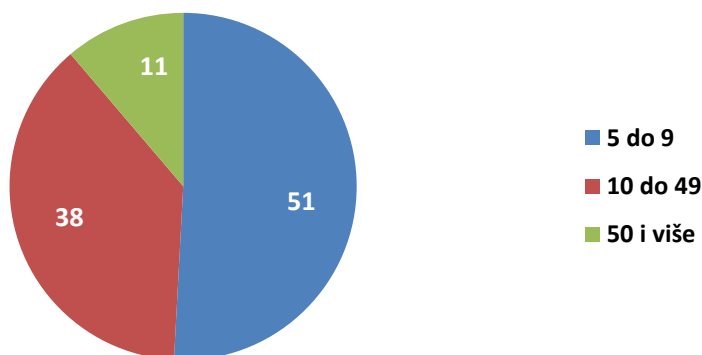
III.1 Osnovni podaci o strukturi ispitivanih pravnih subjekata

Polovina preduzeća/organizacija obuhvaćenih istraživanjem 2019. godine spadaju u mala preduzeća i imaju od 5 do 9 zaposlenih, 38% su srednja preduzeća i imaju između 10 i 49 zaposlenih, dok su 11% velika preduzeća i imaju 50 i više zaposlenih.

Grafikon 3.1.1 – Struktura preduzeća/organizacije prema broju zaposlenih; podaci u procentima

Koliko zaposlenih ima Vaše preduzeće/organizacija u Crnoj Gori?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

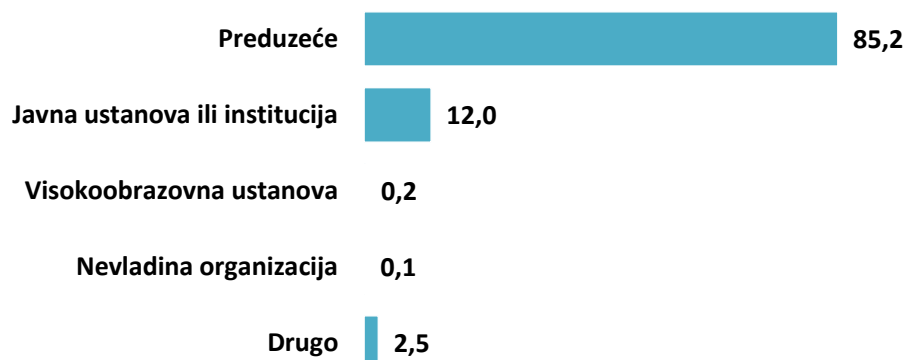


Kada je riječ o strukturi preduzeća/organizacije prema tipu pravnih subjekata, 85% činila su preduzeća, 13% činile su javne ustanove ili institucije, 1% visokoobrazovne ustanove, a manje od 1% činile su nevladine organizacije.

Grafikon 3.1.2 – Struktura preduzeća/organizacije prema tipu pravnih subjekata; podaci u procentima

Da li je Vaša organizacija...

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



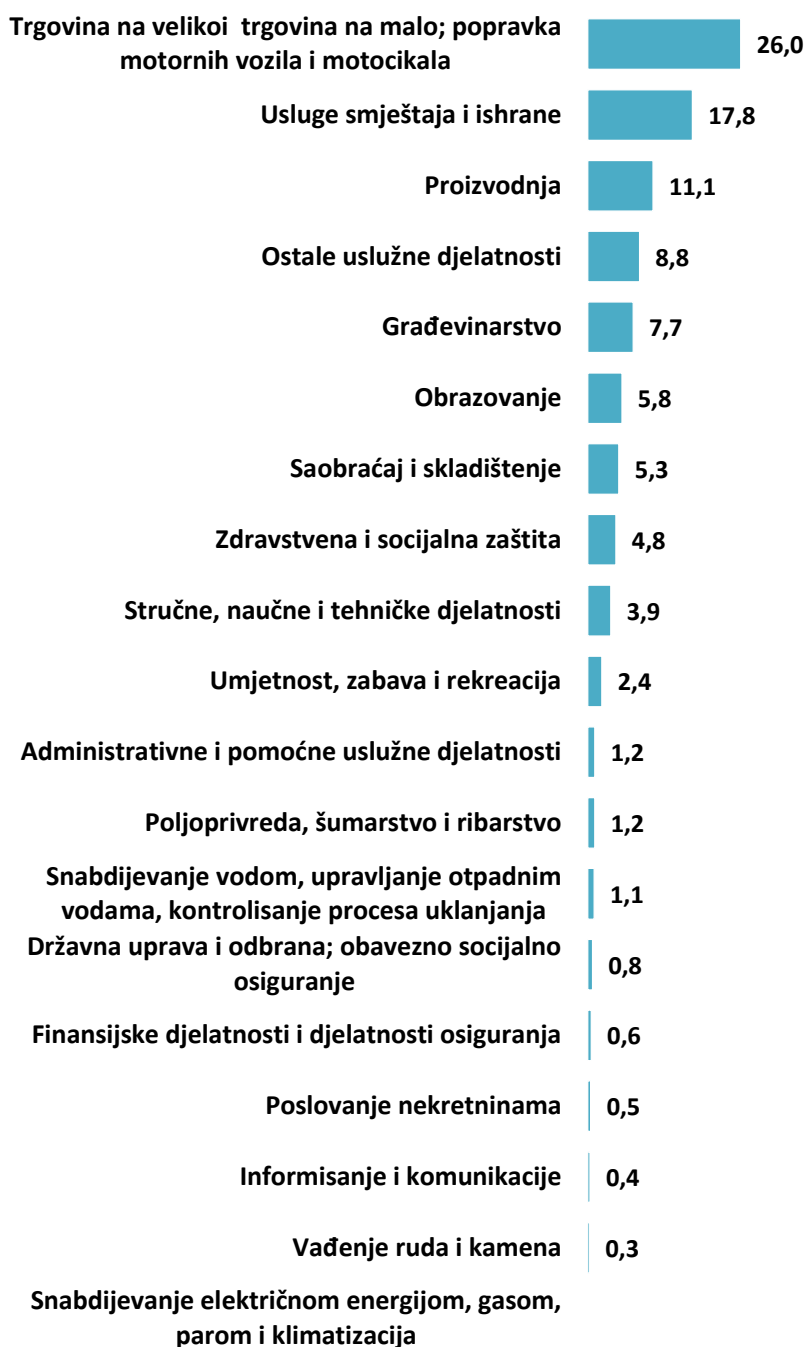


U pogledu djelatnosti kojima se ispitivana preduzeća/organizacije bave, najveći udio preduzeća/organizacije kao primarnu djelatnost naveo je trgovinu na veliko i malo ili popravku motornih vozila (26%), zatim usluge smještaja i ishrane (16%), ostale uslužne djelatnosti (11%), proizvodnju (11%), građevinarstvo (8%), a potom obrazovanje (6%).

Grafikon 3.1.3 – Struktura preduzeća/organizacije prema djelatnosti; podaci u procentima

Koja je glavna djelatnost Vašeg preduzeća/organizacije?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta





III.2 Zapošljavanje visokoobrazovanih kadrova

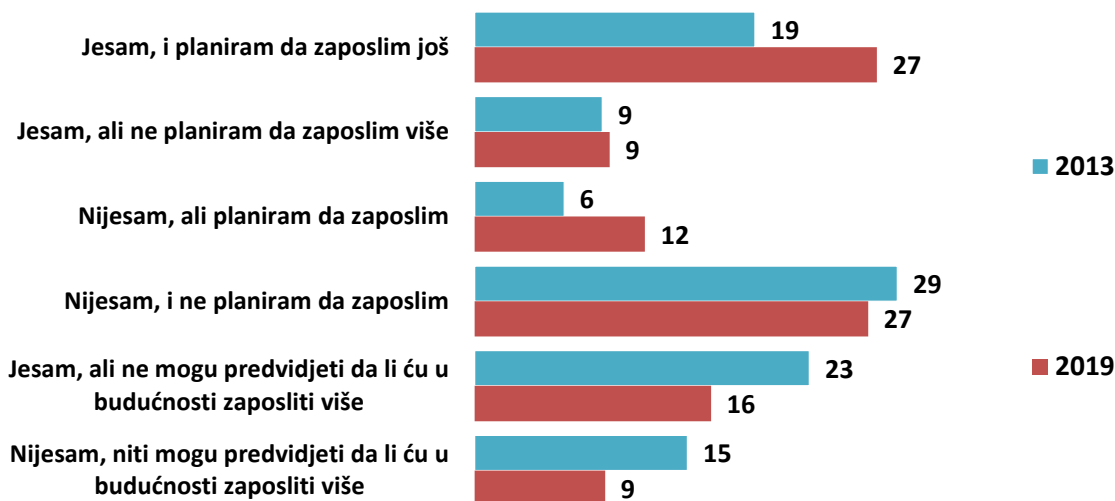
U periodu između "baseline" i "follow-up" istraživanja došlo je do porasta broja poslodavaca koji su zaposlili visokoškolce i planiraju da ih zapošljavaju u budućnosti, kao i poslodavaca koji ih nijesu zapošljavali ali nameravaju da krenu da ih zapošljavaju. Poslovni entiteti su u najvećoj mjeri zapošljavali visokoškolce iz oblasti biznisa i ekonomije, potom inženjerstva, prava i jezika. U odnosu na prošli talas iz 2013., došlo je do značajnog porasta broja zaposlenih visokoškolaca iz društveno-humanističkih nauka, ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja, kao i ostalih prirodnih nauka. Slična je situacija i sa trenutnim zapošljavanjem diplomaca. Nadalje, većina poslodavaca nema zaposlene koji su završili studije ili usavršavanje u inostranstvu, premda je zabeležen značajan porast broja zaposlenih koji su završili osnovne ili master studije u inostranstvu, u odnosu na prethodni talas. Preko polovine poslodavaca je mišljenja da ne postoje razlike u znanju i vještinama između zaposlenih koji su završili neki nivo studija u inostranstvu i onih koji nijesu. Sa druge strane, pojedini poslodavci su stekli utisak da su prisutne izvesne razlike u samom pristupu poslu i profesionalnim obavezama.

Kada je riječ o tome u kojoj mjeri su poslodavci zapošljavali visokoškolce u posljednjih 5 godina, između 2013. i 2019. godine primjećuje se porast onih koji navode da su ovakve kadrove zaposlili, kao i onih koji nijesu ali namjeravaju da to učine. Naime, u istraživanju 2013. godine 19% poslodavaca navelo je da je zaposlilo visokoobrazovane kadrove i da planira da zaposli još, dok je 2019. godine ovakav odgovor dalo 27% poslodavaca. Pored toga, 2013. godine 6% predstavnika pravnih entiteta saopštilo je da nijesu zapošljavali visokoobrazovane kadrove ali da planiraju da to učine, dok je do istraživanja sprovedenog 2019. godine udio onih koji ove kadrove nijesu zapošljavali ali planiraju da to učine porastao na 12%.

Grafikon 3.2.1: Zapošljavanje visokoobrazovnog kadra u zadnjih 5 godina i namjera zapošljavanja visokoškolaca u budućnosti; podaci u procentima

Da li ste zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina ili planirate da ih zaposlite u narednih 5 godina?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



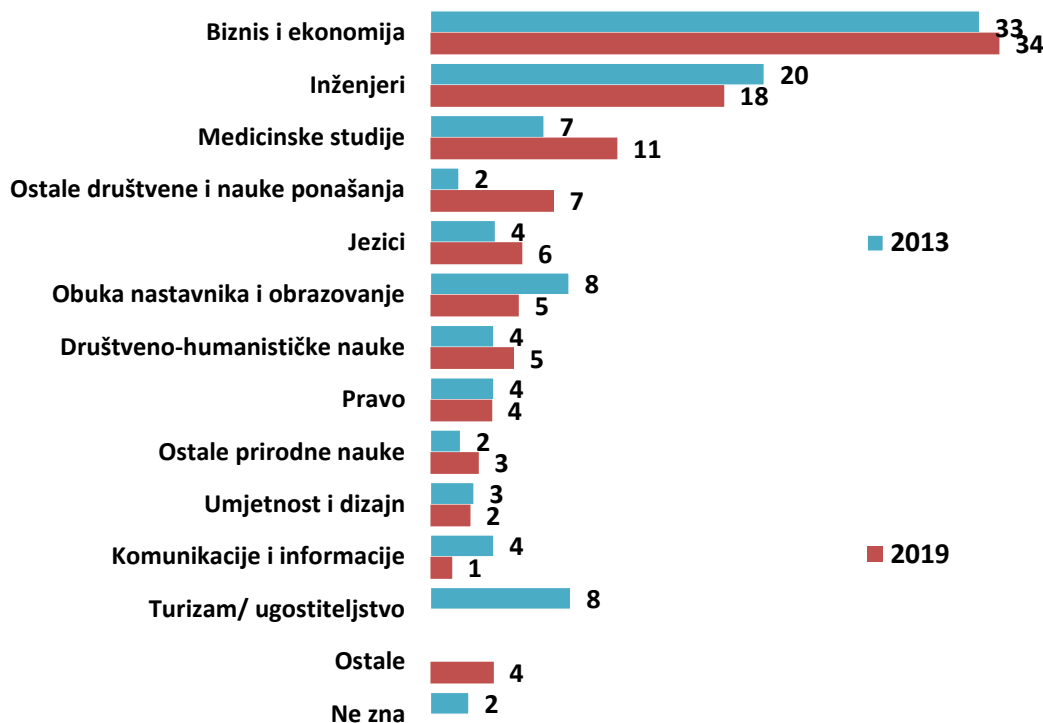


U pogledu toga iz kojih oblasti nauka su poslodavci najčešće zapošljavali visokoškolce, u istraživanju 2019. godine registrovana je sličana raspodjela odgovora prema oblastima kao u istraživanju 2013. godine. Kada se posmatraju samo prvi odgovori, u oba talasa istraživanja poslodavci su u približno trećini slučajeva navodili da najčešće zapošljavaju visokoškolce iz oblasti biznisa i ekonomije, dok je približno petina navela da najčešće zapošljava visokoškolce iz oblasti inženjerstva. Na trećem mjestu u oba talasa istraživanja našla se oblast medicine, a iza nje oblast obuke nastavnika i obrazovanja. U odnosu na prvi talas istraživanja, u kojem je 2% poslodavaca navelo da najčešće zapošljava visokoobrazovane kadrove iz oblasti ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja, u drugom talasu registrovan je porast, tj. ovakav odgovor dalo je 7% poslodavaca.

Grafikon 3.2.2: Oblasti nauka iz kojih su poslodavci najčešće zapošljavali visokoškolce – Prvi odgovor; podaci u procentima

Iz kojih obrazovnih oblasti ste najčešće zapošljavali diplomce viših škola i fakulteta?

Baza: Poslovni entiteti koji su zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina ili planiraju da ih zaposle u narednih 5 godina



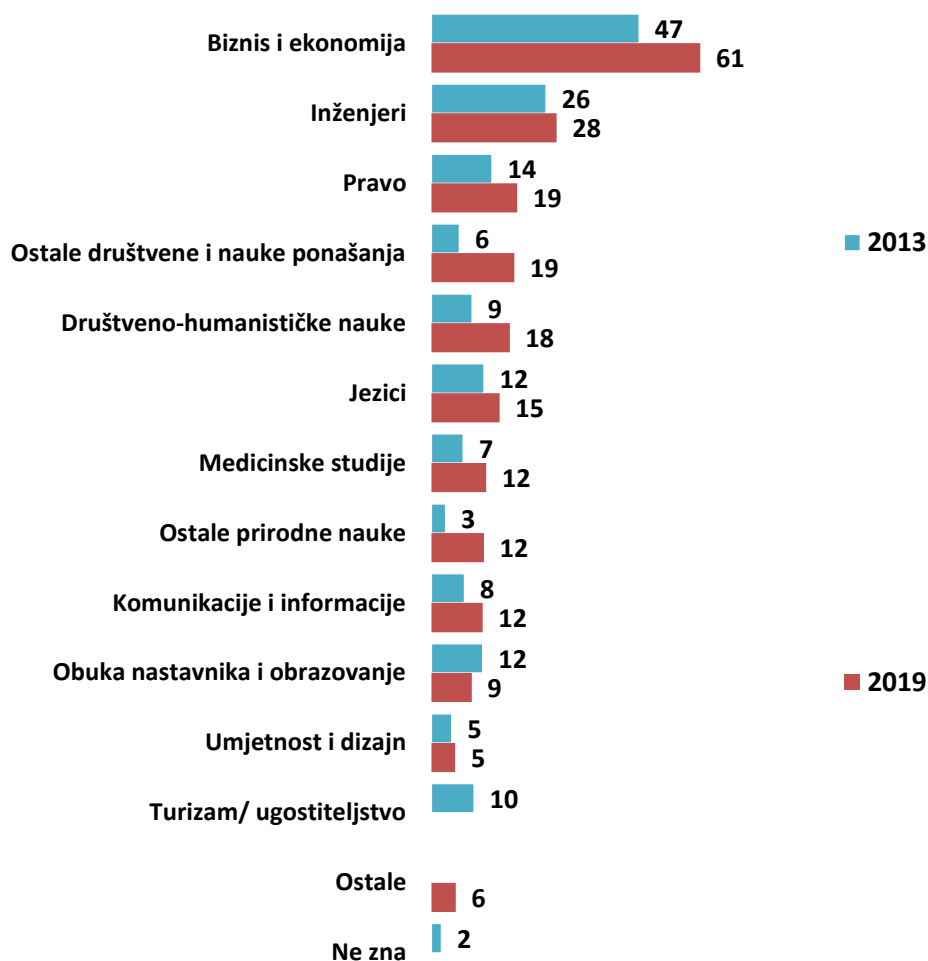
Kada se posmatraju svi dati odgovori na pitanje iz kojih oblasti su poslodavci najčešće zapošljavali visokoobrazovni kadar, u oba talasa istraživanja ubjedljivo najčešće su navođene oblasti biznisa i ekonomije, a zatim oblast inženjerstva. Na trećem mjestu po učestalosti u oba talasa našla se oblast prava, a na četvrtom oblast jezika. U odnosu na 2013. godinu, poslodavci su u 2019. godini frekventnije navodili da najčešće zapošljavaju visokoškolce iz oblasti društveno-humanističkih nauka, ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja, kao i ostalih prirodnih nauka.



Grafikon 3.2.3: Oblasti nauka iz kojih su poslodavci najčešće zapošljavali visokoškolce – Svi odgovori; podaci u procentima

Iz kojih obrazovnih oblasti ste najčešće zapošljavali diplomce viših škola i fakulteta?

Baza: Poslovni entiteti koji su zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina ili planiraju da ih zaposle u narednih 5 godina



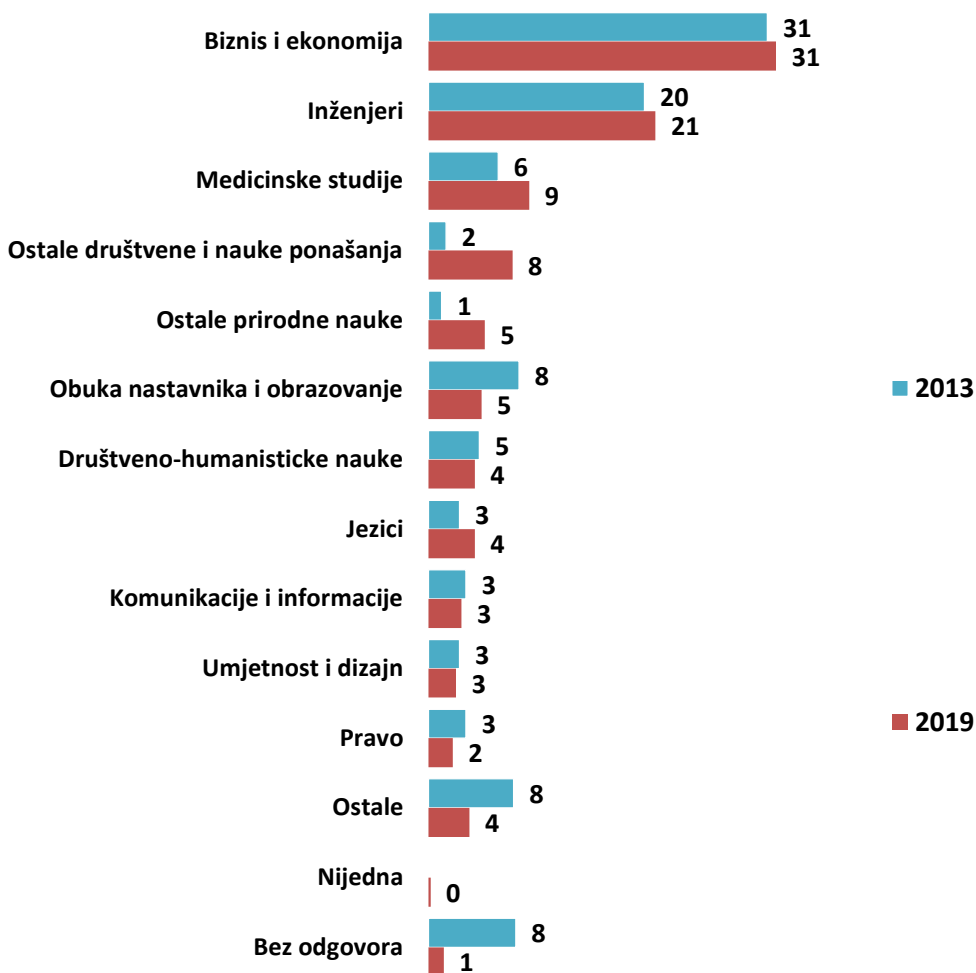
Kada je riječ o tome iz kojih oblasti nauka poslodavci **trenutno** najčešće zapošljavaju visokoobrazovane kadrove, u oba talasa ponovo je najveći broj poslodavaca kao prvi odgovor najčešće navodio oblast biznisa i ekonomije, a na drugom mjestu po učestalosti u oba talasa našla se oblast inženjerstva. Promjene su registrovane po pitanju učestalosti zapošljavanja visokoškolaca iz oblasti ostalih društvenih nauka i nauka ponašanja (2% spram 8%) i ostalih prirodnih nauka (1% spram 5%).



Grafikon 3.2.4: Oblasti nauke iz kojih poslodavci trenutno najčešće zapošljavaju visokoobrazovani kadar – Prvi odgovor; podaci u procentima

Iz kojih obrazovnih oblasti trenutno najčešće zapošljavate diplomce viših škola i fakulteta?

Baza: Poslovni entiteti koji su zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina i/ili planiraju da ih zaposle u narednih 5 godina



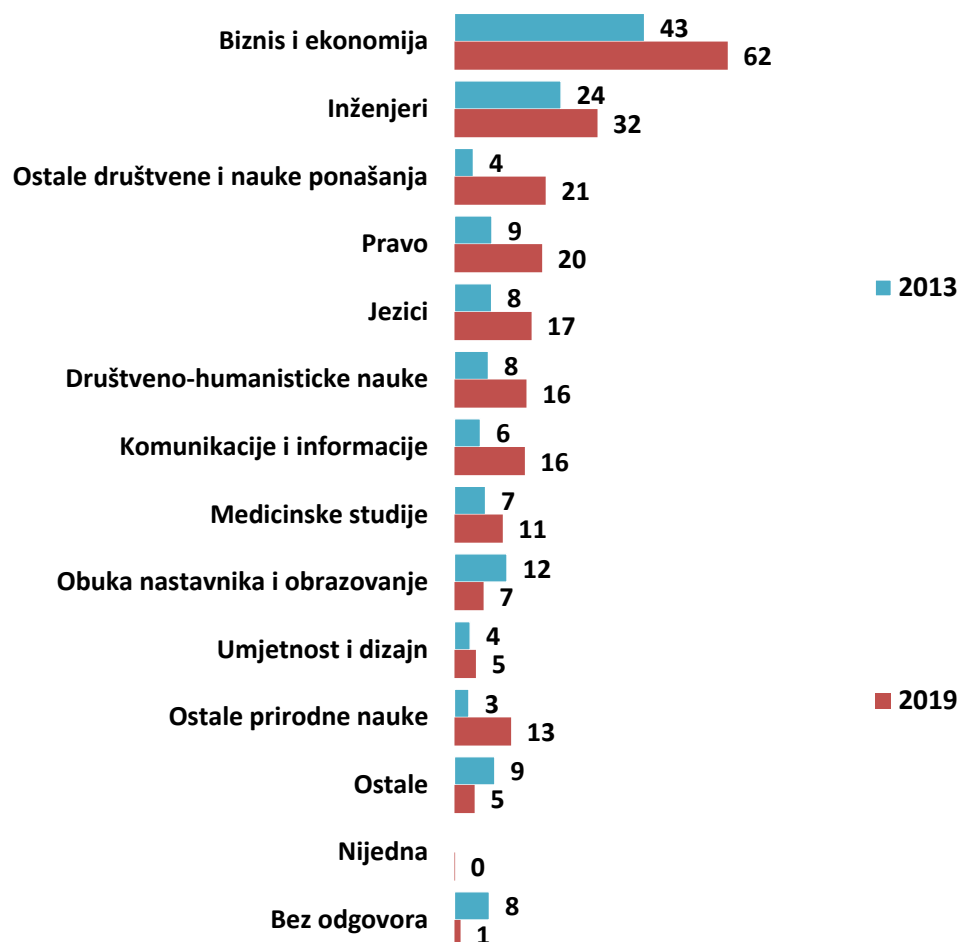
Kada se u obzir uzmu svi odgovori, u 2019. godini u odnosu na 2013. registruje se porast učestalosti navođenja velikog broja obrazovnih oblasti kao oblasti iz kojih se trenutno najviše zapošljavaju visokoobrazovani kadrovi. Značajne razlike između dva talasa registrovane su u oblastima biznisa i ekonomije, prava, jezika, društveno-humanističkih nauka, ostalih humanističkih nauka, komunikacije i informacija i ostalih prirodnih nauka.



Grafikon 3.2.5: Oblasti nauke iz kojih poslodavci trenutno najčešće zapošljavaju visokoobrazovani kadar – Svi odgovori; podaci u procentima

Iz kojih obrazovnih oblasti trenutno najčešće zapošljavate diplomce viših škola i fakulteta?

Baza: Poslovni entiteti koji su zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina i/ili planiraju da ih zaposle u narednih 5 godina



Po pitanju toga da li zapošljavaju visokoobrazovane kadrove koji su visoko obrazovanje stekli u inostranstvu, između dva talasa istraživanja primjećuje se porast udjela onih poslodavaca koji navode da imaju zaposlene koji su u inostranstvu završili osnovne (13% naspram 20%) ili master studije (porast sa 3% na 7%). Ipak, u oba talasa najveći udio poslodavaca naveo je da nemaju radnike koji su diplomske studije ili neki viši stepen obrazovanja stekli u inostranstvu, premda je procenat u ovom talasu nešto manji u odnosu na prethodni talas (statistički značajan pad sa 82% na 76%).



