РЕЗУЛТАТИ АНКЕТЕ СА ПОСЛОДАВЦИМА

У складу са праксом која је започета 2019 године, а у циљу унапређења квалитета наставе и повезивања излазних компетенција дипломаца са стварним потребама тржишта рада, спровели смо 2022. поново анкету са послодавцима о процјени употребљивих знања и вјештина наших алумнија. Циљ спроведеног упитника је, између осталог, и опремање студената тзв. вјештинама запошљивости како бисмо им омогућили већу конкурентност на савременом беспоштедном тржишту рада и осигурали брже увођење у посао и ефикасније учешће у процесу рада.

У истраживању чије резултате смо одлучили сумирати 19. априла 2022. године након 25 дана активне анкете, учествовало је 84 испитаника, односно послодавца који запошљавају укупно (око) 304 радника са дипломом Високе школе „Banja Luka College“. Послодавци су одговарали на 13 питања од којих се нека тичу саме организације (њене величине, организационог облика, врсте дјелатности и сл.), а друга способности и продуктивности наших алумнија на повјереним им радним задацима и активностима. У наставку слиједи дескриптивна статистика добијених одговора.

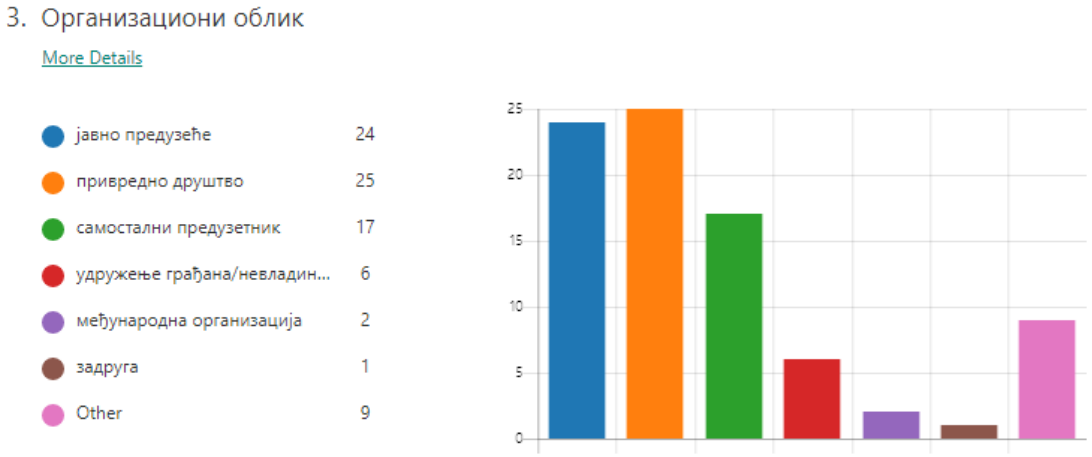
На Слици 1 можемо видјети да је највише одговора добијено из малих и средњих предузећа, чак 68 (односно 80%) у односу на свега 16 послодаваца великих предузећа. Такође, већи број наших алумнија је запослен у услужним и трговинским дјелатностима у односу на производни сектор (19% испитаника).

Слика 1: Величина и дјелатност предузећа



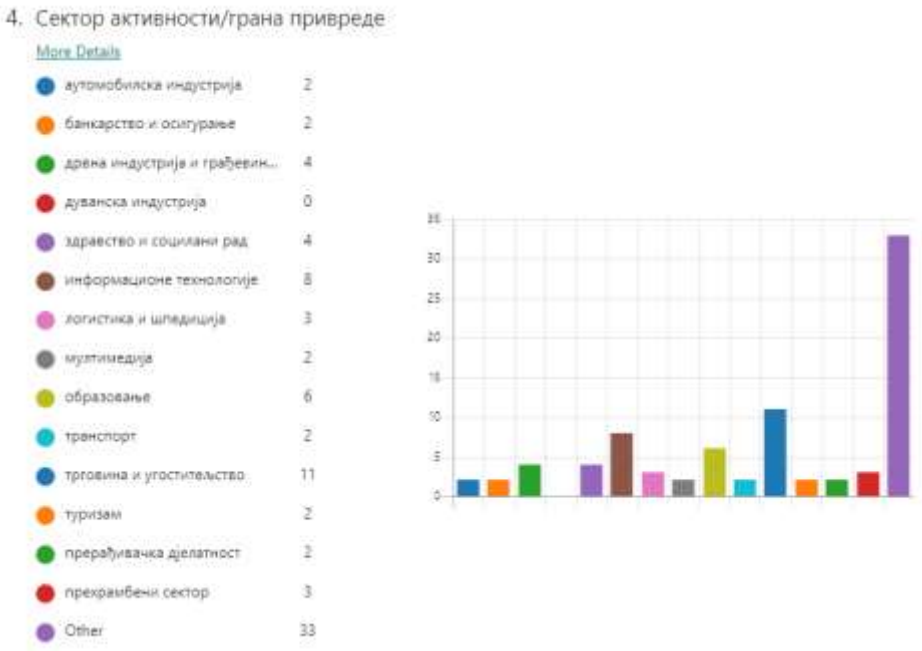
Кад је у питању организациони облик предузећа која запошљавају наше алумније, уочавамо подједнаку заступљеност јавних предузећа и привредних друштава, али и разноврсност правних облика удруживања која у својим редовима имају наше дипломце.

Слика 2: Организациони облик предузећа