Grafikon 3.2.6: Zapošljavanje visokoobrazovanih radnika koji su visoko obrazovanje stekli u inostranstvu; podaci u procentima

Da li u Vašem preduzeću/organizaciji ima visokoobrazovanih radnika koji su završili studije ili neki drugi stepen usavršavanja u inostranstvu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

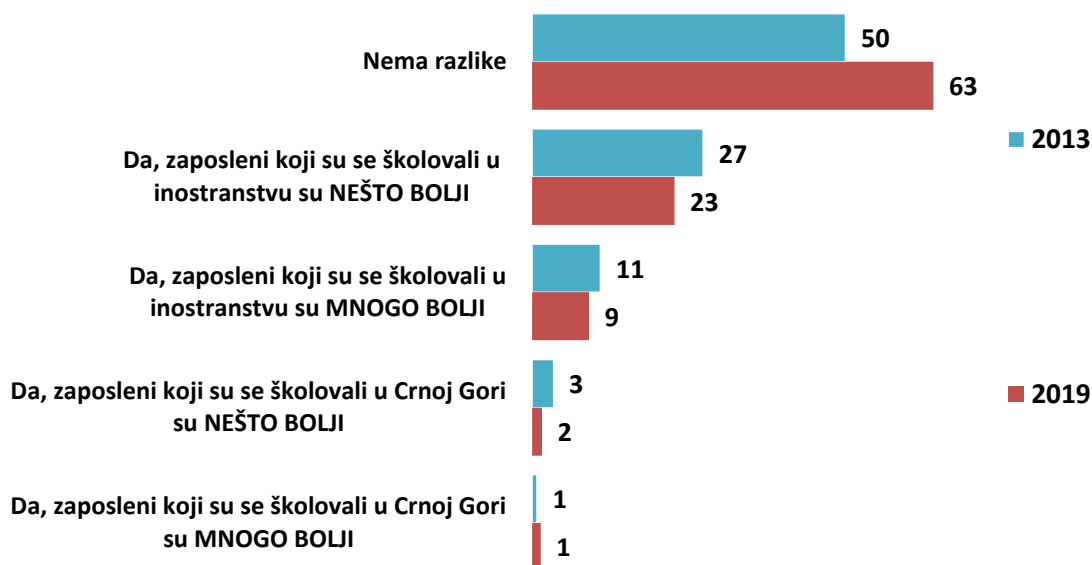


Prema ocjenama većinskog udjela predstavnika preduzeća koja imaju zaposlene visokoobrazovane kadrove koji su visoko obrazovanje stekli u inostranstvu, kvalitet rada i uspješnost obavljanja radnih zadataka onih koji su studije završili u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori ne razlikuju se uopšte. Naime, i u 2013. i u 2019. godini najveći udio poslodavaca naveo je da smatra da nema razlika između ovih kadrova, pri čemu je zabilježen značajan porast broja poslodavaca koji zauzimaju navedeni stav (50% spram 63%). U oba talasa registrovana je veoma slična konstelacija ostalih odgovora, takva da približno četvrtina poslodavaca smatra da su zaposleni koji su se školovali u inostranstvu nešto bolji, 1 od 10 poslodavaca smatra da su oni mnogo bolji, dok najmanji udio u poređenju ovih kadrova ocjenjuje da su oni koji su stekli visoko obrazovanje u Crnoj Gori nešto ili mnogo bolji.



Grafikon 3.2.7: Poređenje kvaliteta rada i uspješnosti obavljanja radnih zadataka između zaposlenih koji su završili studije u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori; podaci u procentima

Kakva su Vaša iskustva, da li postoje neke razlike u kvalitetu rada i uspješnosti obavljanja radnih zadataka između zaposlenih koji su završili studije u inostranstvu ili se tamo usavršavali i zaposlenih koji su se školovali u Crnoj Gori?
Baza: Poslovni entiteti koji imaju zaposlene koji su završili studije ili neki stepen usavršavanja u inostranstvu



U poređenju vještina i znanja visokoškolaca koji su svoje studije završili u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori nijesu registrovane statistički značajne razlike između dva talasa istraživanja. U oba slučaja najveći udio poslodavaca smatrao je da nema razlika (57% u oba talasa), nešto više od četvrtine smatralo je da studenti koji su studije završili u inostranstvu imaju bolje vještine i znanja, dok je najmanji udio poslodavaca smatrao da oni koji su studije završili u inostranstvu imaju slabije vještine i znanja.



Grafikon 3.2.8: Poređenje vještina i znanja studenata koji su završili studije u inostranstvu i onih koji su studije završili u Crnoj Gori; podaci u procentima

Da li mislite da studenti koji su svoje studije završili u inostranstvu imaju bolje vještine i više znanja od studenata koji su studije završili u Crnoj Gori?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju zaposlene koji su završili studije ili neki stepen usavršavanja u inostranstvu



U okviru kvalitativnog dijela istraživanja poslodavci su izrazili različite ocjene visokoobrazovanih kadrova koji su obrazovanje stekli u inostranstvu. Treba imati u vidu da su oni kao referentnu tačku uzimali obrazovne sisteme širokog spektra zemalja, te su neki poredili visokoobrazovni sistem u Crnoj Gori i kadrove koje produkuje sa npr. sistemom SAD-a, dok su ga neki poredili sa sistemom u Srbiji, čime se djelimično mogu objasniti razlike u ocjenama. Ono u čemu se čini da postoji saglasnost jeste to da nema supstancijalnih razlika u konkretnim znanjima između visokoškolaca koji su obrazovanje stekli u Crnoj Gori i onih koji su obrazovanje stekli u inostranstvu, ali je utisak da postoje izvjesne razlike u pristupu poslovima i stavu prema profesionalnim obavezama. Brojni sagovornici istakli su upravo ovu vrstu razlika, no neki od njih doveli su u pitanje uzrok ovakvih razlika, tj. da li se one mogu pripisati sistemu visokog obrazovanja ili i samo iskustvo života u drugačijem kulturološkom kontekstu može biti dovoljno da proizvede primijećene razlike u stavovima i odnosu prema poslu.

“Kad pričamo o onima koji su završili fakultete u inostranstvu, osjeti se njihova proaktivnost, njihov doživljaj posla kao profesije kroz koju treba da se grade kroz neka konkretna djela i rezultate. Da li zato što su potekli iz neke sredine koja je drugačija, gdje se gaji entuzijazam da zaista može nešto da se desi, da se promijeni kao posljedica njihovog zalaganja, ili ih to sam obrazovni sistem tako uči i priprema, to je sad pitanje”. – Predstavnik velikog preduzeća, Djelatnost trgovine, usluge smještaja i ishrane



“Teško je to pitanje jer inostranstvo je Srbija, a inostranstvo je i Finska, to su velike razlike. Mi najviše iskustva imamo sa kadrovima iz Srbije i tu nema nekih posebnih razlika. Sa drugim državama smo imali daleko manje iskustava, tako da ne mogu da kažem, ja nijesam neke velike razlike primijetio, ali kažem, nemamo dovoljno iskustva”. – **Predstavnik srednjeg preduzeća, Građevina, saobraćaj, informacione tehnologije**

III.3 Procjena sposobnosti zaposlenih visokoobrazovanih kadrova

Većina poslodavaca je mišljenja da su visokoškolci sposobni da rade za njih. Preko polovine predstavnika pravnih subjekata navodi da je nivo diplome „bachelor“ ili viša škola dovoljan da odgovori zahtjevima posla. Prilikom zapošljavanja visokoškolaca, poslodavcima je najvažnije da kandidati posjeduju savjesnost, odgovornost i timski duh. U okviru kvalitativnog dijela istraživanja, predstavnici malih preduzeća i organizacija u većoj mjeri ističu značaj ličnih kvaliteta, dok predstavnici srednjih i velikih preduzeća veći akcenat stavljaju na komunikacione vještine i timski rad. Sveukupno gledano, slično kao u prošlom talasu, poslodavci smatraju da nisu prisutne polne razlike u posjedovanju određenih sposobnosti za rad. Ipak, ženama se više dodjeljuju komunikacione sposobnosti, znanje stranih jezika, teorijsko znanje, savjesnost i odgovornost, dok se za muškarce više vezuje praktično znanje i sposobnost donošenja odluka. Nadalje, poslodavci procjenjuju da će u narednih 5 do 10 godina za diplomce biti najvažnije da znaju strane jezike, da posjeduju osnovne vještine, kao i sposobnosti specifične za sektor u kojem rade.

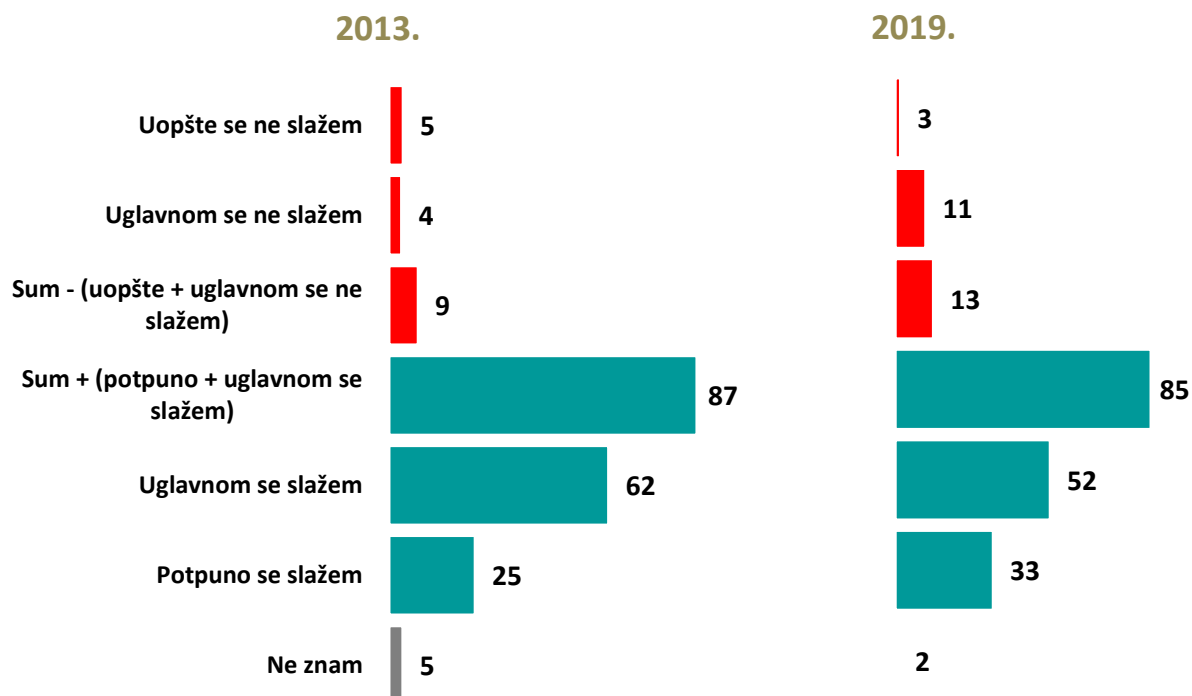
Generalno, većina predstavnika poslovnih entiteta smatra da visokoškolci koji su diplomirali u posljednjih 5 godina posjeduju sposobnosti da rade za njihovo preduzeće ili organizaciju (87% u 2013. i 85% u 2019.). U “follow-up” istraživanju je zabeležen statistički značajan porast broja poslodavaca koji se u potpunosti slažu sa navedenom tvrdnjom (skok sa 25% na 33%).

Grafikon 3.3.1: Procjena sposobnosti visokoškolaca u posljednjih 5 godina za rad u preduzeću/organizaciji; podaci u procentima



Koliko se slažete sa sljedećom tvrdnjom? "Diplomci visokoobrazovanih škola u posljednjih 5 godina imaju sposobnost da rade za moje preduzeće/organizaciju"

Baza: Poslovni entiteti koji su zaposlili diplomce viših škola i fakulteta u zadnjih 5 godina



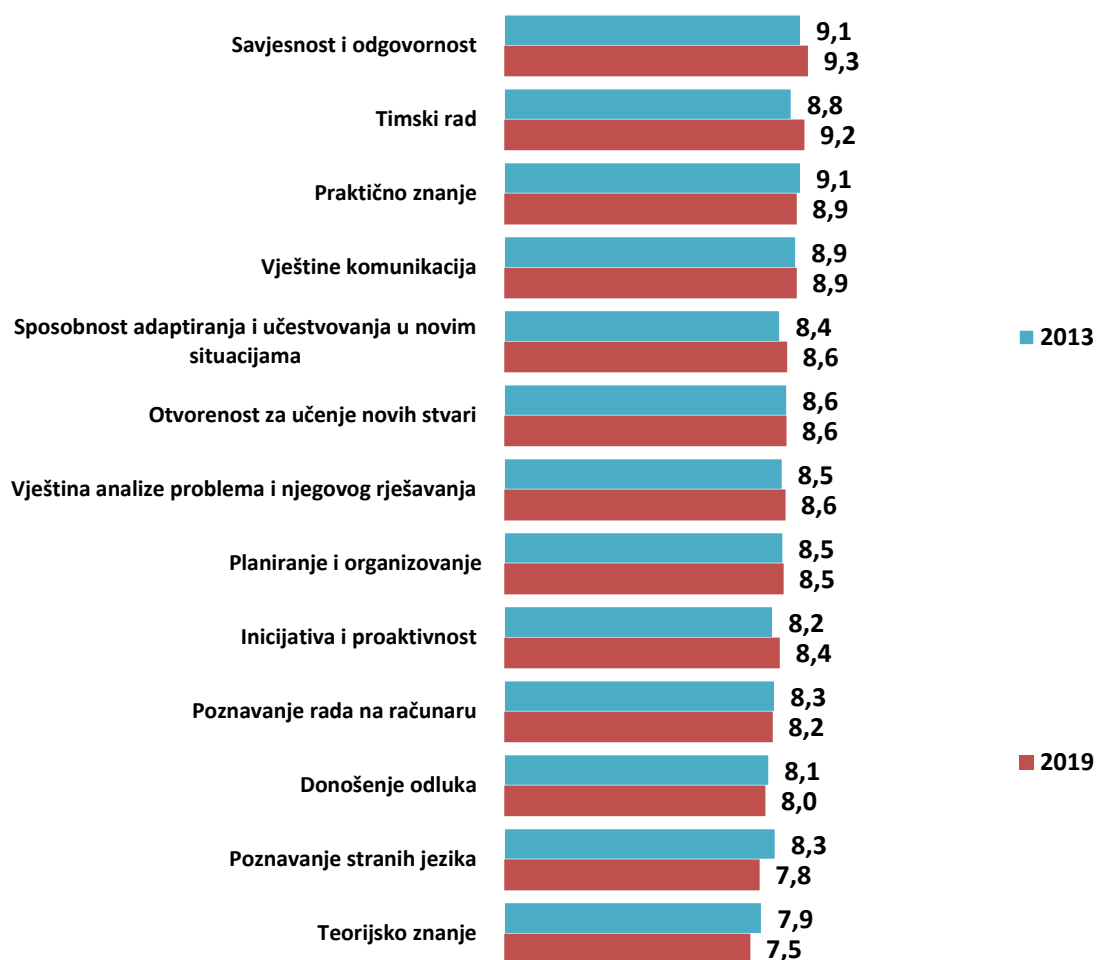
U istraživanju iz 2019. predstavnici poslovnih entiteta su u najvećoj mjeri istakli da im je prilikom zapošljavanja visokoškolaca najvažnije da kandidati posjeduju savjesnost i odgovornost kao i sposobnost za timski rad. U "baseline" istraživanju iz 2013., najveći značaj pored savjesnosti i odgovornosti davali su i praktičnom radu. Nadalje, u poređenju sa prvim talasom, u 2019. su se kao važne sposobnosti i kompetencije pri zapošljavanju visokoškolaca u većoj mjeri izdvojile savjesnost i odgovornost (9.3 naspram 9.1), timski rad (9.2 spram 8.8), sposobnost adaptiranja i učestvovanja u novim situacijama (8.6 u 2019. i 8.4 u 2013.) i inicijativa i proaktivnost (8.4 u odnosu na 8.2). Sa druge strane, više rangove u "baseline" istraživanju u odnosu na "follow-up" istraživanje dobili su poznavanje stranih jezika (8.3 spram 7.8) i teorijsko znanje (7.9 u odnosu na 7.5).



Grafikon 3.3.2: Važnost sposobnosti i kompetencija pri zapošljavanju visokoškolaca; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 10, gdje se 1 odnosi na "Uopšte nije važno" a 10 na "Veoma važno"

Molimo Vas rangirajte sljedeće sposobnosti i kompetencije u smislu, koliko su Vama one važne kada zapošljavate ili kada biste zapošljavali diplomce visokoobrazovanih škola u Vaše preduzeće/organizaciju.

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



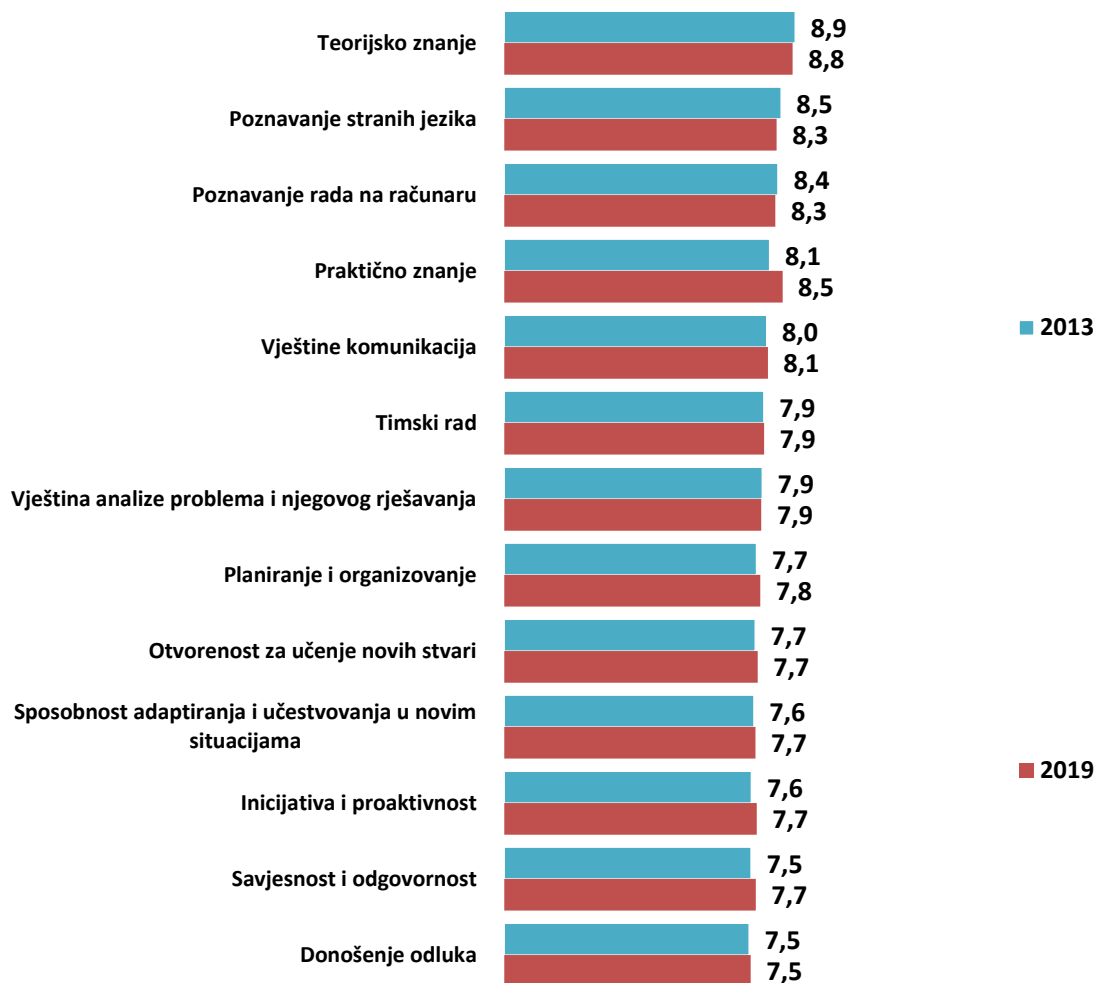
Kada je u pitanju procena koliku odgovornost imaju profesori i visokoobrazovne ustanove u razvijanju kompetencija i sposobnosti koje će omogućiti visokoškolcima da se osposobe za rad, u oba talasa istraživanja pravni subjekti su mišljenja da su profesori i visokoobrazovne ustanove najviše odgovorni za sticanje teorijskog znanja. Nadalje, zabeležen je blagi porast predstavnika poslovnih entiteta u 2019. godini u odnosu na prethodni talas, koji smatraju da su profesori i visokoobrazovne ustanove odgovorni za razvijanje praktičnog znanja (8.5 spram 8.3).



Grafikon 3.3.3: Procjena nivoa odgovornosti profesora i visokoobrazovnih ustanova u razvijanju sposobnosti i kompetencija; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 10, gdje se 1 odnosi na "Uopšte nijesu odgovorni" a 10 na "Veoma su odgovorni"

Molimo Vas rangirajte sljedeće sposobnosti i kompetencije u smislu koliku odgovornost imaju profesori i visokoobrazovne ustanove u razvijanju istih?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

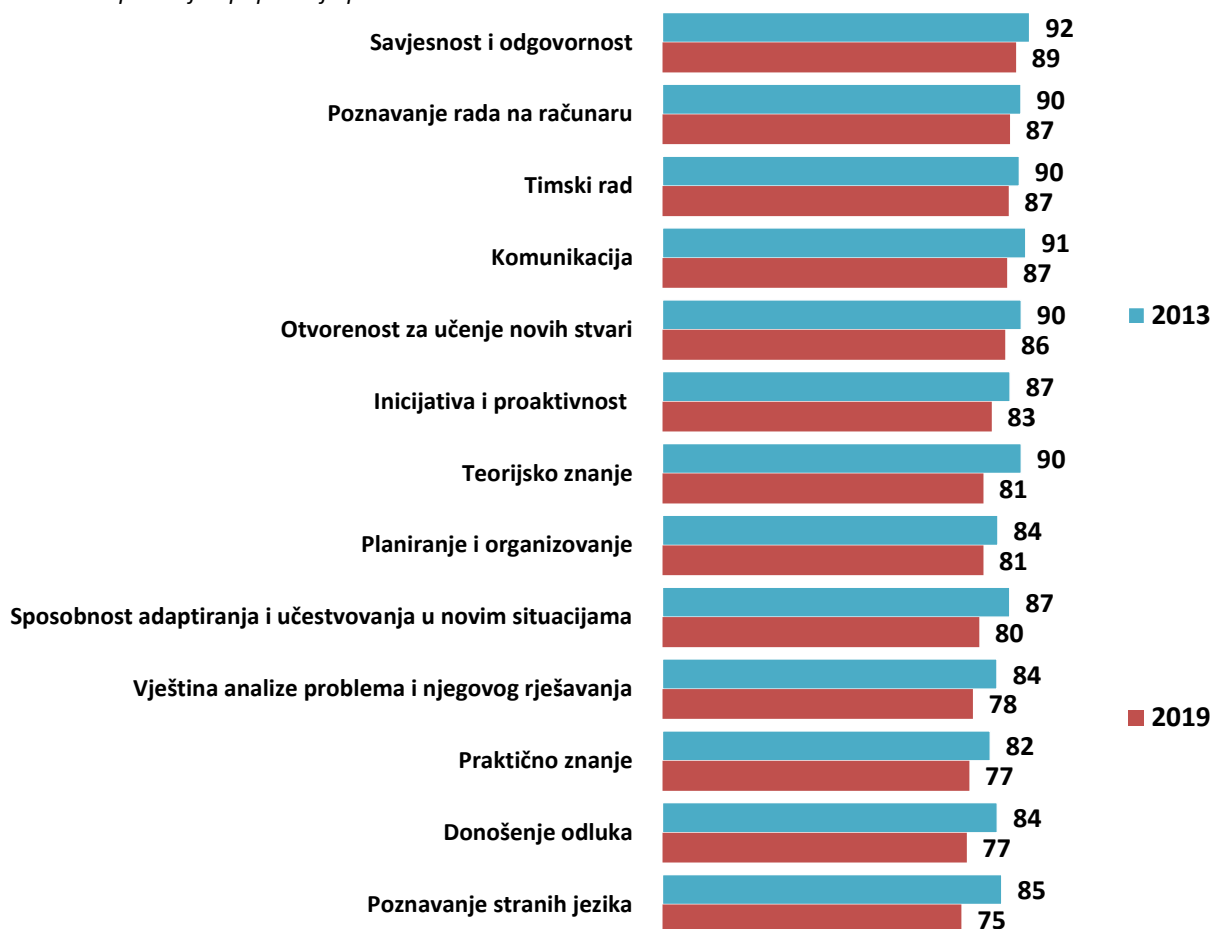


Nadalje, najveće zadovoljstvo učinkom visokoškolaca poslodavci izražavaju u pogledu njihove savjesnosti/ odgovornosti, poznavanja rada na računaru, osjećaja za timski rad, komunikacijskih sposobnosti i otvorenosti za dalje učenje i usavršavanje. Treba istaći da iako je zadovoljstvo visoko za praktično svaku od navedenih oblasti djelovanja, primjetno je da je u odnosu na 2013. godinu zadovoljstvo značajno niže u pogledu poznavanja stranih jezika (75% spram 85%), donošenja odluka (77% spram 84%) i teorijskog znanja (81% spram 90%).



Grafikon 3.3.4: Zadovoljstvo poslodavaca kompetencijama visokoškolaca; podaci u procentima

Da li možete da rangirate Vaše zadovoljstvo o radu visokoobrazovanih diplomaca koje je Vaše preduzeće/organizacija zaposlila u proteklih tri do pet godina u pogledu svake od ovih sposobnosti i kompetencija?
Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Za sve navedene sposobnosti većina poslodavaca smatra da visokoobrazovani zaposleni mogu da obavljaju na visokom nivou bez obzira na pol. Međutim, približno 3 od 10 poslodavaca smatra da su vještine komunikacije i teorijsko znanje kvaliteti više izraženi kod zaposlenih žena, dok nešto manje od četvrtine poslodavaca smatra da su praktična znanja, donošenje odluka i vještina analize problema i njegovog rješavanja kvaliteti više izraženi među zaposlenim muškarcima. Slični obrasci su bili prisutni i u prethodnom talasu, bez većih razlika.

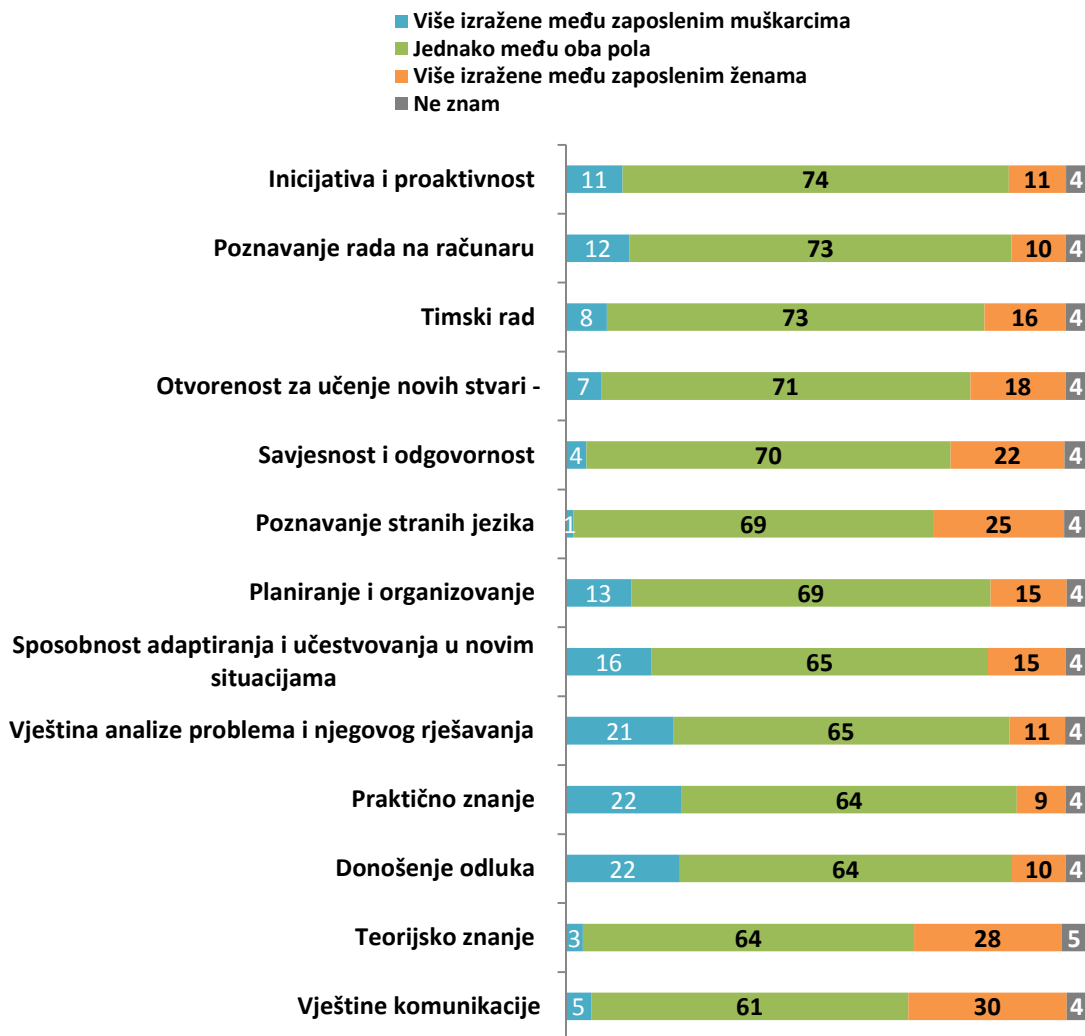


Grafikon 3.3.5: Percepcija pravnih subjekata o prisustvu polnih razlika u u posjedovanju određenih sposobnosti; podaci u procentima

Kada pomislite o visokoobrazovanim zaposlenima, da li bi rekli da su ove sposobnosti generalno više izražene među visokoobrazovanim zaposlenim muškarcima ili ženama?

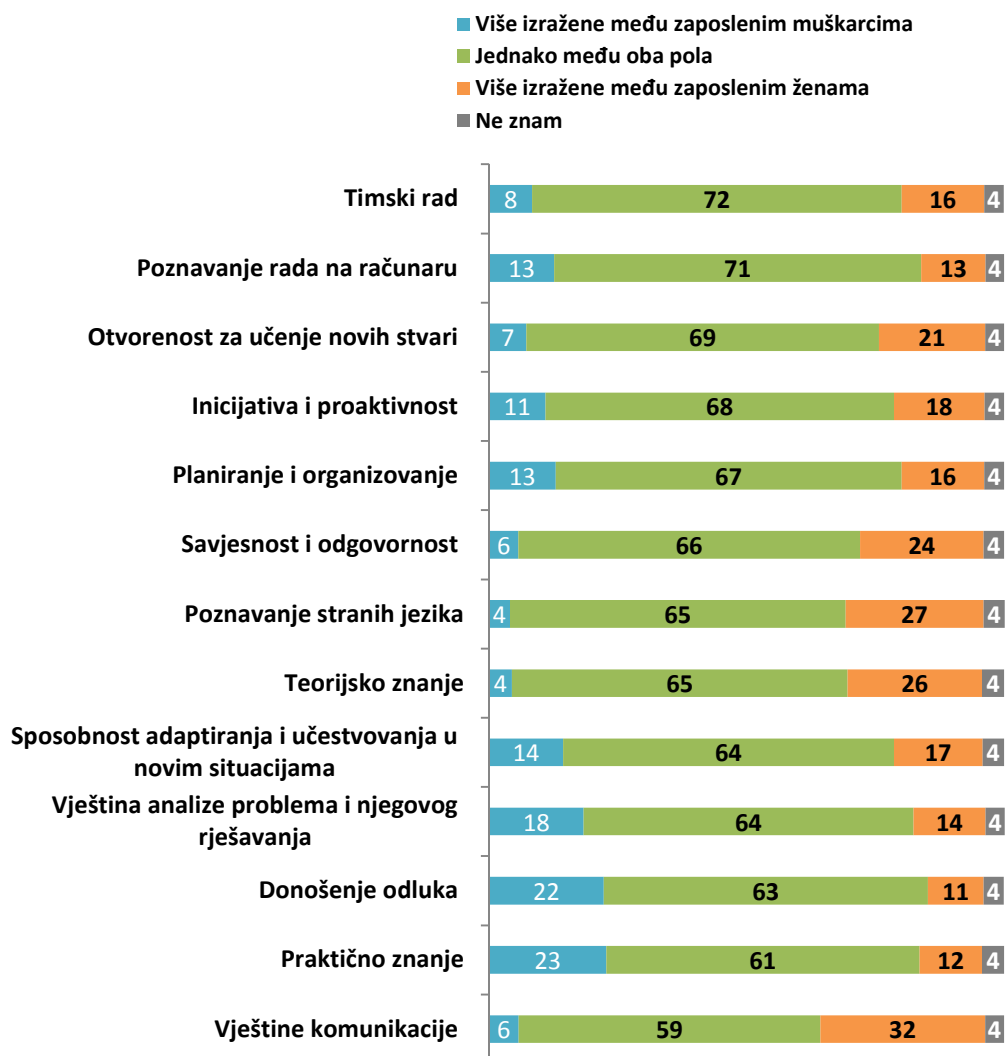
Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

2013.





2019.



Kada su upitani da daju svoju procjenu koja znanja, vještine i sposobnosti će biti najvažniji za visokoškolce u narednih 5 do 10 godina, predstavnici poslovnih entiteta su u najvećem broju spomenuli znanje stranih jezika kao prvi odgovor, potom osnovne vještine (brojanje, pisanje, čitanje i rad na računaru) kao i specifične sposobnosti u sektoru. Kada se uzmu u obzir svi dati odgovori, znanje stranih jezika ostaje najfrekventniji odgovor u oba talasa. Nadalje, u "follow-up" istraživanju značajno su češće isticane osnovne vještine dok su ređe spomenute vještine komunikacije i timski rad, u poređenju sa istraživanjem iz 2013.



Grafikon 3.3.6: Procjena najvažnijih sposobnosti, znanja i vještina u narednih 5 do 10 godina – Prvi odgovor; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, u narednih 5-10 godina, koje sposobnosti, znanja i vještine će biti najvažnije za nove diplomce visokoobrazovanih ustanova? Molim Vas izaberite tri najvažnije.

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Grafikon 3.3.7: Procjena najvažnijih sposobnosti, znanja i vještina u narednih 5 do 10 godina – Svi odgovori; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, u narednih 5-10 godina, koje sposobnosti, znanja i vještine će biti najvažnije za nove diplomce visokoobrazovanih ustanova? Molim Vas izaberite tri najvažnije.

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



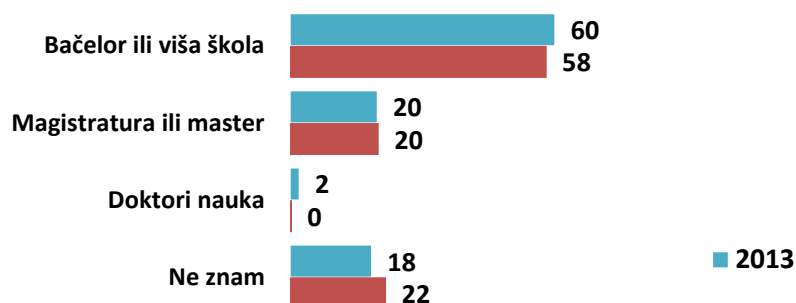


Sveukupno gledano, procjena traženog nivoa diplome koji bi odgovarao zahtjevima poslovnih entiteta je sličan u oba talasa. Preko polovine poslovnih entiteta spominje bačelor ili višu školu, dok 1/5 navodi magistraturu ili master.

Grafikon 3.3.8: Nivo diplome koji najbolje odgovara nivou sposobnosti koje će poslovni entiteti zahtijevati u budućnosti; podaci u procentima

Koji nivo diplome bi najbolje odgovarao nivou sposobnosti koje će Vaše preduzeće/organizacija zahtijevati u budućnosti?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



U okviru kvalitativnog dijela istraživanja u opisima idealnih kandidata i njihovih sposobnosti i kompetencija ispitanici su akcenat uglavnom stavljali na ličnosne karakteristike, poput vrednoće, spremnosti na rad, odgovornosti, saradljivosti, ljubaznosti i poštenja. Ličnosne kvalitete posebno su isticali predstavnici malih preduzeća, objašnjavajući da su u malim radnim kolektivima one često presudne za uspješno funkcionisanje kompanije. Komunikacione vještine i vještine timskog rada posebno ističu predstavnici srednjih i velikih preduzeća. Pored toga, predstavnici velikih preduzeća posebno su kao karakteristike idealnih kandidata isticali ambicioznost i želju za napredovanjem, želju za sticanjem znanja, samostalnost, proaktivnost i spremnost na balansiranje između karijere i privatnog života.

“To su ljudske osobine prije svega. Mi smo jedna mala firma, kao porodica smo, tako da svaki novi zaposleni prosto mora da se uklopi tu. Da bude saradljiv, ljubazan sa kolegama, da ne krade, da ne laže, da ne podmeće”. – Predstavnik malog preduzeća, Industrija

“Idealan kandidat ima razvijene vještine, motivisanost, bazično znanje iz oblasti, ima širu sliku i razmišlja široko, ambiciozna je osoba koja želi da se razvija, sklona i individualnom i timskom radu. Što se tiče specifičnih vještina – one zavise od pozicija.”. – Predstavnik velikog preduzeća, Ostale uslužne djelatnosti



“Za idealnog kandidata je najbitnije da ima “kulturološki fit” i “drajv” da želi da uči.” –
Predstavnik velikog preduzeća, Građevina, saobraćaj, informacione tehnologije

Percepcija relevantnosti

Indeksi relevantnosti kompetencija ukazuju na to da ne postoji veliki raskorak između potreba poslodavaca i očekivanja od ustanova visokog obrazovanja sa jedne i obrazovnih ishoda sa druge strane, budući da vrednosti indeksa ni jedne kompetencije ne odstupaju više od 12 jedinica od željene vrijednosti (u rasponu od -100 do +100). Ipak, treba napomenuti da niska varijabilnost odgovora poslodavaca u pogledu važnosti testiranih kompetencija donekle doprinosi ovom rezultatu –predstavnici poslovnih entiteta uglavnom smatraju sve ispitivane kompetencije važnim, a obrazovni sistem frekventno se percipira kao odgovoran za njihovu izgradnju, te su razlike u indeksu relevantnosti pojedinih kompetencija relativno niske.

Na grafikonu 3.3.9, slično kao i u istraživanju 2013. godine uviđa se trend da najveći broj kompetencija nije razvijen proporcionalno važnosti tih kompetenci. Tako na primer, praktična znanja, iako od strane poslodavaca veoma visoko vrijednovana na dimenziji važnosti, nijesu proporcionalno razvijena kod tek svršenih visokoškolaca. Drugim riječima, poslodavci pridaju manje odgovornosti ustanovama visokog obrazovanja za njihovo razvijanje, dok su njihove potrebe za kadrom koji je ovladao ovim znanjima relativno nezadovoljene. Pored praktičnih znanja, slično istraživanju iz 2013. godine, ovakva tendencija vidljiva je i kod vještina rješavanja problema, adaptacije na nove situacije i organizacionih vještina, dok u manjoj mjeri postoji i kod drugih kompetencija, kao što su komunikacijske vještine. Sa druge strane, kada je reč o kompetenciji poznavanja stranih jezika, u odnosu na istraživanje iz 2013. godine čini se da je obrazovni sistem uložio više u njen razvoj, te se ona u 2019. godini među ispitivanim kompetencijama nalazi na najpovoljnijoj poziciji u pogledu odnosa percepcije odgovornosti ustanova visokog obrazovanja i ishoda obrazovanja, sa jedne strane i potreba i procijene važnosti date kompetencije na tržištu rada sa druge strane.

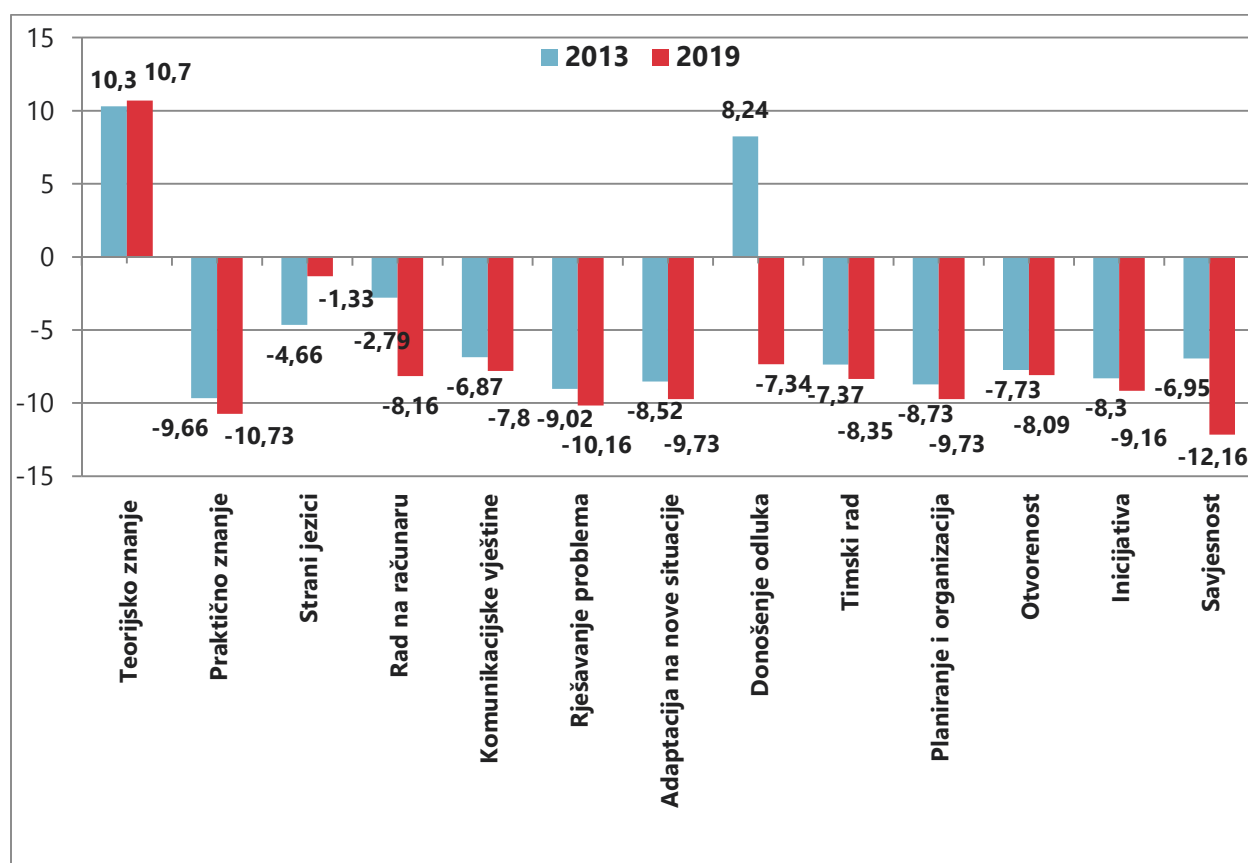
Pored toga, može se vidjeti da su očekivana investicija visokoobrazovnih institucija u razvijanje i ishodi obrazovanja u pogledu, pre svega, teorijskog znanja, kao i u istraživanju 2013. godine veće nego što ove kompetence poslodavci smatraju značajnim za obavljenje posla. Jedna od najbolje optimizovanih kompetenci spram očekivanja poslodavaca u istraživanju iz 2013. godine, poznavanje rada na računaru, u okviru talasa istraživanja 2019. godine značajno je promijenila svoju vrijednost, te se sada nalazi među kompetencijama za koje se može reći da su percipirane kao one kod kojih manjka ulaganje obrazovnog sistema u njen razvoj iz perspektive tržišta. Značajna promijena u istraživanju 2019. godine registrovana je i u pogledu



kompetencije savjesnosti i odgovornosti, koja je iz percepcije poslodavaca sada na još manjem nivou spram potreba tržišta rada. Najzad, dramatična promijena zabilježena je po pitanju kompetencije donošenja odluka, koja je, prema ocijenama poslodavaca u odnosu na 2013. godinu, kada je bila ocijenjena kao kompetencija za koju investicije obrazovnog sistema u njen razvoj, kao i ishodi prelazili potrebe tržišta, sada ocijenjena kao kompetencija koja nije na zadovoljavajućem nivou.

U razmatranju relevantnosti kompetencija treba imati u vidu da su indeksi pozicionirani na skali raspona od -100 do + 100, tako da registrovane vrijednosti indeksa ne ukazuju na visoka odstupanja. Indeksi relevantnosti kompetencija nalaze se blizu vrijednosti 0, koja označava dobru usklađenost percepcije odgovornosti ustanova visokog obrazovanja i procjene značaja kompetencije za tržište rada. Pored toga, važno je imati i na umu da se registrovane promijene mogu u potpunosti razumijeti tek kada se u obzir uzme šira slika promijena na tržištu rada koja se dogodila u periodu između „baseline“ i „follow-up“ istraživanja.

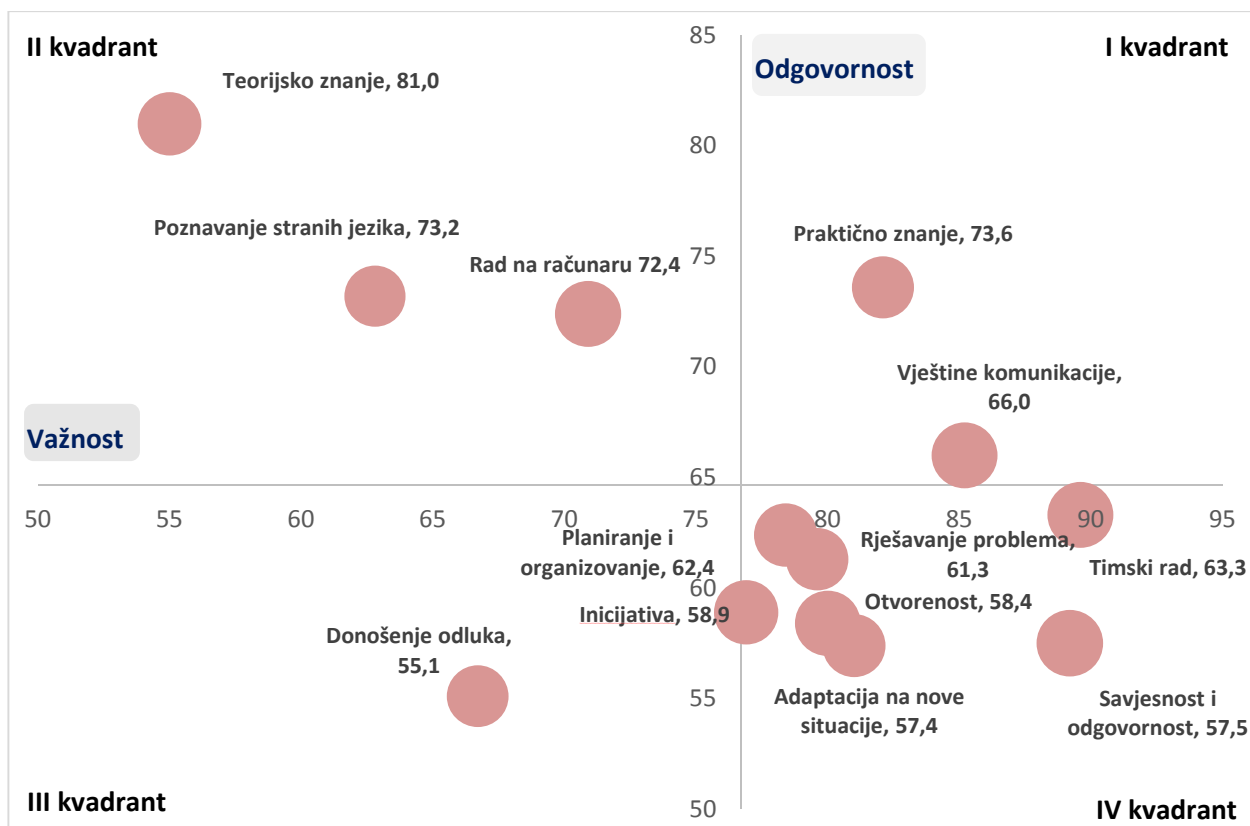
Grafikon 3.3.9: Indeksi relevantnosti kompetencija





Indeks relevantnosti visokog obrazovanja u Crnoj Gori je **84** (na skali od 0 do 100). Empirijski dobijen raspon indeksa kreće se od 41 do 95. Manje od 1% poslodavaca smatra da visoko obrazovanje nije relevantno (indeks od 50 ili manje), dok 18% poslodavaca smatra da je fakultetsko obrazovanje veoma relevantno (indeks 90 ili više). Većina poslodavaca (oko 80%) smatra da je visoko obrazovanje u velikoj mjeri relevantno (indeks relevantnosti u opsegu od 50 do 90), ali da prostora za poboljšanje svakako ima.

Grafikon 3.3.10: Mapiranje kompetenci



Na grafikonu 3.3.10. sve ispitivane kompetence su podijeljene u četiri kvadranta:

1. Prvi kvadrant sadrži kompetencije koje su važne i za čiji razvoj je obrazovni sistem, po mišljenju poslodavaca, odgovoran. Ovaj kvadrant je najvažniji za reputaciju crnogorskog obrazovnog sistema i efikasnost vršenja osnovne uloge tačnije rečeno ako je zadovoljstvo poslodavaca ovim kompetencijama visoko, to doprinosi povećanju njegove



relevantnosti. U istraživanju iz 2019. godine u ovom kvadrantu našle su se kompetencije praktičnog znanja i vještina komunikacije.

2. U drugom kvadrantu su kompetencije koje su nešto manje važne, ali je odgovornost obrazovnog sistema za njihov razvoj velika. Obrazovni sistem treba da usmjeri resurse na zadržavanje relativno visokog nivoa performansi svršenih studenata na ovim osobinama, a u istraživanju 2019. godine te kompetencije su: teorijsko znanje, poznavanje stranih jezika i rad na računaru.
3. Kompetencije u trećem kvadrantu nešto su manje važne poslodavcima i u načelu su fakulteti nešto manje odgovorni za njihov razvoj. Tu spada kompetencija koja se odnosi na donošenje odluka.
4. U četvrtom kvadrantu su za poslodavce važne osobine, za koje su, prema njihovom mišljenju, fakulteti nešto manje odgovorni, a u 2019. godini u ovom kvadrantu našle su se sledeće kompetencije: timski rad, rešavanje problema, savjesnost i odgovornost, inicijativa i proaktivnost, adaptacija na nove situacije, otvorenost kao i planiranje i organizovanje.



III.4 Treninzi i obuke

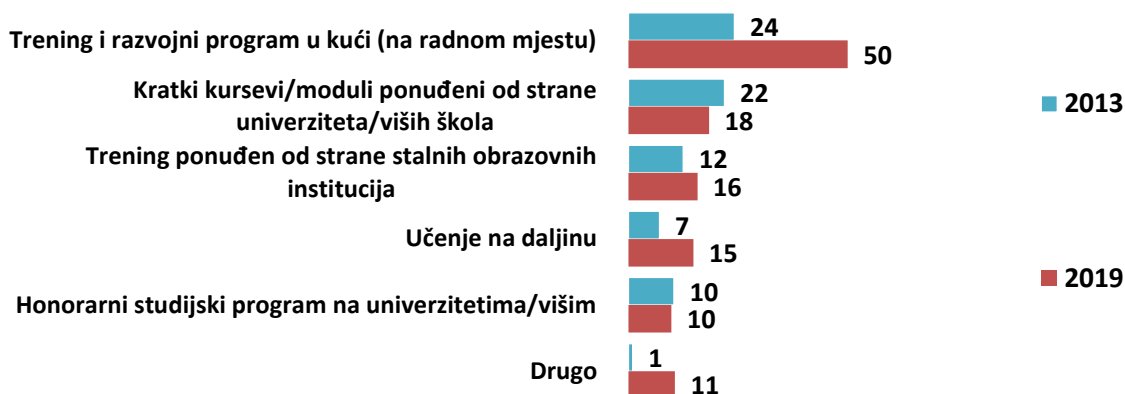
Broj poslodavaca čiji visokoobrazovani zaposleni nisu išli ni na jedan trening u posljednje dvije godine se smanjio u odnosu na prethodni talas. Visokoobrazovani zaposleni su najčešće učestvovali ili učestvuju u treningu i razvojnim programima u kući, zatim u aktivnostima učenja na daljinu. Njihovo učešće u navedenim aktivnostima je značajno poraslo u odnosu na prethodni talas istraživanja iz 2013. Najčešće pohađaju obuke koje se odnose na unaprjeđenje rada na računar, zatim na vještine komunikacije, kao i stručne seminare i usavršavanja iz oblasti poslovanja. Sa druge strane, obuke iz usavršavanja engleskog jezika se rjeđe pohađaju u odnosu na prethodni talas. Treninzi i obuke su uglavnom podjednako posjećeni od strane zaposlenih muškaraca i žena, dok približno trećina poslodavaca navodi da su žene bile češći učesnici na obukama. Analizirajući razloge zbog kojih je bilo više zaposlenih muškaraca ili žena na treninzima i obukama, potrebe posla i struktura zaposlenih su najčešće navođeni razlozi zbog kojih su muškarci češće bili učesnici, dok su veća zainteresovanost i želja za napredovanjem žena najfrekventniji razlozi zbog kojih češće idu na trening. Takođe, poslovni entiteti ističu razliku između treninga i obuka koji su namijenjeni novozaposlenima i onih koji su namijenjeni svim zaposlenima. Novozaposleni kroz teninge i obuke prije svega stiču specifična znanja i vještine koja se vezuju za njihovu konkretnu poziciju u preduzeću, dok obuke namijenjene svim zaposlenim radnicima prije svega podrazumevaju učenje o tzv. "soft skills".

Upitani da navedu aktivnosti u kojima su njihovi visokoobrazovani zaposleni učestvovali ili učestvuju, poslovni entiteti su najčešće spominjali trening i razvojni program u kući (na radnom mjestu), i to statistički značajno više u odnosu na prethodni talas (50% spram 20%). Uz to, zabilježen je značaj porast učešća visokoobrazovanih zaposlenih u aktivnosti učenja na daljinu (15% u 2019. odnosu na 7% u 2013.).

Figure 3.4.1: Aktivnosti u kojima su učestvovali ili trenutno učestvuju visokoobrazovani zaposleni; podaci u procentima

U kojoj od ponuđenih aktivnosti su Vaši visokoobrazovani zaposleni učestvovali ili učestvuju?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar



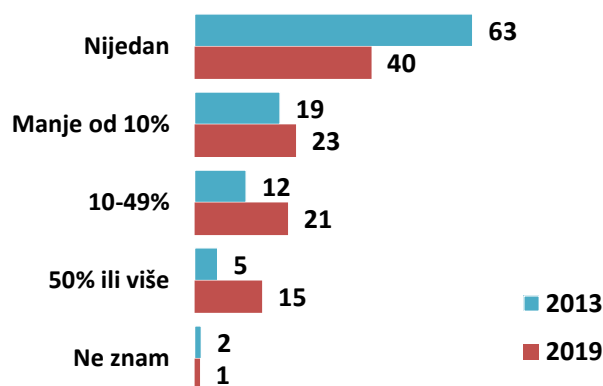


U odnosu na prethodni talas, značajno manji broj predstavnika pravnih subjekata izjavio je da nijedan njihov visokoobrazovani radnik nije učestvovao u treningu u cilju poboljšanja sposobnosti u protekle dvije godine (40% u 2019. u odnosu na 63% u 2013.). Uz to, značajno više poslodavaca navodi da je između 10% do 49% njihovih visokoobrazovanih zaposlenih išlo na trening (21% u 2019. spram 12% u 2013.).

Grafikon 3.4.2: Visokoobrazovani zaposleni koji su učestvovali u treningu u protekle dvije godine; podaci u procentima

Koliki procenat Vaših visokoobrazovanih zaposlenih je učestvovao u treningu u protekle dvije godine kako bi poboljšali svoje sposobnosti?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar



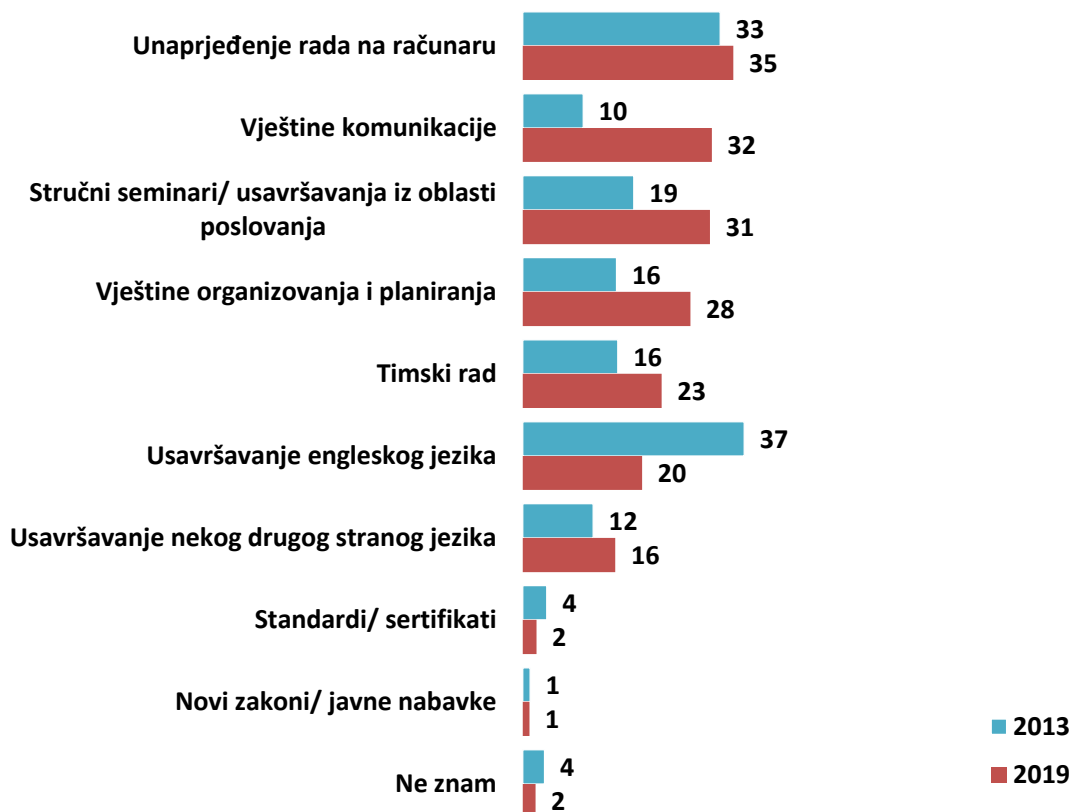
U drugom talasu istraživanja, najčešća obuka u posljednje dvije godine se odnosi na unaprjeđenje rada na računaru (35%), zatim na vještine komunikacije (32%) i na stručne seminare i usavršavanja iz oblasti poslovanja (31%). Kada se uporede rezultati oba talasa istraživanja, u 2019. su statistički značajno češće u odnosu na 2013. spominjani stručni seminari i usavršavanja iz oblasti poslovanja (31% u odnosu na 19%), obuke iz vještine komunikacija (32% spram 10%) i iz vještina organizovanja i planiranja (28% u odnosu na 16%) dok su obuke iz usavršavanja engleskog jezika rjeđe navođene (20% u 2019. spram 37% u 2013.).



Grafikon 3.4.3: Obuke i treninzi koje je najveći broj visokoobrazovanih zaposlenih pohađao u posljednje dvije godine; podaci u procentima

Da li biste mogli da nam kažete koje su to 3 teme/oblasti za koje je najveći broj Vaših visokoobrazovanih zaposlenih pohađao obuke i treninge u posljednje 2 godine?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar koji je učestvovao u treningu u protekle dvije godine



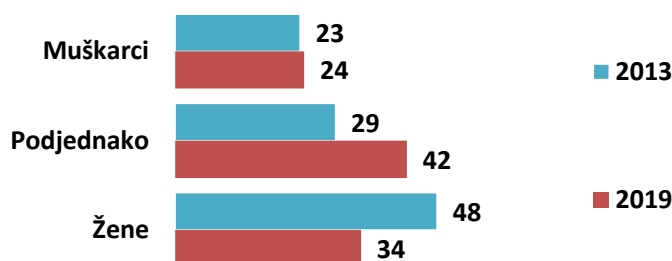
Statistički značajno više predstavnika poslovnih entiteta je u ovom talasu istraživanja reklo da je podjednak broj muškaraca i žena pohađao treninge u prethodne 2 godine u poređenju sa prethodnim talasom iz 2013.godine (tačnije 42% naspram 29%). U skladu sa tim, značajno manji broj poslovnih entiteta u 2019. godini navodi da je na njihovim treninzima i obukama bilo više žena nego što su spominjali 2013. (34% u odnosu na 48%).



Grafikon 3.4.4: Pol visokoobrazovanih zaposlenih koji su išli na trening u prethodne dvije godine; podaci u procentima

Od svih zaposlenih sa visokim obrazovanjem u Vašoj firmi koji su pohađali treninge u prethodne 2 godine, da li biste rekli da je među njima bilo više muškaraca ili žena?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar koji je učestvovao u treningu u protekle dvije godine

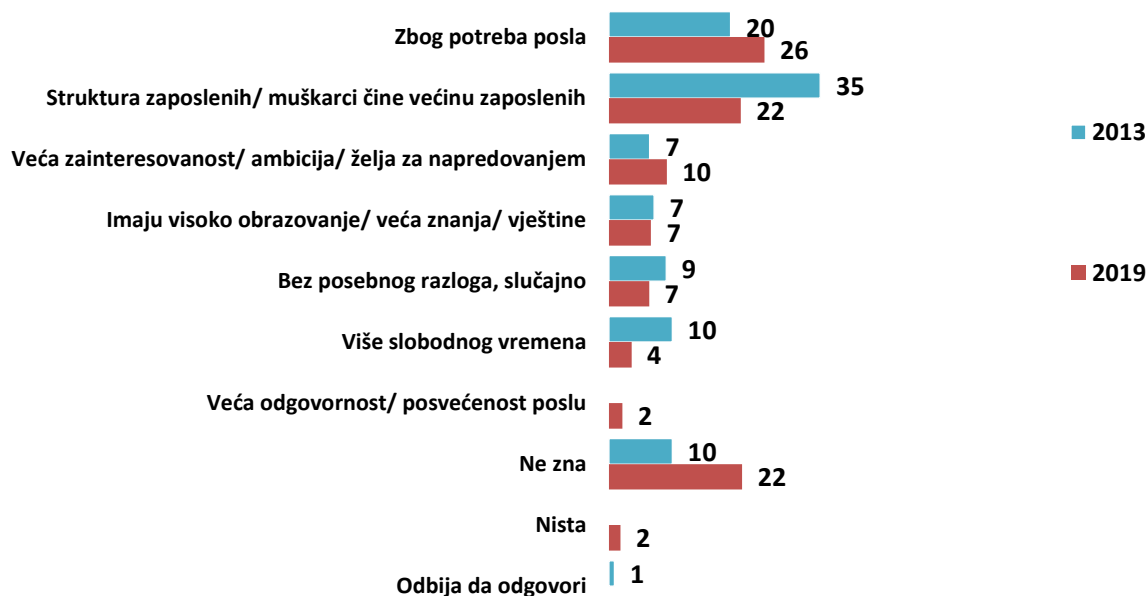


Nadalje, poslovni entiteti među čijim visokoobrazovanim kadrom su češće muškarci išli na treninge i obuke u prethodne dvije godine, kao najčešći razlog za to navode potrebe posla (26%), zatim strukturu zaposlenih tj. da muškarci čine većinu zaposlenih (22%). Ova dva razloga su takođe najfrekventniji razlozi i u prethodnom talasu s tim što je struktura zaposlenih bila najčešće isticana (35%), a potom potrebe posla (20%).

Grafikon 3.4.5: Razlozi zbog kojih muškarci idu češće na treninge i obuke; podaci u procentima

Prema Vašem mišljenju, zašto na treninge i obuke idu češće muškarci?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar i kod kojih su muškarci češće išli na treninge i obuke u prethodne dvije godine



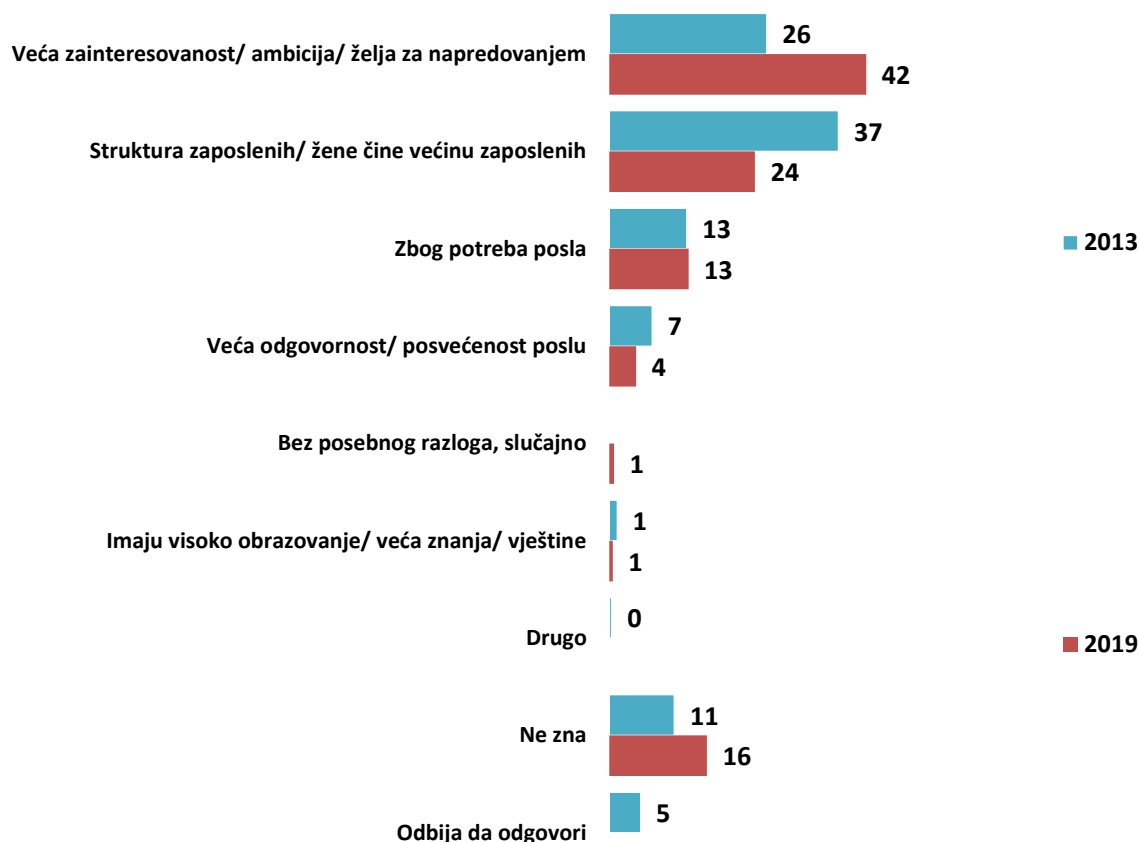


Sa druge strane, u oba talasa istraživanja najčešće spominjani razlozi zbog kojih žene prednjače u pohađanju treninga i obuka su ambicija, veća zainteresovanost i želja za napredovanjem, kao i struktura zaposlenih. Ambicija je statistički značajno frekventniji razlog u ovom talasu u odnosu na prethodni (42% spram 26%). Ambicija je ujedno i najčešće spominjani razlog u ovom talasu, dok je u talasu iz 2013. godine to struktura zaposlenih. Ostali razlozi su rjeđe spomenuti.

Grafikon 3.4.5: Razlozi zbog kojih žene idu češće na treninge i obuke; podaci u procentima

Prema Vašem mišljenju, zašto na treninge i obuke idu češće žene?

Baza: Poslovni entiteti koji imaju visokoobrazovan kadar i kod kojih su žene češće išle na treninge i obuke u prethodne dvije godine



U okviru kvalitativnog dijela istraživanja kroz dubinske intervjuje predstavnici preduzeća i organizacija napravili su razliku između treninga i obuka kroz koje prolaze novozaposleni visokoobrazovani kadrovi i treninga i obuka koje su namijenjene svima. Treninzi i obuke za nove zaposlene uglavnom su fokusirani na specifične zahtjeve pozicije na koju je kandidat primljen, dok su treninzi i obuke namijenjeni svima često vezani za tzv. „soft skills“, tj. komunikacijske vještine, vještine rada u timu, vještine upravljanja vremenom, prezentacione i pregovaračke vještine i upravljanje promjenama. Takođe, kada je riječ o obukama novozaposlenih, u malim preduzećima one su uglavnom neformalne, dok su u srednjim i velikim preduzećima ovakve vrste obuka formalizovane.



Kada je riječ o treninzima i obukama namijenjenim novim visokoobrazovanim zaposlenima, procjene vremena koje je potrebno da se oni obuče za rad kreću se od par mjeseci do godinu dana, u zavisnosti od konkretne pozicije. Druge pominjane vrste treninga i obuka karakteristične su za srednja i velika preduzeća, dok predstavnici malih preduzeća uglavnom ne izvještavaju o dodatnim treninzima i obukama koje se organizuju za zaposlene. Predstavnici preduzeća srednje veličine najčešće izvještavaju o treninzima komunikacionih vještina i timskog rada, dok se među predstavnicima velikih preduzeća pored toga često pominju i treninzi u vezi sa rukovođenjem, prezentacionim i pregovaračkim vještinama, upravljanjem promjena, kao i časovi stranih jezika. Pored toga, pojedini predstavnici velikih preduzeća naveli su da su obuke zaposlenima dostupne „onlajn“, tako da mogu da im pristupe kad god njima odgovara. Najzad, predstavnici javnih ustanova naveli su da obuke namijenjene njihovim radnicima obuhvataju i obuke u vezi sa izmjenama zakona, a nekada i u vezi sa poslovnom korespondencijom.

“Sprovode se obuke za zaposlene i to preko Sekretarijata za lokalnu samoupravu, koji je krovna institucija i organizuje obuke. Obuke su česte i raznovrsne, a uvijek se sprovode kada su izmjene zakona, nekada i iz domena poslovne korespondencije. Nema ograničenja u smislu koliko ljudi može da prisustvuje obuci. Pored toga, Sekretarijat nam šalje i zahtjeve da mi predložimo obuke.” – Predstavnik srednjeg preduzeća, Usluge javnih službi

“Sprovodimo obuke za svoje zaposlene, a najčešće teme su “social skills”, pregovaranje, komunikacija, engleski isto tako, kao i specifične stručne obuke, kao što je na primjer digitalizacija. Obuke se sprovode online, tako da su za zaposlene stalno dostupne.” – Predstavnik velikog preduzeća, Ostale uslužne djelatnosti

“Mladom čovjeku je potrebno od 3 do 6 mjeseci da se obuči, ali sve zavisi od pozicije. Npr. u prodaji treba manje. Svi novozaposleni kod nas prolaze kroz proces obuke, a konkretno za prodaju postoji Prodajna akademija za zaposlene u tom sektoru, koju vode njihovi zaposleni.” – Predstavnik velikog preduzeća, Trgovina, usluge smještaja i ishrane

“Mislim da bi za obučavanje novih mladih koji dolaze sa fakulteta bilo lijepo da se izdvoji godina, godina i po, da steknu neku samostalnost. Mislim da je to neka realna procjena, iako su zahtjevi firmi i očekivanja da to bude mnogo brže. Ispod godinu dana teško da neko može da se osposobi za posao, a preko godinu i po već prestaje da gubi smisao.” – Predstavnik srednjeg preduzeća, Građevina, saobraćaj i informacione tehnologije



III.5 Proces selekcije i kriterijumi za zapošljavanje

Pravni subjekti se susreću sa brojnim izazovima prilikom popunjavanja slobodnih radnih mjesta, ponajviše sa nemogućnošću da ponude dovoljno slobodnih radnih mjesta za koja je važno imati diplomu, a i zatim sa manjkom kandidata sa odgovarajućim sposobnostima. Poslodavci ističu da je prethodno radno iskustvo najvažniji kriterijum koji će izdvojiti kandidata u procesu selekcije u odnosu na ostale kandidate. Slede komunikativnost i stručnost, znanje i kvalifikovanost. Da li će biti zaposlen veći ili manji broj visokoškolaca zavisi pre svega od stvarnog rasta u poslovanju, potom od očekivanog rasta u poslovanju, kao i od broja kandidata čiji je uticaj izraženiji u ovom talasu. Kada je u pitanju važnost internacionalne reputacije visokoobrazovne ustanove koju je pohađao visokoškolac poslodavci su podijeljenih mišljenja. Takođe, većini poslovnih entiteta nije bitno da li je novozaposleni studirao ili imao praksu u inostranstvu.

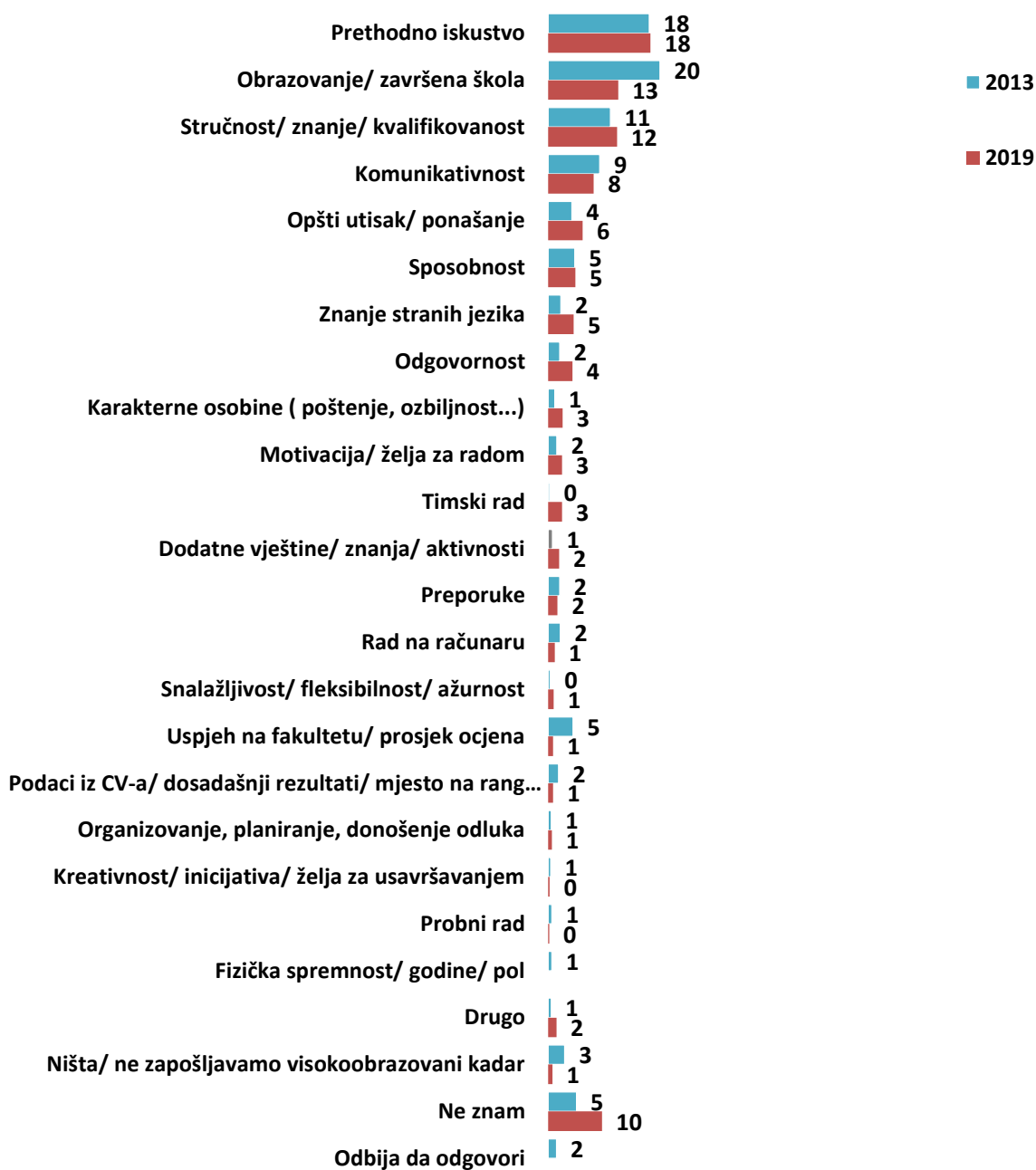
U situaciji kada se više kandidata prijavi za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu, prethodno iskustvo je najčešće navođeno kao presudni faktor za izbor kandidata (18%), zatim obrazovanje (13%), i stručnost, znanje i kvalifikovanost (12%). U odnosu na prošli talas, obrazovanje je statistički značajno rjeđe navođeno kao najvažniji faktor (13% u 2019. u odnosu na 20% u 2019.). Kada se svi odgovori uzmu u obzir, prethodno iskustvo je i dalje na prvom mjestu (37%), slijede komunikativnost (28%) i stručnost, znanje i kvalifikovanost (25%).



Grafikon 3.5.1: Presudni faktori koji utiču na to koga će poslovni entiteti zaposliti u slučaju kada više kandidata konkuriše za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu – Prvi odgovor; podaci u procentima

Molim Vas da navedete 3 najvažnija faktora koja presudno utiču na to koga ćete zaposliti kada više kandidata konkuriše za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

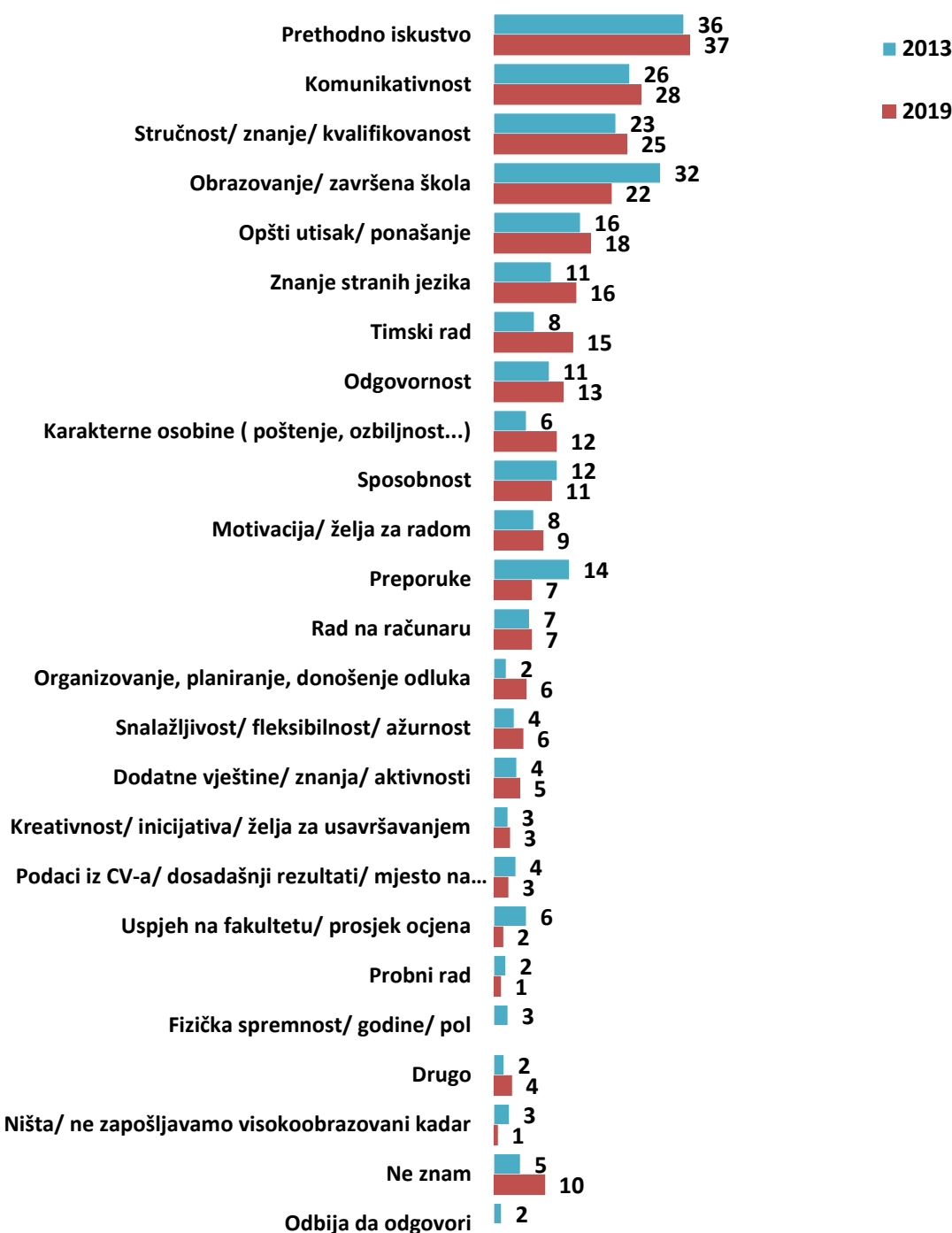




Grafikon 3.5.2: Presudni faktori koji utiču na to koga će poslovni entiteti zaposliti u slučaju kada više kandidata konkuriše za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu – Svi odgovori; podaci u procentima

Molim Vas da navedete 3 najvažnija faktora koja presudno utiču na to koga ćete zaposliti kada više kandidata konkuriše za radno mjesto koje zahtijeva visoku stručnu spremu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



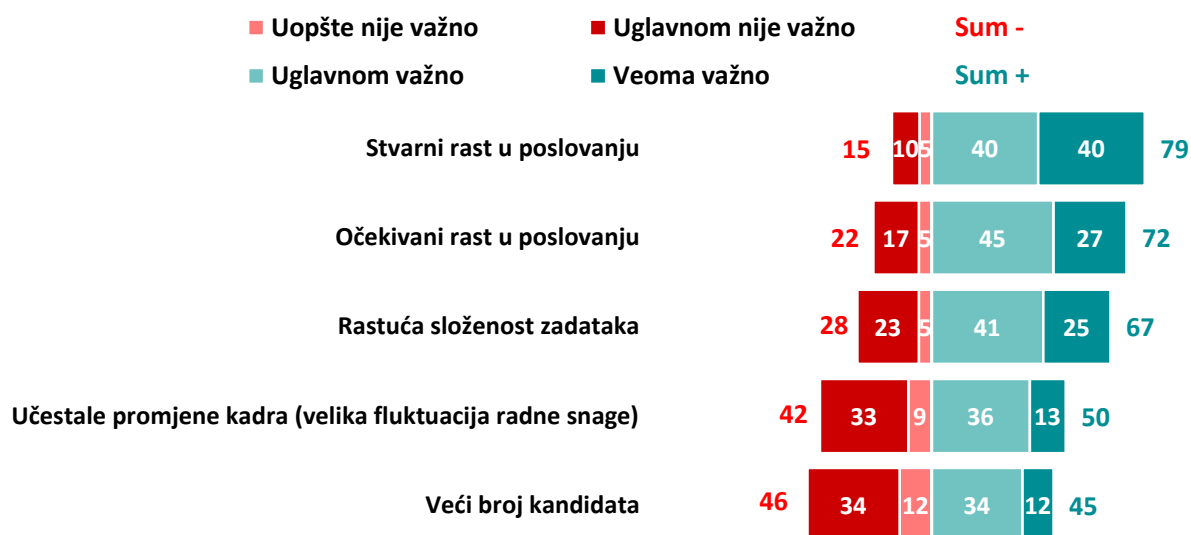


Generalno, stvarni rast u poslovanju je ostao najznačajniji faktor koji utiče na to da li će biti zaposlen veći ili manji broj visokoškolaca (78% u 2019. i 79% u 2013). Nadalje, uticaj očekivanog rasta u poslovanju je bio statistički značajno veći u prethodnom talasu (72% spram 67%) dok je značajno viši uticaj faktora većeg broja kandidata zabilježen u ovom talasu (tačnije 59% u odnosu na 45%).

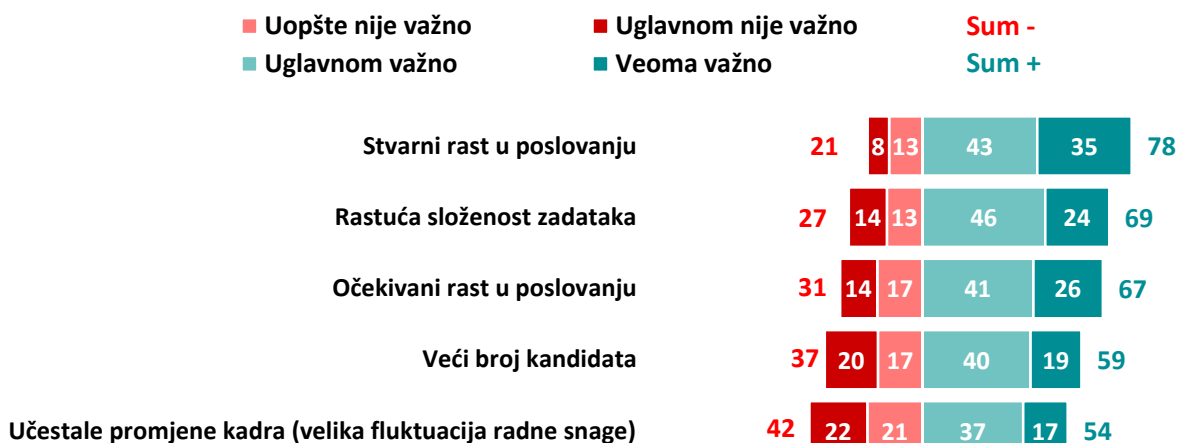
Grafikon 3.5.3: Značaj faktora koji utiču na zapošljavanje većeg ili manjeg broja visokoškolaca; podaci u procentima; 2013

Koliko je bitan svaki od sljedećih faktora u zapošljavanju više ili manje diplomaca?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Grafikon 3.5.4: Značaj faktora koji utiču na zapošljavanje većeg ili manjeg broja visokoškolaca; podaci u procentima; 2019



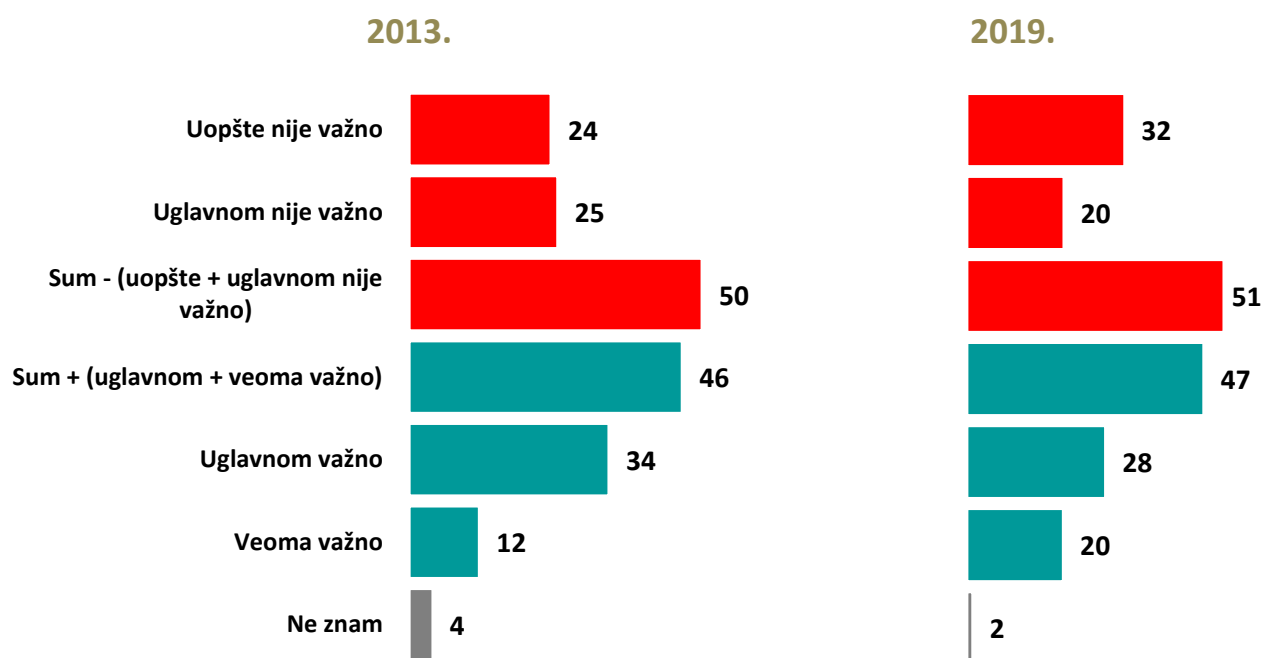


Kada je u pitanju internacionalna reputacija visokoobrazovanih kadrova, polarizacija mišljenja u procjeni važnosti ovog aspekta u procesu zaposlenja je zabeležena u oba talasa. Ono što se sada promijenilo u odnosu na 2013. godinu su ekstremna mišljenja, tj. procenat onih poslodavaca koji smatraju da to uopšte nije važno (32% spram 24%) i onih koji smatraju da je to veoma važno (20% spram 12%).

Grafikon 3.5.5: Stepen važnosti zaposlenja visokoobrazovanih kadrova sa visokim internacionalnim rangiranjem; podaci u procentima

Koliko je Vama važno da zaposlite visokoobrazovane diplomce sa visokim internacionalnim rangiranjem (sa dobrom reputacijom)?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



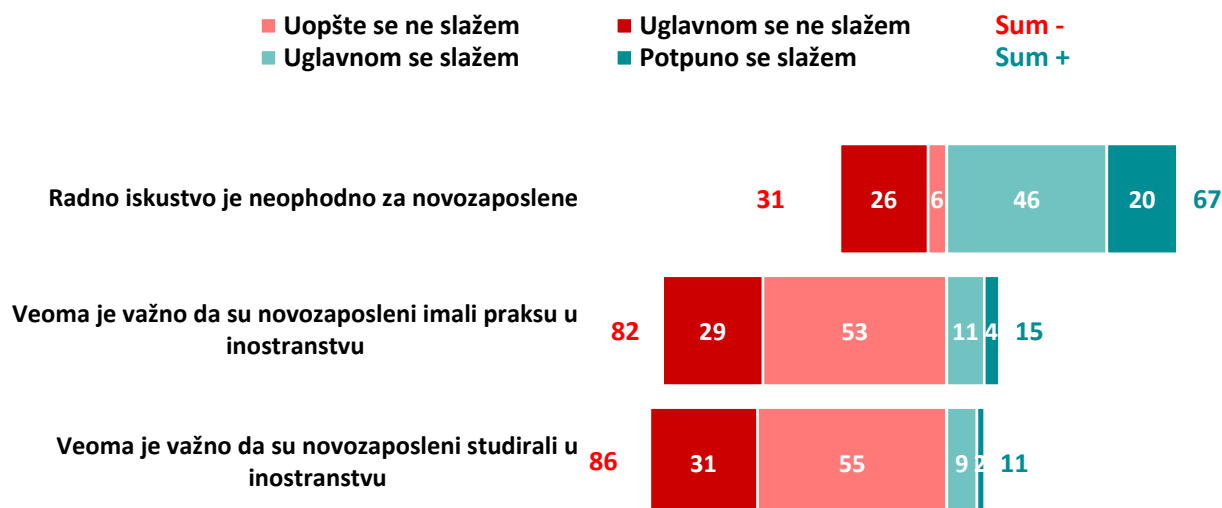
Nadalje, značaj radnog iskustva kod novih zaposlenih je istaknut od strane 2/3 poslovnih entiteta kako u ovom tako i u prethodnom talasu (68% spram 67%). Sa druge strane, većini pravnih subjekata nije važno da li je novozaposleni imao praksu ili je studirao u inostranstvu.



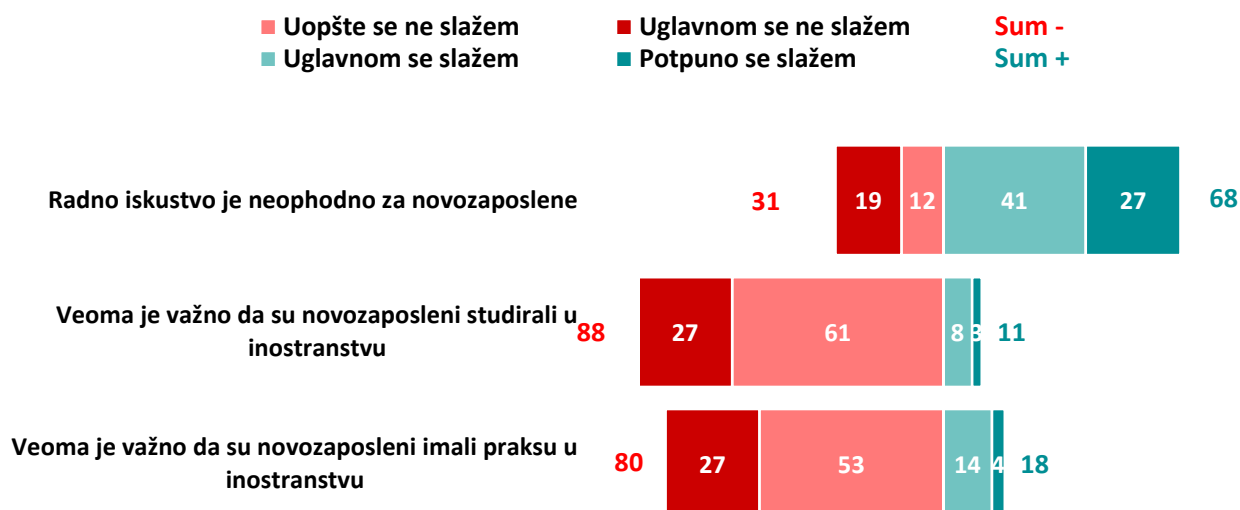
Grafikon 3.5.6: Percepcija važnosti radnog iskustva, studiranja i prakse u inostranstvu kod novozaposlenih; podaci u procentima; 2013

Koliko se slažete ili ne slažete sa sljedećim tvrdnjama?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Grafikon 3.5.7: Percepcija važnosti radnog iskustva, studiranja i prakse u inostranstvu kod novozaposlenih; podaci u procentima; 2019



Nepostojanje mogućnosti da ponude dovoljno slobodnih radnih mjesta koja zahtijevaju diplomu, kao i nedostatak kandidata sa pravim sposobnostima i mogućnostima su najčešće opaženi kao najveći izazovi prilikom popunjavanja slobodnih radnih mjesta. Kada se uzmu svi navedeni izazovi u obzir, prethodno istaknuti faktori su i dalje najučestaliji, s tim što je nemogućnost ponude dovoljno radnih mjesta koja zahtijevaju diplomu značajno manje

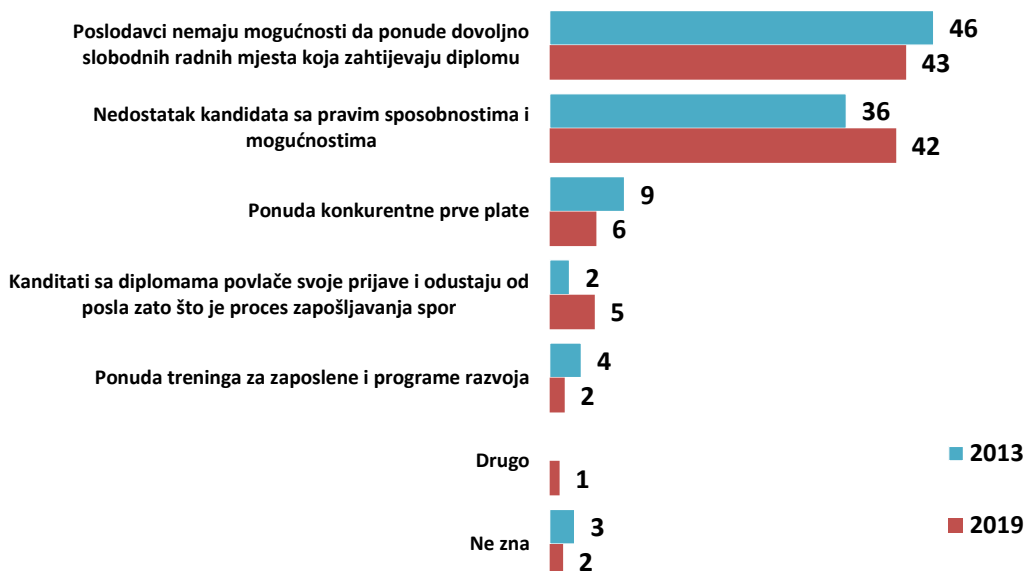


spominjana u odnosu na prethodni talas (60% spram 79%), kao i ponuda konkurentne prve plate (19% u odnosu na 27%) i ponuda treninga i programa za razvoj zaposlenih (8% naspram 15%).

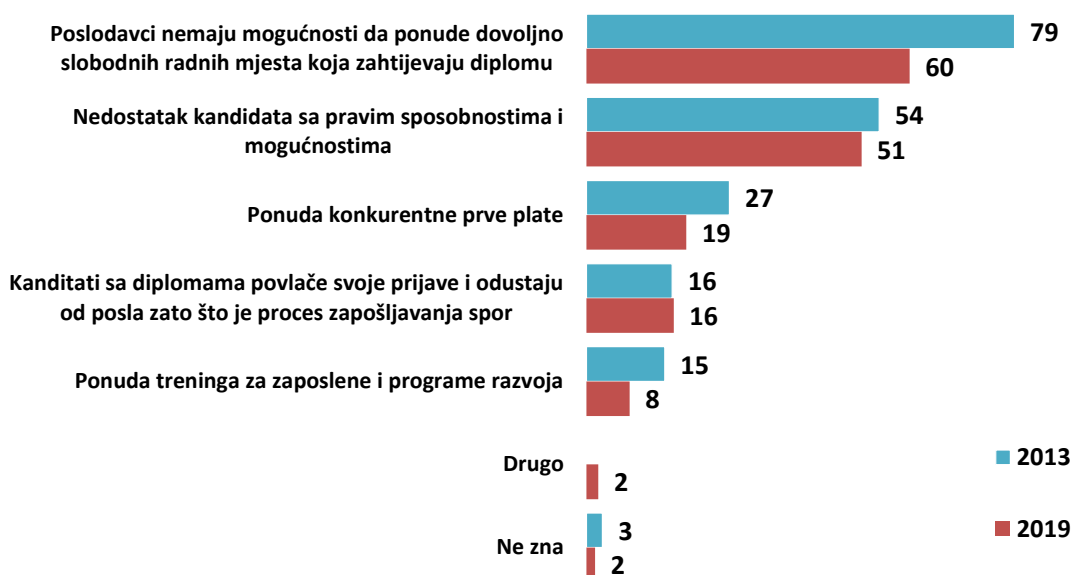
Grafikon 3.5.8: Izazovi sa kojima se susreću poslovni entiteti u popunjavanju slobodnih radnih mjesta – Prvi odgovor; podaci u procentima

Koji su najveći izazovi u popunjavanju slobodnih radnih mjesta? Molimo Vas izaberite dva najvažnija.

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Grafikon 3.5.7: Izazovi sa kojima se susreću poslovni entiteti u popunjavanju slobodnih radnih mjesta – Svi odgovori; podaci u procentima





Kada je riječ o visokoobrazovanim kadrovima koje je poslodavcima najteže da nađu, u zavisnosti od specifične djelatnosti preduzeća, u okviru kvalitativnog dijela istraživanja navođeni su i različiti profili koji se najteže nalaze. Predstavnici preduzeća koja se bave industrijom navodili su da je teško naći visokoobrazovane kadrove koji su spremni da upravljaju radom mašina, jer misle da je to „ispod nivoa“ visokoobrazovanih. Pored toga, predstavnici različitih djelatnosti navode da je teško naći programere sa potrebnim specifičnim znanjem i iskustvom iz oblasti djelatnosti kompanije (programeri mobilnih aplikacija, programeri održavanja različitih sistema, programeri za razvijanje bankarskih aplikacija). Prema navodima ispitanika, programeri se visoko kotiraju na tržištu, konkurentni su i nude im se velike plate, tako da je teško doći do njih i zadržati ih, naročito ukoliko se radi o nekom manje dinamičnom poslu. Najzad, ističe se i da se veoma teško dolazi do specijalista u domenu logistike, prije svega jer ne postoje specijalizovani visokoobrazovni programi za ovakve pozicije, kao i zbog toga što se ovi poslovi često ne percipiraju kao „ekspertski“, te su visokoobrazovani kadrovi manje spremni da prihvataju ovakve pozicije.

“IT radnici imaju dobre ponude, nude im se visoke plate i izazovni, dinamični poslovi i onda im nije u interesu da rade neki bazičan IT posao za prosječnu platu.” – Predstavnik velikog preduzeća, Ostale uslužne djelatnosti

“Vrlo je teško naći ljude za logistiku. Nema obrazovnih programa koji se ovim bave, a i često se to vidi kao neki jednostavan i niskokvalifikovani posao, pa visokoobrazovani nijesu zainteresovani.” – Predstavnik velikog preduzeća, Trgovina, usluge smještaja i ishrane



III.6 Komunikacija i saradnja sa visokoobrazovanim ustanovama

Približno dve trećine predstavnika poslovnih entiteta ne smatra da je saradnja sa visokoobrazovnim ustanovama važna za njih, mada se njihov broj smanjio u odnosu na "baseline" istraživanje iz 2013. Shodno tome, došlo je do povećanja broja poslodavaca koji navedenu saradnju procenjuju kao bitnu za njihovo preduzeće. Oko dve trećine poslodavaca je izjavilo da njihova preduzeća i organizacije nemaju uspostavljenu saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u cilju zajedničkog razmatranja nastavnog plana i studijskog programa. Ipak, približno jedna četvrtina poslovnih entiteta je realizovala saradnju po tom pitanju. Nadalje, većina poslovnih entiteta ne sarađuje sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja i zabeležen je porast odsustva saradnje u ovoj domenu u odnosu na prethodni talas. Učestvovanje u debatama i seminarima koji su organizovani od strane visokoobrazovnih ustanova, u praksama sa visokoobrazovnim institucijama, kao i lični razgovori sa direktorima i učiteljima studijskih programa izdvojili su se kao najbolji načini za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu selekcije prema ocenama predstavnika preduzeća. Pojedini pravni subjekti ističu da im je lakše da uspostave saradnju sa privatnim fakultetima nego sa državnim. Smatraju da profesori sa državnih fakulteta ne održavaju aktivan kontakt sa tržištem i da su više zainteresovani za akademski rad.

U nastavku, predstavnici poslovnih entiteta procenjuju da bi uključivanje praktičnog iskustva u kurseve visokoobrazovnih ustanova, organizovanje kurseva koji bi odgovarali potrebama poslodavaca i pružanje bolje podrške nakon završetka studija povećalo šanse diplomcima da se zaposle. Više od polovine pravnih subjekata prilikom procesa selekcije ne uzima u obzir reputaciju obrazovne ustanove koju je završio kandidat dok je trećini poslodavaca važno da kandidat ima završen državni fakultet. Nadalje, tri četvrtine poslovnih entiteta navodi da im nije važno da li je kandidat završio fakultet u Crnoj Gori ili u inostranstvu.

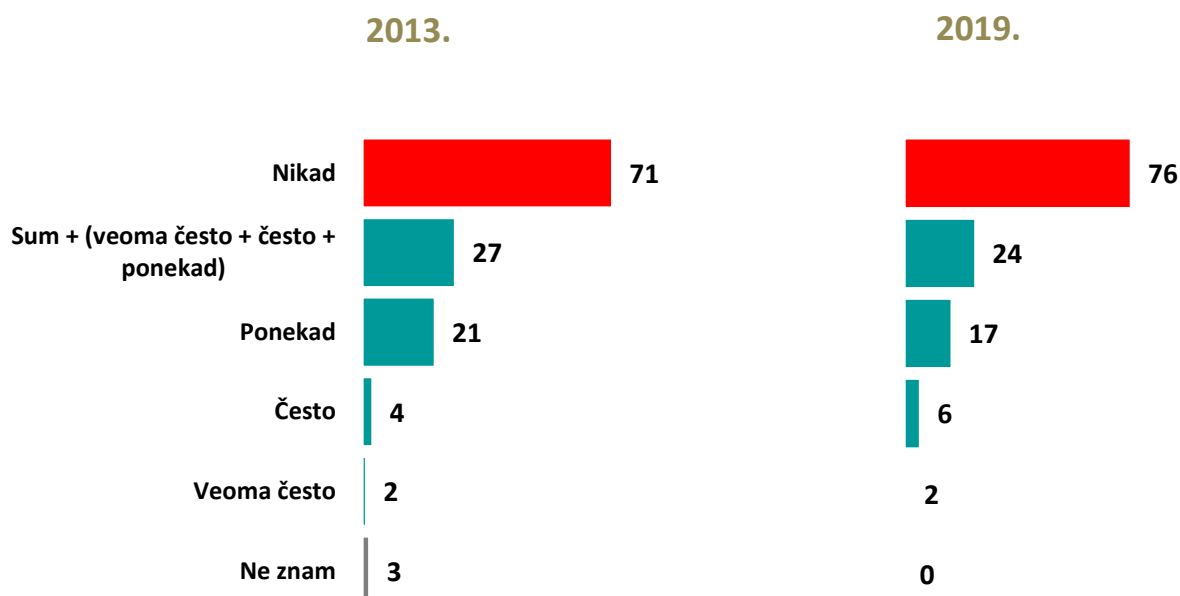
Većina poslovnih entiteta ne sarađuje sa visokoobrazovnim ustanovama oko nastavnog plana i studijskog programa, i njihov broj je u blagom porastu od 2013. (71% u 2013. i 76% u 2019.). Ipak, oko jedne četvrtine predstavnika poslovnih entiteta izjavljuje da su ostvarili saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama (24%), dok je u prethodnom talasu bila zabeležena nešto veća saradnja (27%).



Grafikon 3.6.1: Učestalost saradnje poslovnih entiteta i visokoobrazovnih ustanova oko nastavnog plana i studijskih programa; podaci u procentima

Koliko često sarađujete sa visokoobrazovnim ustanovama kako biste razgovarali o nastavnom planu i studijskim programima?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova

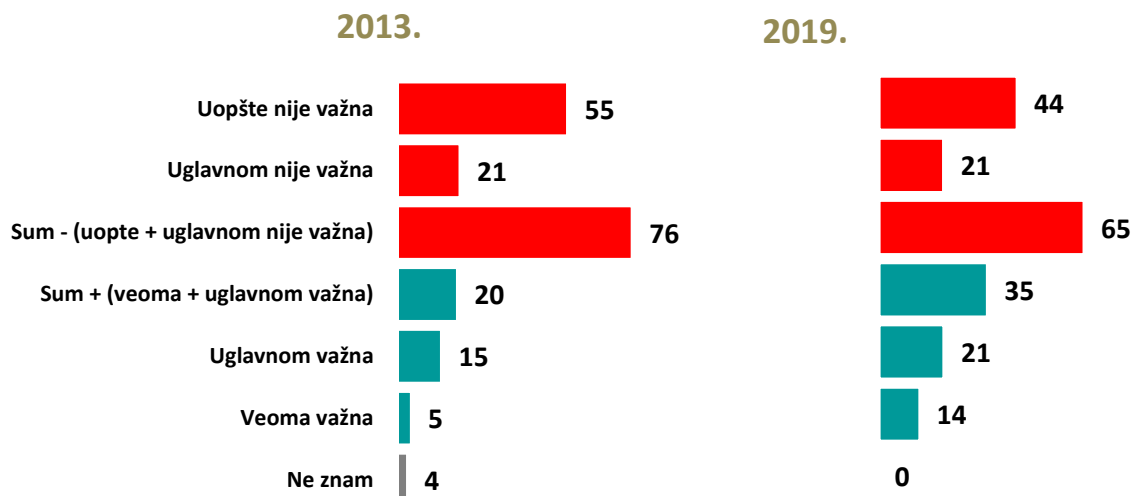


Oko dvije trećine poslovnih entiteta ne procjenjuje saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama kao važnu za njih, ali se taj broj značajno smanjio u odnosu na prošli talas (65% spram 76%). U skladu sa tim, zabilježeno je značajno povećanje onih koji percipiraju saradnju kao važnu (35% u ovom talasu u odnosu na 20% u 2013.).

Grafikon 3.6.2: Značaj saradnje sa visokoobrazovnim ustanovama; podaci u procentima

Koliko je saradnja sa visokoobrazovnim ustanovama važna za Vaše preduzeće/organizaciju?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



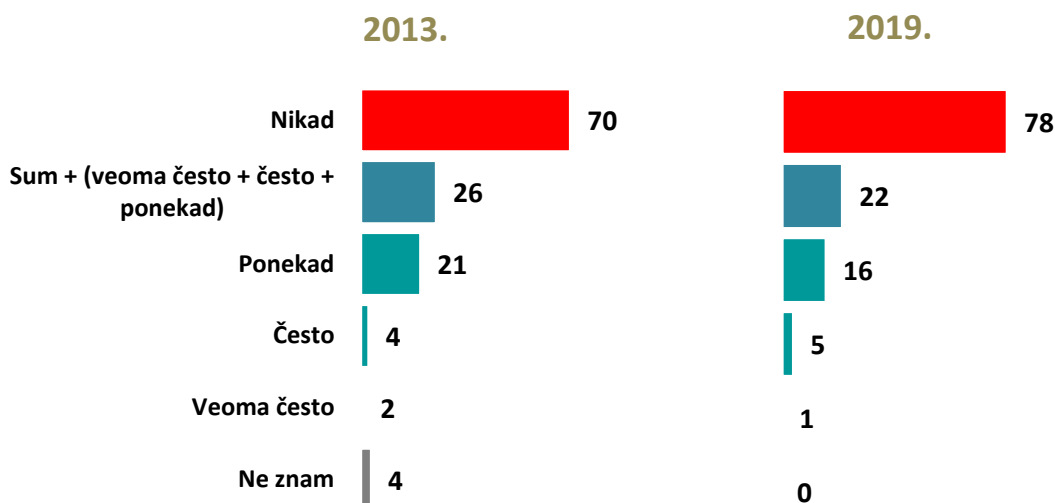


Statistički značajno više pravnih subjekata koji ne sarađuju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja zabeležen je u ovom talasu u odnosu na prošli (78% spram 70%). Sa druge strane, nivo saradnje je na sličnom nivou kao u "baseline" istraživanju iz 2013. (22% u 2019. naspram 26% u 2013.).

Grafikon 3.6.3: Učestalost saradnje poslovnih entiteta sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja novih diplomaca; podaci u procentima

Koliko često sarađujete sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja novih diplomaca?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



Učestvovanje u debatama i seminarima koji su organizovani od strane visokoobrazovnih ustanova, u praksama sa visokoobrazovnim institucijama, kao i lični razgovori sa direktorima i učiteljima studijskih programa su po mišljenju poslovnih entiteta najbolji načini za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu selekcije. S tim da, kada se uzmu svi odgovori u obzir, značajno više se spominje učešće u praksama u odnosu na prošli talas (40% spram 35%) dok su manje navođeni: učestvovanje u debatama i seminarima (37% u odnosu na 43%), saradnja sa karijernim centrima (19% spram 32%) i direktno regrutovanje iz škola (22% u odnosu na 28%).



Grafikon 3.6.4: Najbolji načini za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja – Prvi odgovor; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju koji je najbolji način za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja, odnosno odabira kandidata za posao? Molim Vas izaberite dvije od šest stavki.

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



Grafikon 3.6.5: Najbolji načini za saradnju sa visokoobrazovnim ustanovama u procesu regrutovanja – Svi odgovori; podaci u procentima



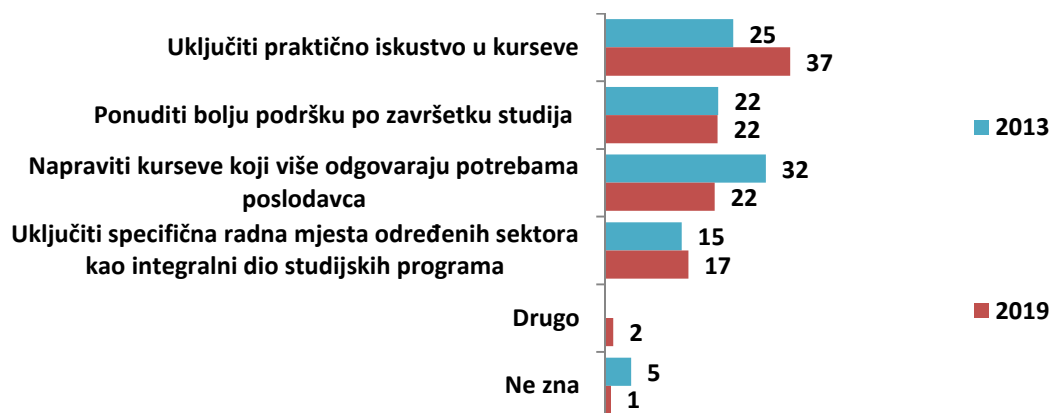
Poslovni entiteti smatraju da bi visokoobrazovne ustanove trebalo prije svega da uključe praktično iskustvo u kurseve u cilju poboljšanja mogućnosti zapošljavanja svojih visokoškolaca. Ova mjera se izdvojila kao najvažnija u ovom talasu, značajno više spomenuta u odnosu na prošli talas (37% spram 25%). Sa druge strane, mjera organizovanja kurseva koji više odgovaraju potrebama poslodavaca je značajno manje navođena u 2019. u poređenju sa 2013. (32% naspram 22%).



Grafikon 3.6.6: Mjere koji bi visokoobrazovne ustanove trebalo da preduzmu u cilju poboljšanja zapošljavanja svojih visokoškolaca; podaci u procentima

Koje mjere bi visokoobrazovne ustanove trebalo da preduzmu da bi poboljšale zapošljavanje svojih diplomaca? Izaberite jedan od ponuđenih odgovora.

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova

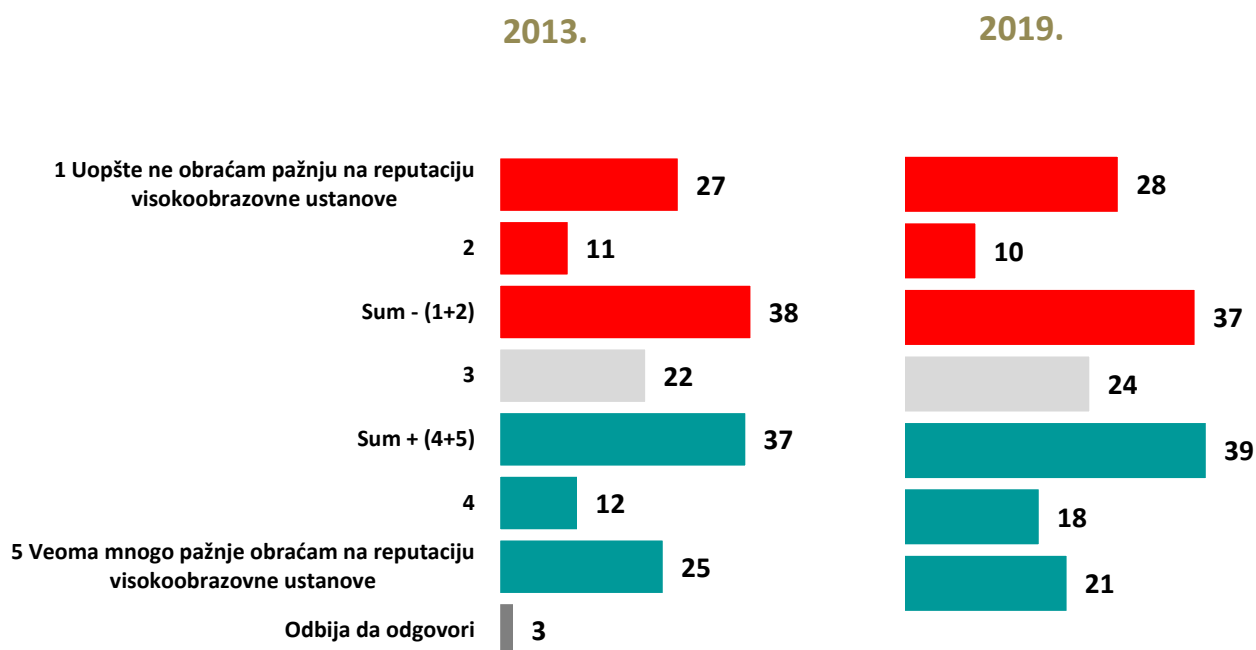


Slično kao i u prethodnom talasu, poslodavci pravnih subjekata su podijeljenog mišljenja o tome da li je značajna reputacija obrazovne ustanove koju je završio kandidat za posao. Zabilježen je sličan procenat poslovnih entiteta kojima je važna reputacija obrazovne ustanove kao i onih kojima nije, dok istovremeno približno 1/5 zauzima neutralan stav po tom pitanju.

Grafikon 3.6.7: Značaj reputacije visokoobrazovne ustanove koju je završio potencijalni zaposleni; podaci u procentima

Po Vama, koliko je bitna reputacija visokoobrazovnih ustanova koju je završio potencijalni zaposleni? Da li obraćate pažnju na visokoobrazovnu ustanovu koju je potencijalni zaposleni završio?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova



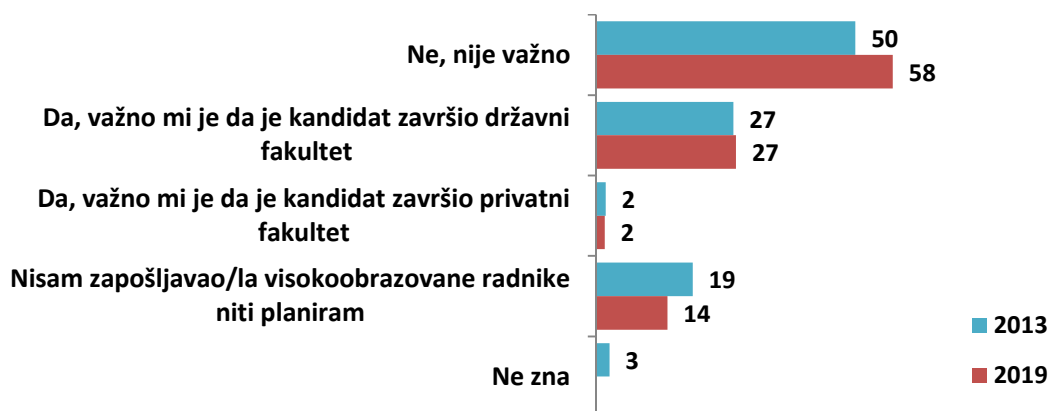


Preko polovine poslovnih entiteta ističe da prilikom zapošljavanja ne uzimaju u obzir da li je kandidat završio privatni ili državni fakultet. Njihov broj je značajno veći u "follow-up" istraživanju u odnosu na "baseline" (tačnije 58% u 2019. spram 50% u 2013.). Istovremeno, oko jedne trećine poslodavaca ističe da im je važno da je kandidat završio državni fakultet.

Grafikon 3.6.8: Važnost završenog državnog ili privatnog fakulteta prilikom procesa zapošljavanja; podaci u procentima

A da li prilikom zapošljavanja uzimate u obzir da li je osoba završila privatni ili državni fakultet?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova

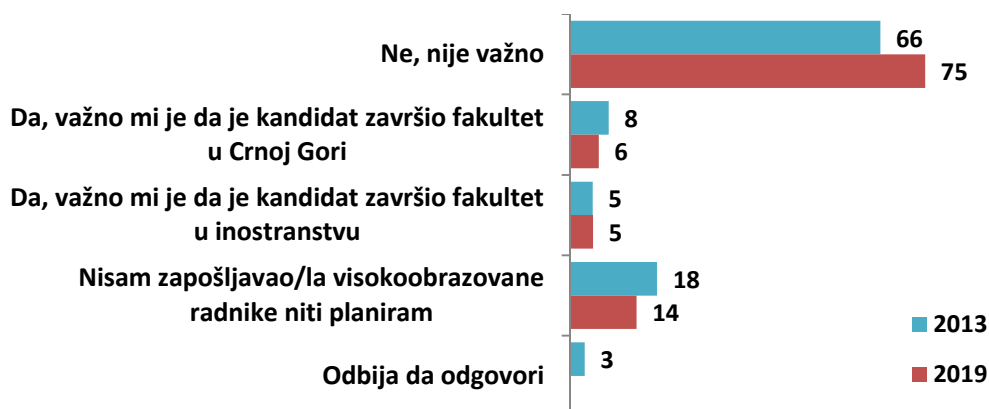


Takođe, većina pravnih subjekata navodi da im nije važno da li je osoba završila fakultet u Crnoj Gori ili u inostranstvu prilikom procesa zapošljavanja, i taj stav iskazuju statistički značajno češće u odnosu na prošli talas (75% spram 66%).

Grafikon 3.6.9: Uticaj da li je fakultet završen u Crnoj Gori ili u inostranstvu na proces zapošljavanja; podaci u procentima

A da li prilikom zapošljavanja uzimate u obzir da li je osoba završila fakultet u Crnoj Gori ili inostranstvu?

Baza: Svi poslovni entiteti izuzev predstavnika visokoobrazovnih ustanova





U okviru kvalitativnog dijela istraživanja predstavnici preduzeća istakli su potrebu za tješnjom i učestalijom saradnjom sa visokoobrazovnim ustanovama. Oni su uglavnom navodili da nemaju uspostavljenu praksu saradnje sa fakultetima, ali su neki istakli da se u posljednje vrijeme čine određeni koraci u tom smjeru. Takođe, pojedini su naveli da su profesori privatnih fakulteta nešto više raspoloženi za saradnju sa preduzećima, dok su oni sa državnih fakulteta često više akademski orijentisani i nemaju toliko kontakata sa tržištem, te je sa njima teže uspostaviti saradnju.

III.7 Evaluacija visokog obrazovanja

Poslovni entiteti su podijeljeni kada je u pitanju procjena kvaliteta obrazovanja u Crnoj Gori. Trećina smatra da se obrazovni sistem nije promjenio u posljednjih par godina, jedna četvrtina da je nešto bolji, dok jedna petina smatra da je nešto lošiji. Istovremeno, visoko obrazovanje u Crnoj Gori je opaženo kao nižeg kvaliteta u odnosu na zemlje u regionu, a posebno u poređenju sa visokoobrazovnim sistemom u Evropi.

Kada se uzmu u obzir faktori koji utiču na odluku mladih ljudi koji fakultet će upisati, poslodavci smatraju da je mogućnost zaposlenja nakon završetka studija najuticajniji faktor. Potom, značajno više u odnosu na prošli talas, spominju se i finansijske mogućnosti i uticaj prijatelja. Predstavnici pravnih subjekata u većem broju procenjuju da su visokoškolci kvalifikovani za posao za koji su se školovali i da su spremni odmah da odgovore na zahtjeve posla, mada je zabeležen pad ovog stava u odnosu na prethodni talas. Međutim, poslodavci su dominantno mišljenja da postoji nesklad između određenih zanimanja i potreba tržišta rada za istim. Nešto više od trećine predstavnika poslovnih entiteta smatra da osobe sa završenom srednjom stručnom školom i osobe sa završenim fakultetom podjednako teško pronalaze posao. Istovremeno, opao je broj poslovnih entiteta koji su mišljenja da osobe koje su završile fakultet lakše dolaze do posla.

Prema mišljenju poslodavaca, formalno obrazovanje u Crnoj Gori pre svega obezbjeđuje mladima teorijsko znanje, zatim znanje rada na računaru i stranih jezika. Sa druge strane, oko polovine poslodavaca ističe nedostatak praktične nastave kao najveću manu formalnog obrazovanja. Pravni entiteti cene da bi sticanje praktičnih vještina i razvoj mjekih vještina prije svega omogućilo mladim ljudima da odgovore na zahtjeve posla.

Nadalje, većina poslovnih entiteta je spremna da zaposli mlade ljude sa završenim fakultetom, slično kao u prethodnom talasu. Međutim, jedan od deset poslodavaca nije bio spreman da ponudi posao visokoškolcima ponajviše zbog nedostatka prakse i radnog iskustva, dok jedna petina kao razlog navodi nedovoljni broj radnih mjesta i smanjen obim posla. U situaciji kada bi poslodavci morali da biraju između kandidata sa jednakim radnim iskustvom, sličnih godina i spremnosti da rade za istu platu, a različitog nivoa obrazovanja, predstavnici poslovnih entiteta u većini slučajeva kažu da bi u tom slučaju presudnu ulogu imali ostali faktori, a ne obrazovanje kandidata. Poslodavci koji bi pak prije prednost pružili kandidatu sa završenom srednjom stručnom školom kao razlog navode kvalifikacije koje zahjeva radno mjesto, dok oni koji bi prije zaposlili osobu sa završenim fakultetom kao najčešći razlog navode znanje koje poseduju. U slučaju kada muškarac i žena posjeduju iste kvalifikacije za isti posao, trećina pravnih subjekata smatra da bi muškarac imao veće šanse da dobije posao, a četvrtina da bi posao ipak dobila žena.



Većina pravnih subjekata nema pozicije koje zahtijevaju završene doktorske studije. Sveukupno, poslodavci su podijeljenog mišljenja o tome da li doktorandi mogu da doprinesu poboljšanju kvaliteta rada. Predstavnici pravnih subjekata navode da bi bili spremni u određenoj mjeri da preduzmu neke korake kada bi hteli da zaposle osobu sa doktoratom sa univerziteta, prije svega spremni su da daju plaćeno odsustvo zaposlenom kako bi mu olakšali završetak doktorskih studija.

Govoreći o mogućnostima za zaposlenje koje pružaju fakulteti naspram mogućnosti koje pružaju srednje stručne škole, stabilno, više od trećine poslodavaca vjeruje da osobe kako sa završenom srednjom stručnom školom, tako i sa završenim fakultetom teško dolaze do posla (38% u 2013 spram 37% u 2019). U poređenju sa prvim talasom, opada procenat poslodavaca koji vjeruje da osobe sa završenim fakultetom lakše pronalaze posao (32% naspram 39% u 2019.). Naspram toga, primjećuje se blagi rast udjela poslodavaca koji vjeruju da ipak osobe sa srednjom stručnom škole lakše dolaze do posla (11% u odnosu na 8%), ali raste i udio onih koji vjeruju da nema razlike u mogućnostima za zaposlenje između ove dvije grupe (19% spram 15%).

Grafikon 3.7.1: Odnos mogućnosti zapošljavanja osoba koje su završile fakultet i osoba koje su završile srednju stručnu školu; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, kakve su mogućnosti zapošljavanja osoba koje su završile fakultet u poređenju sa osobama koje su završile srednju stručnu školu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



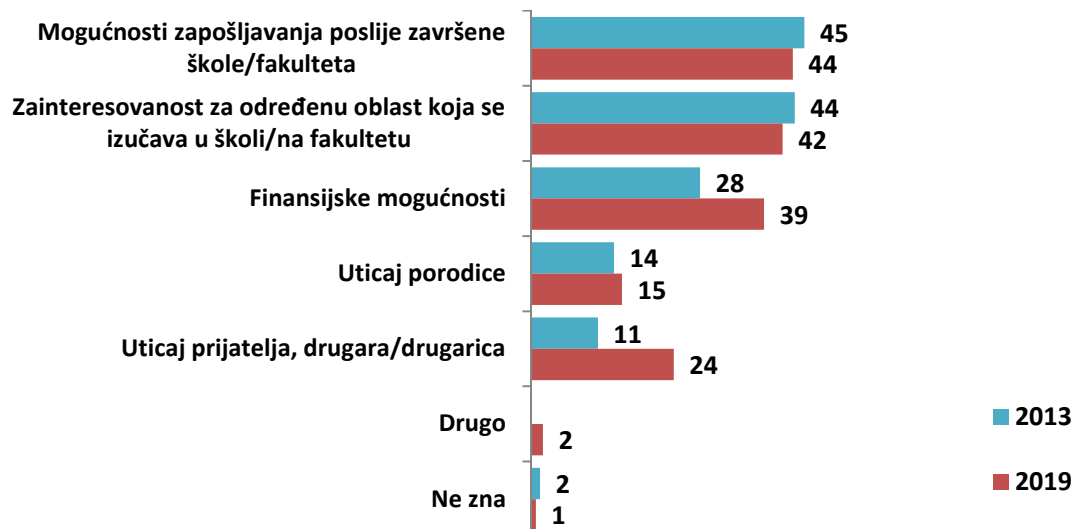
U oba talasa, skoro polovina poslodavaca vjeruje da je najvažniji faktor odluke mladih pri izboru fakulteta mogućnost za zapošljavanjem nakon završetka studija. Uzimanjem u obzir drugih faktora, primjećuje se da u drugom talasu značajno više poslodavaca vjeruje da važnu ulogu igraju i finansijske mogućnosti (skok sa 28% na 39%), kao i da više poslodavaca vjeruje da su uticaji prijatelja, drugara takođe značajni (24% u 2019. spram 11% u 2013.). Posebno, ovo stanovište je u većoj mjeri zastupljeno kod poslodavaca iz sektora trgovine i uslužnih djelatnosti, iz privatnog sektora, kao i kod poslodavaca koji imaju iskustvo zapošljavanja diplomaca i poslodavaca iz centralnog i južnog regiona Crne Gore.



Grafikon 3.7.2: Razlozi za odabir fakulteta; podaci u procentima

Prema Vašem mišljenju, čime se prevashodno vode mladi kada odlučuju o tome koji fakultet će upisati? Koji faktori imaju presudan uticaj na njihovu odluku?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

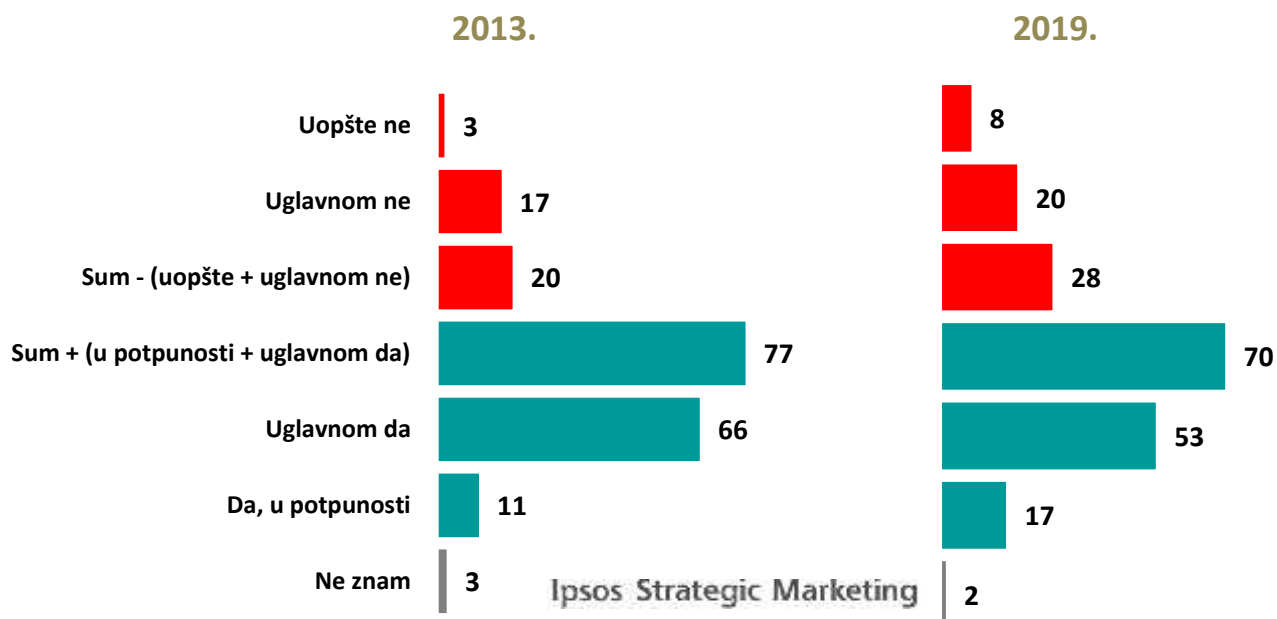


Kada je riječ o kvalifikovanosti visokoškolaca za obavljanje posla, 7 od 10 poslodavaca vjeruje da su mladi zaista kvalifikovani za posao za koji su se školovali. Ipak, u poređenju sa prethodnim talasom, primjećuje se da opada procenat poslodavaca sa ovim stavom (pad sa 77% na 70%). U skladu sa tim, raste udio onih sa negativnim stavom (rast na 28% sa 20%). Negativniji stav je zastupljeniji kod poslodavaca iz trgovinskog sektora, privatne svojine, kao i kod onih poslodavaca koji imaju direktno iskustvo zapošljavanja visokoškolaca.

Grafikon 3.7.3: Nivo kvalifikovanosti mladih ljudi koji završe fakultet u Crnoj Gori za obavljanje posla za koji su se obrazovali; podaci u procentima

Da li smatrate da su mladi ljudi koji završe fakultet u Crnoj Gori kvalifikovani za obavljanje posla za koji su se obrazovali?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta





Govoreći o različitim aspektima obrazovanja u Crnoj Gori na skali od 1 do 5, primjećuje se da dominiraju srednje ka pozitivnim ocjenama. Tako, najbolje se ocjenjuje teorijsko znanje koje pruža formalno obrazovanje, znanje rada na računaru i znanje stranih jezika. Posebno, veće ocjene različitim aspektima formalnog obrazovanja daju poslodavci koji nemaju iskustvo zapošljavanja visokoškolaca, niti to planiraju i koji među svojim zaposlenima imaju zaposlene sa nižim obrazovanjem.

Grafikon 3.7.4: Stepenu u kojem formalno obrazovanje u Crnoj Gori obezbjeđuje mladima znanja i vještine; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 5, gdje se 1 odnosi na "Ne obezbjeđuje uopšte" a 5 na "Obezbjeđuje u potpunosti"

Po Vašem mišljenju, u kom stepenu formalno obrazovanje u Crnoj Gori mladima obezbjeđuje:

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



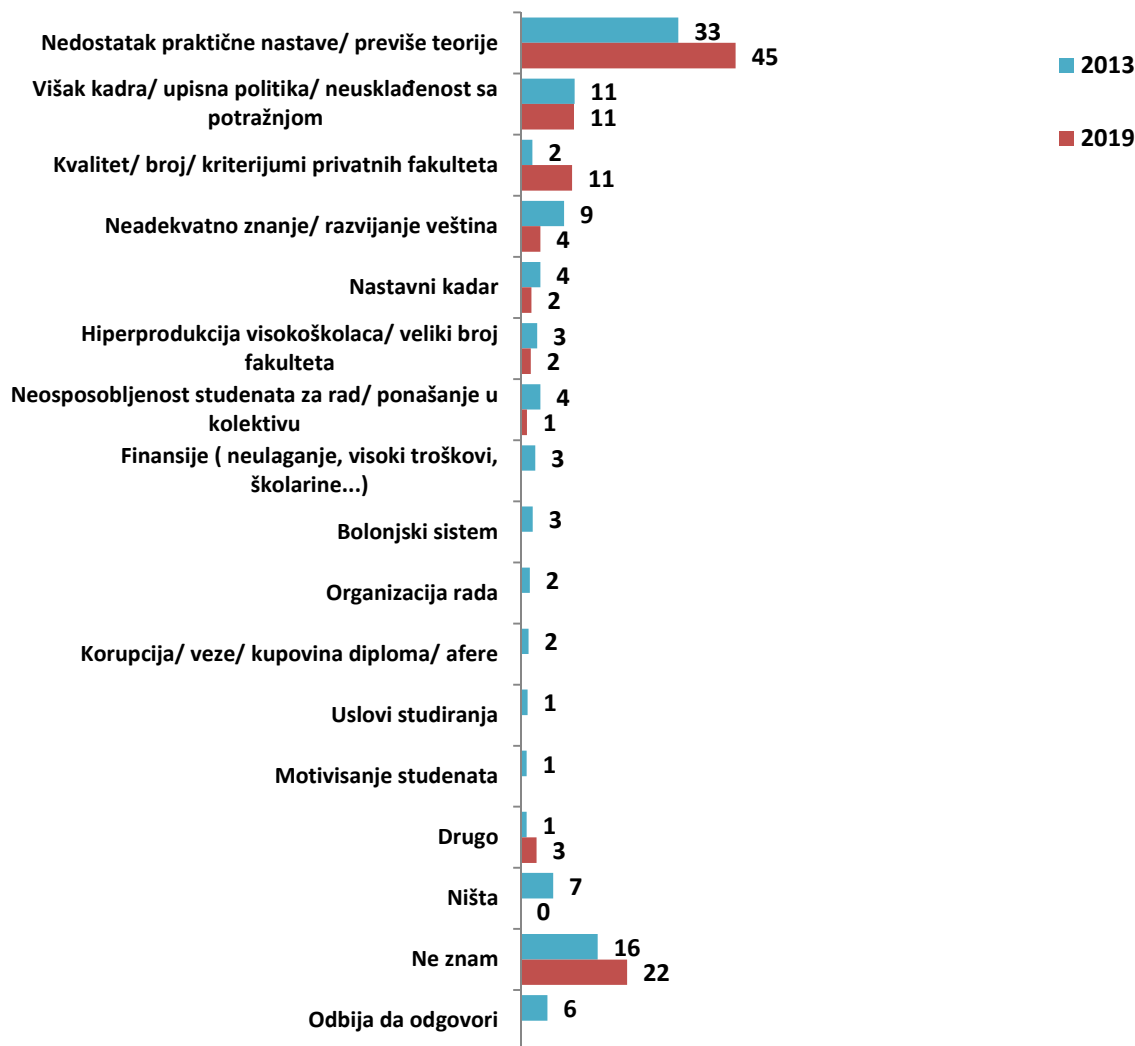
Skoro polovina poslodavaca ističe da je najveća mana formalnog obrazovanja u Crnoj Gori nedostatak praktične nastave što je značajno više nego u prethodnom talasu (skok sa 33% na 45%). Od ostalih nedostataka učestalo se navode i višak kadrova (11% u oba talasa), a u ovom talasu poseban značaj ima i prisustvo privatnih fakulteta (skok sa 2% na 11%). Navođenje privatnih fakulteta je učestalo prisutno kako kod poslodavaca koji su zapošljavali diplomce, kao i oni koji to nijesu. Ostali nedostaci se navode u mnogo manjoj mjeri.



Grafikon 3.7.5: Najveći nedostatak visokog obrazovanja u Crnoj Gori; podaci u procentima

Koji je, po Vašem mišljenju, najveći nedostatak visokog obrazovanja u Crnoj Gori?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



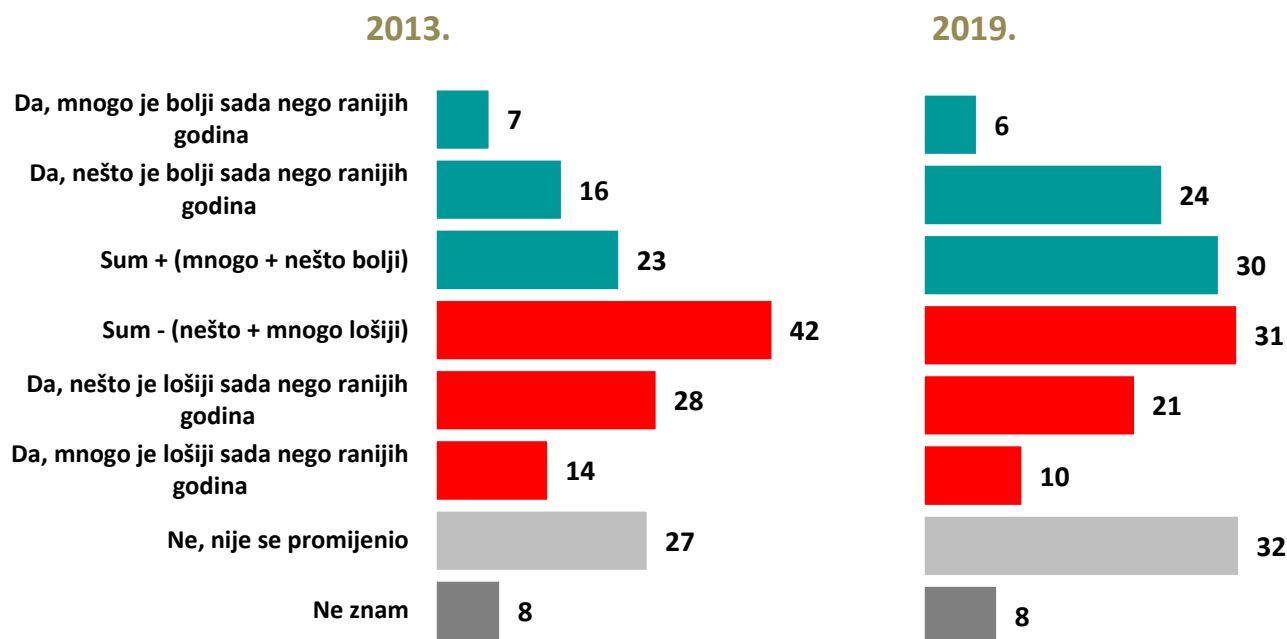
Kad je riječ o procjeni kvaliteta obrazovanja u Crnoj Gori, primjetno je da poslodavci imaju podijeljen stav prema ovoj temi. Primjećuje se da raste udio poslodavaca koji vjeruju da je kvalitet obrazovanja trenutno bolji nego ranijih godina (skok sa 23% na 30%). Pozitivna ocjena kvaliteta obrazovanja je u nešto većoj mjeri prisutna kod poslodavaca iz uslužnih djelatnosti, privatne svojine i iz centralnog regiona. Posebno, ovo stanovište je u većoj mjeri zajedničko onim poslodavcima koji nijesu zapošljavali diplomce niti to planiraju. Istovremeno, značajno opada procenat onih sa suprotnim stavom (pad sa 42% na 31%). Ipak, trećina poslodavaca vjeruje da je kvalitet obrazovanja nepromijenjen u posljednjih nekoliko godina što je pak više nego u prvom talasu istraživanja (32% u odnosu na 27% u 2013).



Grafikon 3.7.6: Stepen promjene kvaliteta obrazovanja u Crnoj Gori u posljednjih par godina; podaci u procentima

Da li mislite da se kvalitet obrazovanja u Crnoj Gori promijenio posljednjih godina?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

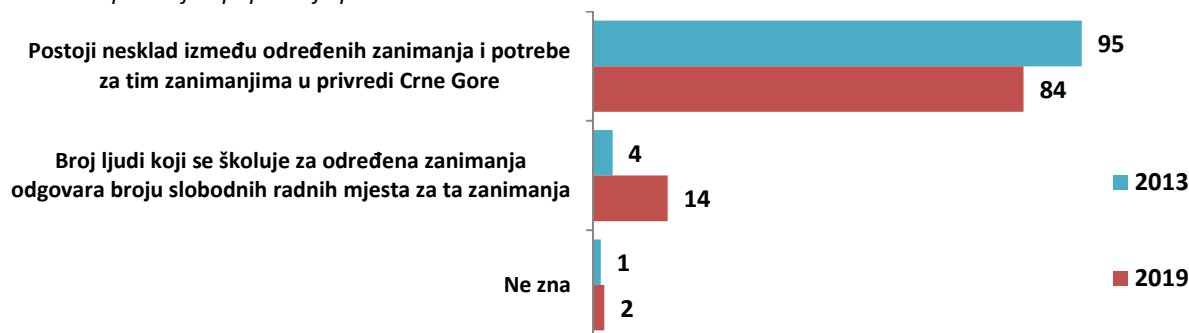


Stavljajući u fokus pitanje da li postoji diskrepanca između obrazovnih profila i potreba tržišta rada veliki udio poslodavaca se slaže sa ovim stanovištem, ali ipak manje nego što je to bio slučaj 2013.godine (pad sa 95% na 84%). U ovom talasu, među 14% poslodavaca koji pak smatraju da postoji balans između obrazovnih profila i potreba tržišta rada se češće od prosjeka ističu poslodavci iz domena trgovine i usluge, poslodavci javne i privatne strukture, kod malih preduzeća kao i onih koji u svom timu zaposlenih imaju i one sa srednjim i visokim obrazovanjem.

Grafikon 3.7.7: Odnos između broja osoba određenog zanimanja i potrebe za tim zanimanjem u privredi Crne Gore; podaci u procentima

Neki ljudi kažu da u Crnoj Gori postoji nesklad između broja osoba određenih zanimanja i potrebe za tim zanimanjima u privredi Crne Gore. S druge strane, postoje oni koji tvrde da broj ljudi koji se školuje za određena zanimanja odgovara broju slobodnih radnih mjesta za ta zanimanja. Sa kojom od ove dvije tvrdnje se slažete u većoj mjeri?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta





Govoreći o nivou potrebnih promjena u okviru obrazovnog sistema, a radi unaprjeđenja obrazovnog sistema i lakše pripreme mladih za obavljanje posla, na skali od 1 do 4, uviđa se da su najpoželjnije one promjene koje se tiču sticanja praktičnih vještina i usavršavanja mekih vještina. Generalno, u poređenju sa 2013. godinom, primjećuje se da poslodavci u manjoj mjeri navode da su određene promjene potrebne, ali je ipak dominantan stav da su unaprjeđenja potrebna.

Grafikon 3.7.8: Preporuke poslodavaca za unaprjeđenje visokog obrazovanja u Crnoj Gori; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 4, gdje se 1 odnosi na "Uopšte ne" a 4 na "U potpunosti da"

U kojoj mjeri biste promijenili sljedeće stvari u obrazovnom sistemu Crne Gore u cilju njegovog unaprjeđenja i lakšeg sticanja vještina i znanja koje su potrebne mladima da bi odgovorili na zahtjeve posla?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

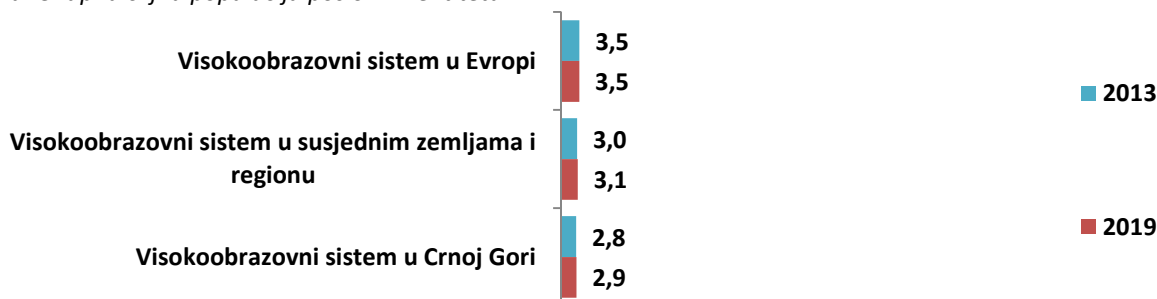


Poredeći kvalitet visokog obrazovanja u Crnoj Gori, stav poslodavaca je da je kvalitet u Crnoj Gori nešto niži nego u zemljama regiona, a naročito niži u poređenju sa visokoobrazovnim sistemom u Evropi. Na skali od 1 do 4, najvišu ocjenu za kvalitet dobija visokoobrazovni sistem Evrope, dok najnižu ocjenu dobija visokoobrazovni sistem Crne Gore.

Grafikon 3.7.9: Kvalitet visokog obrazovanja u Crnoj Gori i inostranstvu; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 4, gdje se 1 odnosi na "Uglavnom nije kvalitetan" a 4 na "Veoma je kvalitetan"

Sada ću Vas pitati da ocijenite različite sisteme visokog obrazovanja. Zamoliću Vas da mi za svaki kažete koliko je po Vašem mišljenju kvalitetan...

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



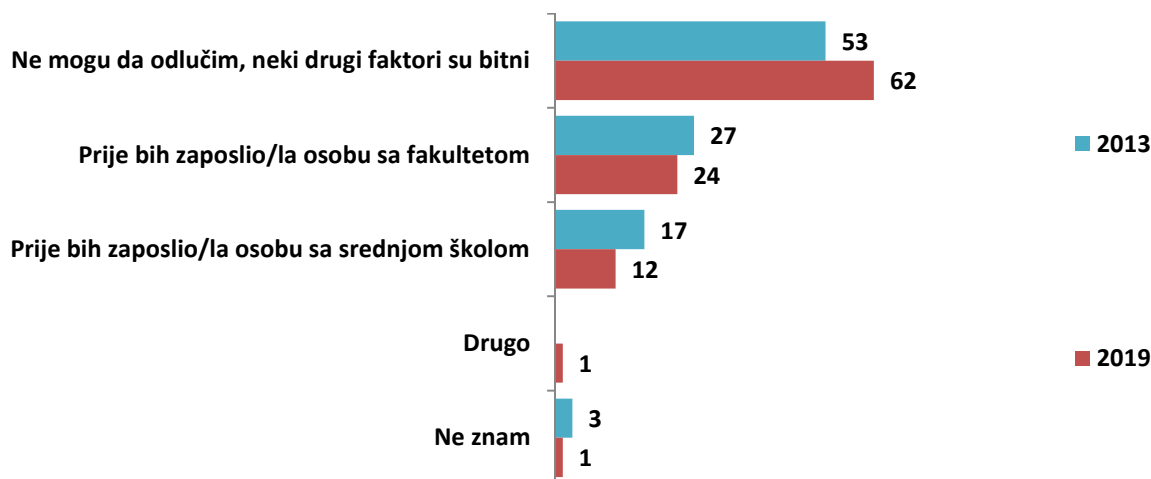


Kada bi poslodavci morali da biraju između kandidata sa jednakim iskustvom i spremnosti, a različitog obrazovanja, najveći udio poslodavaca navodi da bi presudili drugi faktori, a ne obrazovanje prilikom donošenja ove odluke i primjećuje se da je ovo stanovište naročito zastupljenije u drugom talasu (53% u 2013. naspram 62% u 2019.). U oba talasa, u prosjeku nešto više od petine poslodavaca bi prednost dala kandidatu sa visokim obrazovanjem, dok se istovremeno primjećuje da opada procenat poslodavaca koji bi prednost dali osobi sa srednjim stručnim obrazovanjem.

Grafikon 3.7.10: Mogućnost zapošljavanja osoba sa visokim obrazovanjem naspram onih sa srednjom stručnom spremom; podaci u procentima

Ukoliko biste sada željeli da zaposlite nekoga na poziciju koja zahtijeva završenu srednju školu, ali su se na konkurs prijavile i osobe sa fakultetskom diplomom, da li biste prije zaposlili osobu sa završenom srednjom školom ili osobu sa završenim fakultetom, pod pretpostavkom da imaju jednako radno iskustvo, da su sličnih godina i da su spremni da rade za istu platu?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



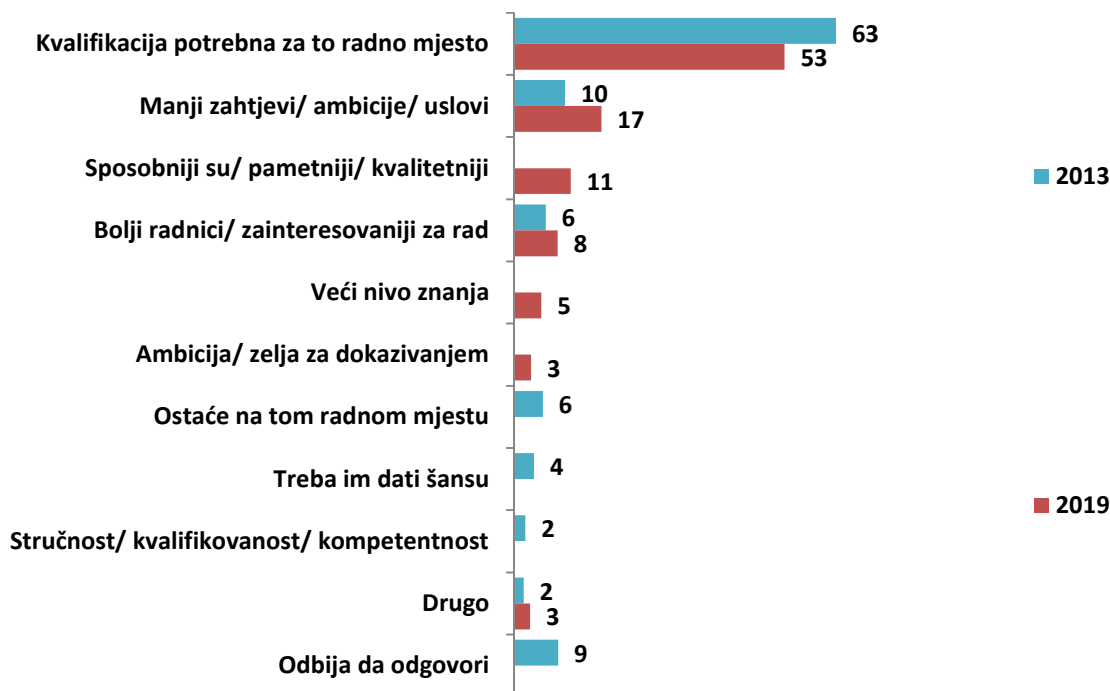
Kada se u fokus stavi isključivo grupa poslodavaca koja bi prednost dala kandidatima sa srednjom stručnom školom i kada se upitaju za razlog za njihov stav, registruje se da je to prije svega zbog kvalifikacija koje njihovo radno mjesto iziskuje. U poređenju sa 2013. godinom, primjećuje se da je ovaj stav manje zastupljen (pad sa 63% na 53%), ali pak da sa druge strane, veću važnost dobijaju drugi faktori: manja zahtjevnost (skok sa 10% na 17%) i veća sposobnost kandidata kao odgovor koji se spontano pojavljuje u drugom, a ne u prvom talasu (11%). Ostali odgovori se značajno rjeđe navode.



Grafikon 3.7.11: Razlozi zbog kojih bi poslodavci prije zaposlili osobu sa završenom srednjom školom; podaci u procentima

Zašto biste prije zaposlili osobu sa završenom srednjom školom?

Baza: Poslovni entiteti koji bi prije zaposlili osobu sa završenom srednjom školom



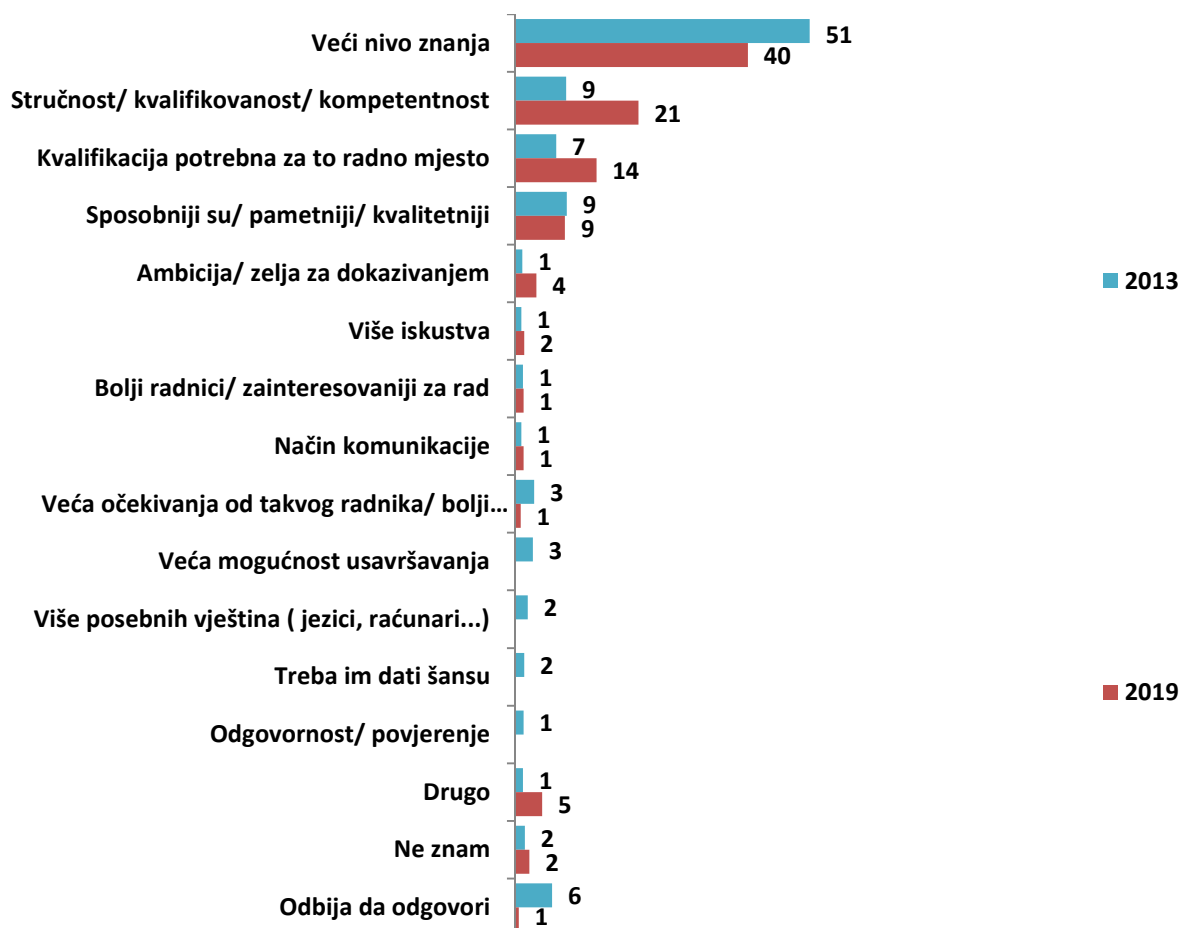
Nasuprot njima, oni poslodavci koji bi dali prednost kandidatima sa visokim obrazovanjem, najčešće navode da je razlog za to znanje koje ovi kandidati imaju, ali ipak je ovo rjeđi odgovor nego 2013. godine (pad sa 51% na 40%). Daleko učestalije se u drugom talasu navodi stručnost kandidata (skok sa 9% na 21%), kao i same potrebe radnog mjesta u pogledu kvalifikacija (skok sa 7% na 14% u drugom talasu). Kvalifikovanost kandidata kao glavni razlog za zapošljavanje osobe sa visokim obrazovanjem se mnogo češće kao odgovor navodi kod poslodavaca koji su imali iskustvo zapošljavanja visokoškolaca, kod privatnika, kao i kod onih koji među svojim zaposlenima već imaju visokoobrazovni kadar.



Grafikon 3.7.12: Razlozi zbog kojih bi poslodavci prije zaposlili osobu sa završenim fakultetom; podaci u procentima

Zašto biste prije zaposlili osobu sa završenim fakultetom?

Baza: Poslovni entiteti koji bi prije zaposlili osobu sa završenim fakultetom



Kada se posmatra koliko različiti faktori imaju ulogu u zapošljavanju kandidata za posao u privatnom sektoru, na skali od 1 do 4, prosječne ocjene govore u prilog tome da utisak koji kandidat ostavlja i prethodno radno iskustvo imaju najvažniju ulogu. Veza kao faktor koji nije povezan sa obrazovanjem kandidata i njegovom kompetentnošću se ocjenjuje kao faktor koji ima najmanje važnosti za zaposlenje kandidata u privatnom sektoru. U ovom talasu, utisak kao najvažniji faktor se češće navodi među poslodavcima iz sektora građevine, saobraćaja, informacionih i komunikacionih tehnologija, kao i kod onih koji do sada nijesu imali iskustvo zapošljavanja visokoškolaca.



Grafikon 3.7.13: Opaženi kriterijumi koji utiču na zapošljavanje u privatnom sektoru; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 4, gdje 1 znači "Uopšte ne utiče" a 4 "U potpunosti utiče"

U kojoj mjeri svaki od ovih kriterijuma utiče na to da poslodavci u PRIVATNIM preduzećima i organizacijama biraju kandidate za posao?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Kada se identifikuje jedan, ključni faktor za zaposlenje u privatnom sektoru, stavovi poslodavca u drugom talasu govore u prilog utisku koji kandidat ostavlja i to je značajno češće navođen faktor u odnosu na prvi talas (35% spram 23%). Nešto manje od trećine poslodavaca vjeruje da je prethodno radno iskustvo važan faktor, a u poređenju sa prethodnim talasom, opada učešće poslodavaca koji vjeruju da je obrazovanje najvažniji faktor (22% u 2013 spram 15% u 2019). U ovom slučaju, utisak kandidata je odgovor koji se češće sreće kod poslodavaca trgovinske djelatnosti, samih privatnika, poslodavaca sa juga Crne Gore, ali i onih koji su imali iskustvo i planiraju u budućnosti da zapošljavaju visokoškolce.



Grafikon 3.7.14: Najvažniji kriterijum koji utiče na zapošljavanje u privatnom sektoru; podaci u procentima

A koji je po Vašem mišljenju, najvažniji kriterijum na osnovu kojeg poslodavci u PRIVATNIM preduzećima i organizacijama biraju kandidate za posao?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



U poređenju sa percepcijom privatnog sektora, primjećuje se da poslodavci smatraju da su drugi faktori važni za zaposlenje u državnom sektoru. Tako, na skali od 1 do 4, a uvidom u prosječne ocjene, primjećuje se da poslodavci vjeruju da su obrazovanje kandidata, preporuke i veza veoma važni kriterijumi za zaposlenje kandidata.

Grafikon 3.7.15: Opaženi kriterijumi koji utiču na zapošljavanje u državnom sektoru; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 4, gdje 1 znači "Uopšte ne utiče" a 4 "U potpunosti utiče"

U kojoj mjeri svaki od ovih kriterijuma utiče na to da poslodavci u DRŽAVNIM I JAVNIM INSTITUCIJAMA I PREDUZEĆIMA odaberu kandidate za posao?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

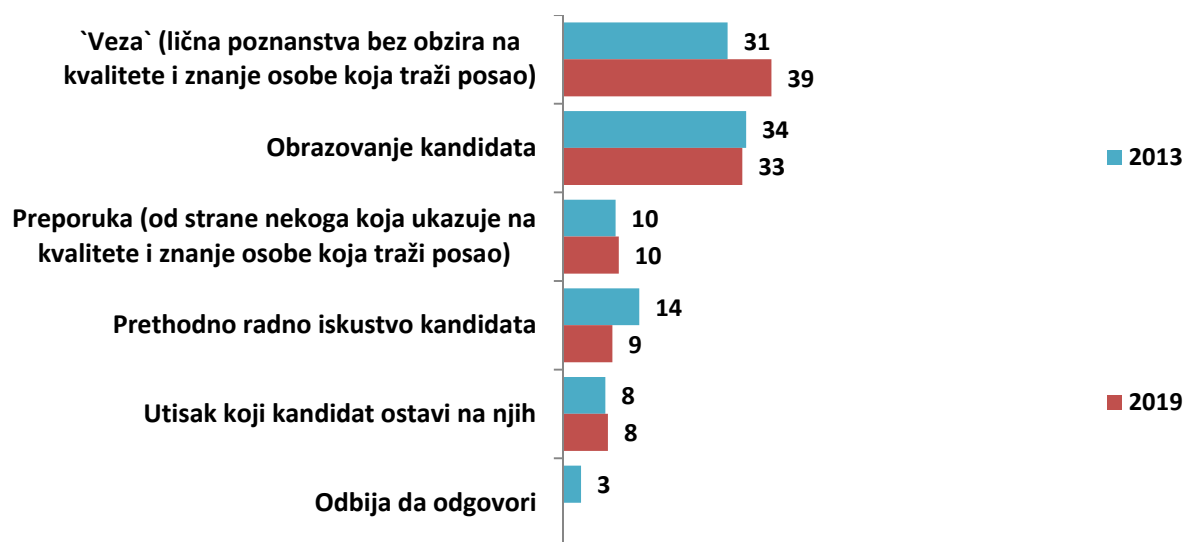




Sa ciljem identifikacije jednog ključnog faktora, prema mišljenju poslodavaca u ovom talasu, najvažniji faktor je svakako veza (skok sa 31% na 39%). Vezu slijede obrazovanje kandidata, preporuke, a primjećuje se i da opada procenat poslodavaca koji vjeruje da je prethodno radno iskustvo ključni faktor za zaposlenje u državnom sektoru (pad sa 14% na 9%).

Grafikon 3.7.16: Najvažniji kriterijum koji utiče na zapošljavanje u državnom sektoru; podaci u procentima

A koji je po Vašem mišljenju, najvažniji kriterijum na osnovu kojeg poslodavci u DRŽAVNIM I JAVNIM INSTITUCIJAMA I PREDUZEĆIMA biraju kandidate za posao? Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



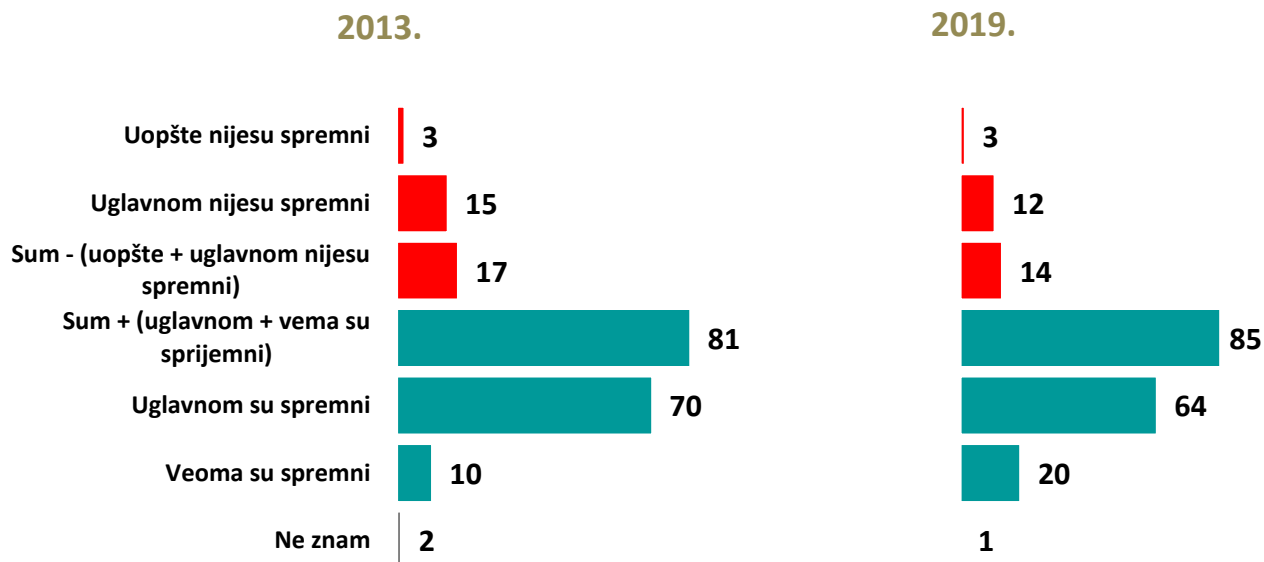
Procjena spremnosti poslodavaca u Crnoj Gori da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom je na sličnom nivou kao prije šest godina gdje više od 4/5 preduzeća jeste spremno da pruži zaposlenje mladim fakultetski obrazovanim ljudima. Sa druge strane, procjenjuje se da svaki deseti poslodavac ne bi bio spreman da zaposli takve osobe. U odnosu na 2013. godinu, sada ima značajno više onih poslodavaca koji su veoma spremni da zaposle mlade visoko obrazovane kadrove (20% spram 10%).



Grafikon 3.7.17: Stepen spremnosti poslodavaca u Crnoj Gori da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, u kom stepenu su poslodavci u Crnoj Gori spremni da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



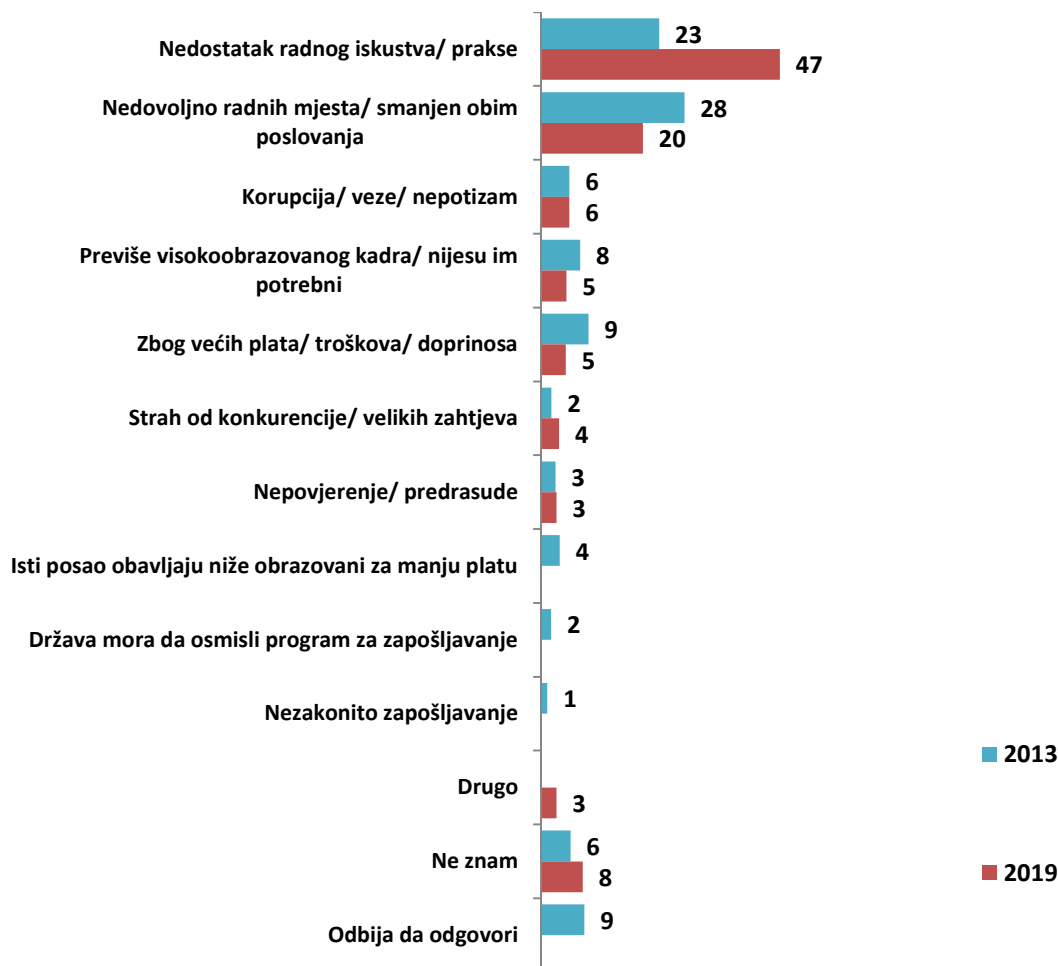
Ključni razlog zašto neki poslodavac ne bi bio spreman da zaposli mladu osobu sa završenim fakultetom leži u nedostatku radnog iskustva/prakse, što je praktično svaki drugi odgovor, duplo više nego u odnosu na 2013. godinu (47% spram 23%). Drugi najveći razlog se tiče nedostatka radnih mjesta ili smanjenog obima poslovanja, što je bio svaki peti odgovor.



Grafikon 3.7.18: Razlog zbog kojeg poslodavci nijesu spremni da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom; podaci u procentima

Šta mislite, iz kog razloga poslodavci nijesu spremni da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom?

Baza: Poslovni entiteti koji smatraju da poslodavci nijesu spremni da zaposle mlade ljude sa završenim fakultetom

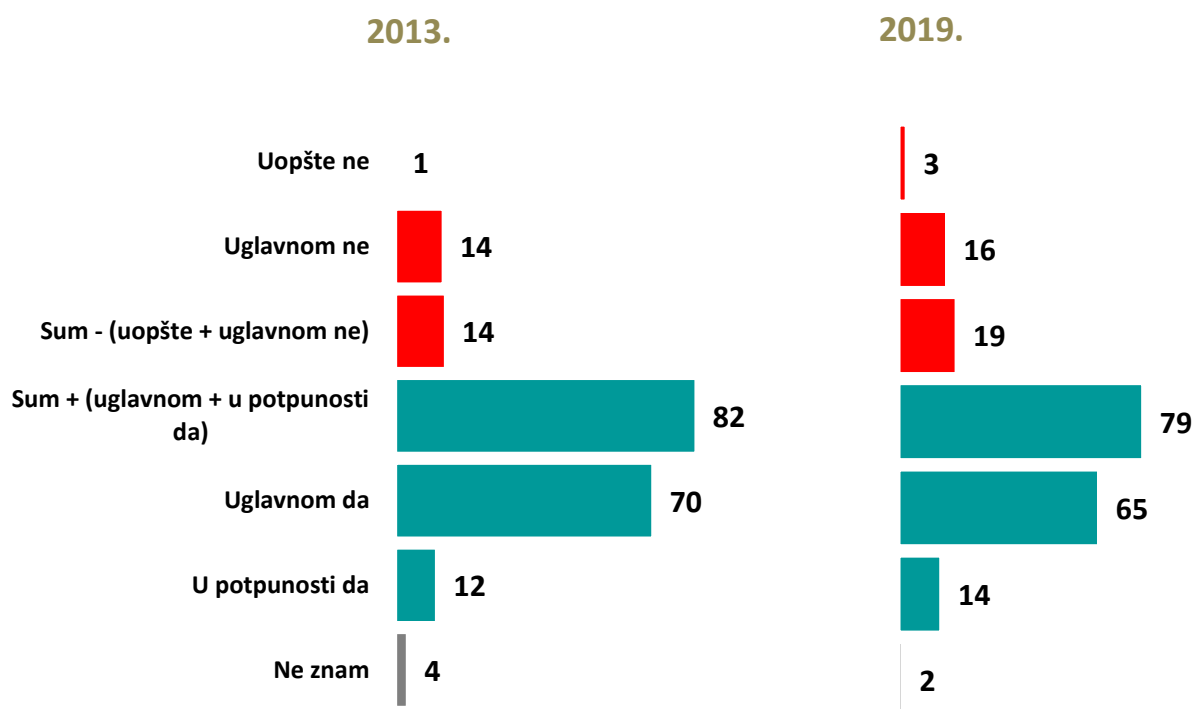


Procjena spremnosti mladih koji završe fakultet da odmah odgovore zahtjevima poslodavaca je na sličnom nivou kao 2013. godine, sa oko 4/5 onih koji smatraju da su mladi spremni. Ono što je značajno više u odnosu na 2013. je procjena nespremnosti, pa sada 19% ispitanih smatra da mladi nakon fakulteta nijesu spremni da odmah nakon fakulteta odgovore svim zahtjevima poslodavaca, u odnosu na 2013. kada je ta procjena bila na 14%.



Grafikon 3.7.19: Percepcija mjere u kojoj su mladi ljudi koji završe fakultet spremni da odgovore na zahtjeve u poslodavaca; podaci u procentima

A u kojoj mjeri su, po Vašem mišljenju, mladi koji završe fakultet spremni da odgovore zahtjevima poslodavaca u Crnoj Gori? Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



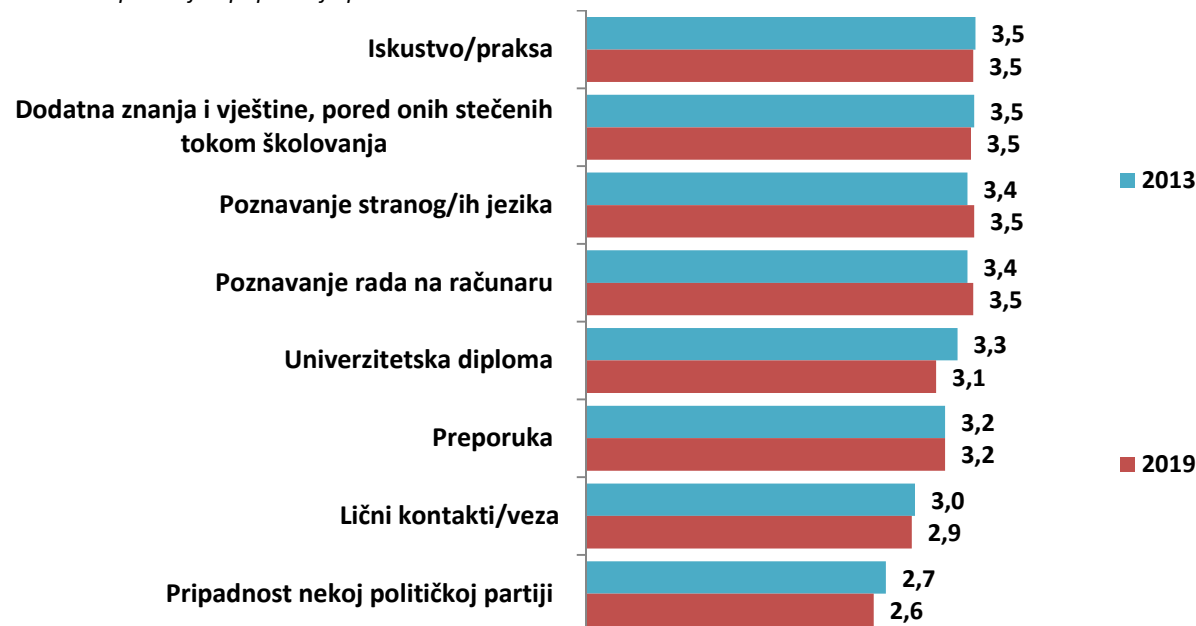
Kada se uzmu u obzir prosječne ocjene na skali od 1 do 5, kao najvažnije osobine koje mladi treba da posjeduju u procesu dobijanja i zadržavanja posla izdvajaju se iskustvo/ praksa, dodatna znanja i vještine koje prevazilaze ona stečena tokom studija, poznavanje stranog jezika i rada na računaru, svi sa prosječnom ocjenom od 3,5. Sa druge strane, mogućnost zaposlenja preko veze i pripadnost nekoj političkoj partiji se smatraju najnepoželjnijim, sa prosječnim ocjenama od 2,9 i 2,6. U odnosu na 2013. godinu posjedovanje diplome je ocijenjeno značajno niže u ovom talasu, pa je ocjena sa 3.3 pala sada na 3.1.



Grafikon 3.7.20: Mjera u kojoj je neophodno da mladi u Crnoj Gori posjeduju sljedeće osobine kako bi pronašli posao i zadržali ga; podaci prikazani u prosječnim vrijednostima na skali od 1 do 4, gdje se 1 odnosi na "Uopšte ne" a 10 na "U potpunosti da"

U kojoj mjeri je neophodno da mladi u Crnoj Gori posjeduju sljedeće osobine kako bi pronašli posao i zadržali ga?

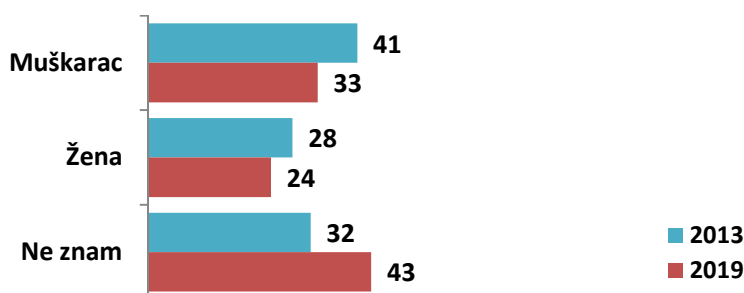
Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Trećina ispitanih smatra da je veća šansa da muškarac dobije posao kada bi imao iste kvalifikacije kao i žena koja konkuriše za isti posao, dok četvrtina smatra da bi situacija bila obrnuta. U odnosu na 2013. godinu, u ovom talasu je niža procjena da bi prije muškarac dobio posao (33% spram 41% 2013. godine), ali je paralelno sa tim skočio procenat odgovora „ne znam“ (43% spram 32%).

Grafikon 3.7.21: Step en vjerovatnosti da posao dobije muškarac ili žena u slučaju da su konkurisali za isti posao a posjeduju iste kvalifikacije; podaci u %

Po Vašem mišljenju, ukoliko za isti posao konkurišu muškarac i žena sa istim kvalifikacijama, da li je vjerovatnije da posao dobije muškarac ili žena? Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta





Svega 3% od svih ispitanih poslovnih entiteta ima pozicije koje zahtijevaju posjedovanje doktorata, što je značajno manje u odnosu na 2013. godinu, kada je bilo 6% takvih preduzeća ili organizacija. Većina pravnih subjekata nema takva radna mjesta i njihov broj se statistički značajno povećao između dva talasa (92% u 2013. naspram 96% u 2019.)

Grafikon 3.7.22: Postojanje radnih mjesta za koje je neophodno da zaposleni ima završen doktorat; podaci u procentima

Da li u Vašem preduzeću/organizaciji postoje radna mjesta za koja je neophodno da zaposleni ima završen doktorat?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Devet od deset ispitanih preduzeća nema zaposlene koji posjeduju doktorat ili su na doktorskim studijama, što je sličan nivo kao i u prošlom talasu (93% u 2019. spram 90% u 2013.).

Grafikon 3.7.23: Procenat zaposlenih koji ima završen doktorat ili je na doktorskim studijama; podaci u procentima

Da li u Vašem preduzeću/organizaciji neko od zaposlenih ima završen doktorat ili je na doktorskim studijama?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



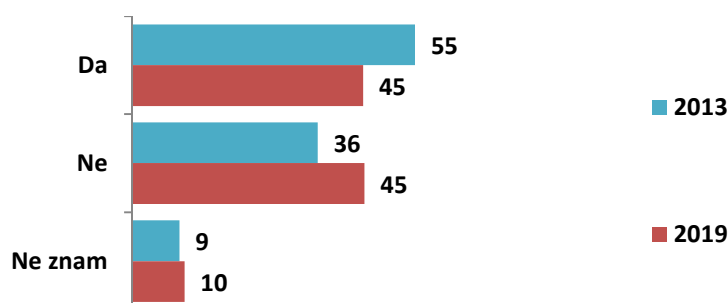


Sveukupno, poslodavci su podijeljenog mišljenja po pitanju toga da li doktorandi mogu da doprinesu poboljšanju kvaliteta rada. Ipak, u odnosu na 2013. godinu prisutno je značajno manje povjerenje u procjenu da bi zaposleni koji posjeduje doktorat donio preduzeću dodatnu vrijednost u odnosu na zaposlene koji nemaju toliki stepen obrazovanja. Tako, u 2019. godini 45% ispitanih misli da bi sa takvim zaposlenim dobili više dok je prije 6 godina to mislilo 55% njih.

Grafikon 3.7.24: Da li osobe sa završenim doktorskim studijama mogu da doprinesu značajnom unaprjeđenju poslovanja?; podaci u procentima

Po Vašem mišljenju, da li osobe koje imaju doktorat mogu da ponude preduzećima / organizacijama znanje ili vještine koje mogu značajno unaprijediti njihovo poslovanje?

Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta

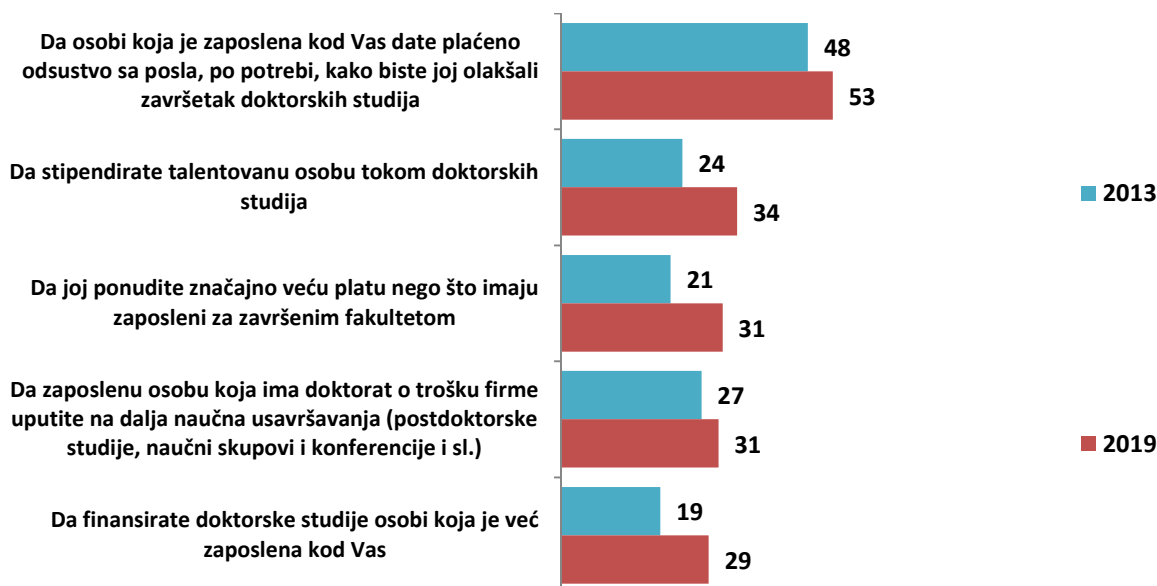


Sveukupno gledano, zabeležen je statistički značajan porast u spremnosti poslovnih entiteta da stipendiraju doktorande tokom doktorskih studija, upute u dalja usavršavanja i finansiraju doktorske studije svom zaposlenom. Ipak, preduzeća bi bila najmanje spremna da preuzmu na sebe finansiranje troškova doktorskih studija svog zaposlenog, otprilike trećina bi se odlučila na takav korak, a sličan je nivo spremnosti i za slanje zaposlenog sa doktoratom na dodatna usavršavanja, davanje veće plate tom zaposlenom i stipendiranje talentovane osobe tokom doktorskih studija. Sa druge strane, polovina preduzeća bi dala plaćeno odsustvo zaposlenom koji je u procesu završavanja doktorskih studija.



Grafikon 3.7.25: Spremnost poslovnih entiteta da podrže doktorante ili ponude bolje uslove zaposlenim doktorima nauka; podaci u procentima

Da li biste bili spremni da, zarad zapošljavanja osobe koja ima završen doktorat, učinite nešto od navedenog?
Baza: Ukupna ciljna populacija poslovnih entiteta



Među predstavnicima preduzeća koji su učestvovali u kvalitativnom dijelu istraživanja postojala je saglasnost u tome da visokom obrazovanju u Crnoj Gori trenutno najviše nedostaju kursevi koji razvijaju praktične vještine. Njihov dominantan utisak jeste da je fokus na teorijskim konceptima, koji svakako jesu značajni i neophodni, ali da je potrebno načiniti korak dalje i primijeniti ih u praksi, kako bi ta teorijska znanja dobila pun smisao. Ipak, oni ističu da je primijetno da sada na fakultetima ima više prakse nego ranije, dok se kao najpozitivnija strana visokog obrazovanja u Crnoj Gori izdavaća širina znanja koju pruža.

Pored toga, utisak je da na pojedinim fakultetima kurikulume treba ažurirati novim teorijama, konceptima i modelima, kako bi bar u određenoj mjeri pratili promjene u naučnim tendencijama, ali i na tržištu. Upućuju se zamjerke da sistem nije u dovoljnoj mjeri povezan sa savremenim poslovima. Kao poseban problem ističe se to što profesori fakulteta prema ocjenama predstavnika preduzeća najčešće posjeduju isključivo akademsko iskustvo, a nemaju nikakvo iskustvo sa tržišta, te ne poznaju njegove osnovne principe i zahtjeve, tako da ne mogu adekvatno da pripreme svoje studente za zahtjeve koji će ih čekati u radu. Uz to, pojedini predstavnici preduzeća i organizacija navode i da nedostaje smještanje znanja u kontekst, što je povezano i sa motivacijom. Naime, oni smatraju da studenti vrlo često ne znaju zbog čega nešto



uče, te nijesu ni motivisani da to nauče, dok bi, ukoliko bi imali priliku da razumiju čemu im ta znanja služe, zbog čega su važna i kako im mogu poslužiti u budućem radu bili znatno motivisaniji i vjerovatno usvajali više znanja i vještina.

Takođe, uz isticanje u današnjem promjenljivom svijetu sve neophodnijeg koncepta cjeloživotnog učenja, predstavnici preduzeća smatraju da sistem visokog obrazovanja u Crnoj Gori još uvijek ne motiviše dovoljno svoje studente da samostalno uče i istražuju i ne razvija im želju i naviku učenja, te studenti vrlo često nakon fakulteta smatraju da su sa učenjem završili. Ovakva pogrešna očekivanja, prema navodima predstavnika preduzeća, često kreiraju probleme i otpore prilikom obučavanja novih kadrova i njihovog uvođenja u posao, jer ovi procesi uvek zahtijevaju i usvajanje određenih novih znanja.

“Veliki problem predstavlja to što veliki broj profesora nije imao nikakvo iskustvo u praksi, već su imali samo akademsko iskustvo koje ne poznaje osnovne principe tržišta i zahtjeve tržišta.” – Predstavnik velikog preduzeća, Ostale uslužne djelatnosti

“Mladi ljudi kad dođu u našu firmu oni su ili izmučeni od fakulteta pa ne mogu više da uče, ili misle da su najpametniji i da nema šta više da nauče. Nemaju kontakata sa tržištem, ne znaju koliko se često tu stvari mijenjaju i koliko je neophodno konstantno iznova učiti i upoznavati se. Mislim da nijesu svjesni koliko rada treba da bi neko postao profesionalac.” – Predstavnik srednjeg preduzeća, Građevina, saobraćaj i informacione

“To je isto sa “soft skills”, kad biste ljude obučavali tim vještinama na poslu, oni to vjerovatno neće shvatiti. Ali, ako im objasnite da to mogu da upotrijebe sa bračnim partnerom, sa prijateljem, sa bilo kim, da to povećava kvalitet života, e to je već druga priča, tada to dobija na vrijednosti. Mislim da je to ključno, to nedostaje, da se studentima objasni zašto im je to važno, šta će kasnije time moći da urade, a ne samo da im se sipaju informacije.” – Predstavnik velikog preduzeća, Trgovina, usluge smještaja i ishrane



IV Preporuke iz kvalitativnog dijela istraživanja

Najveći broj preporuka učesnika kvalitativnog dijela istraživanja odnosi se prije svega na uvođenje prakse na visokoobrazovne ustanove, odnosno uvećavanje trenutnog obima praktičnog obrazovanja na ustanovama visokog obrazovanja. Uz to, preporuke su vrlo često usmjerene i na jačanje saradnje između obrazovnih ustanova i preduzeća i organizacija. Predlažu se prakse za studente u kompanijama, kao i gostovanja predstavnika privrede i tržišta u nastavi. Posebno se ističe značaj profesora i eksperata koji su imali iskustvo rada na tržištu i koji mogu studentima da ponude i tu perspektivu, tj. da im predoče perspektivu rada u struci i zahtjeve i izazove koje on nosi.

Pored toga, veliki broj preporuka odnosi se i na jačanje uloge profesora. Pojedini sagovornici u dubinskim intervjuima naveli su da profesori bez sumnje znaju to što predaju, ali je pitanje da li znaju da prenesu to znanje. Oni su istakli da je vještina podučavanja posebna vještina, za koju nije dovoljno samo poznavanje materije, već i određena znanja iz pedagogije i psihologije, ali i određene karakteristike ličnosti. Uz to, upućuju se i preporuke usmjerene ka izmjeni načina na koji profesori provjeravaju znanje studenata i ocjenjuju ih, jer se smatra da postojeći uvriježeni načini favorizuju prosto memorisanje podataka, ali ne i njihovo razumijevanje i primjenu.

Dio predstavnika preduzeća istakao je važnost stranih jezika za uspješno funkcionisanje u velikom broju poslova, te su uputili preporuku da se poveća broj časova stranih jezika u okviru formalnog visokoobrazovnog sistema.

Najzad, dio prepruka odnosio se i na razvijanje navike učenja i razvijanje odnosa prema obavezama i prema radu, jer se smatra da fakulteti i više škole treba da imaju ulogu i u tome. Isto tako, u nekim dubinskim intervjuima sagovornici su u okviru preporuka u prvi plan stavili motivaciju i pospješivanje iste, smatrajući da uloga visokoobrazovnih ustanova treba da bude i podsticanje studenata na dalje samostalno istraživanje, učenje i usmjeravanje za specifične oblasti, jer se u okviru visokog obrazovanja ne mogu obraditi sve relevantne teme i razviti sve potrebne vještine. U tom smislu, oni smatraju da je ključno studentima pružiti osnove, ali ih u isto vrijeme motivisati, naučiti da kritički pristupaju informacijama, otkriti im mogućnosti i podstaći ih da se nadalje samostalno razvijaju.

Ipsos Strategic Marketing
Gavrila Principa 8
Belgrade, Serbia
Telephone: +381 11 328 40 75
Fax: +381 11 2626430
www.ipsos.rs

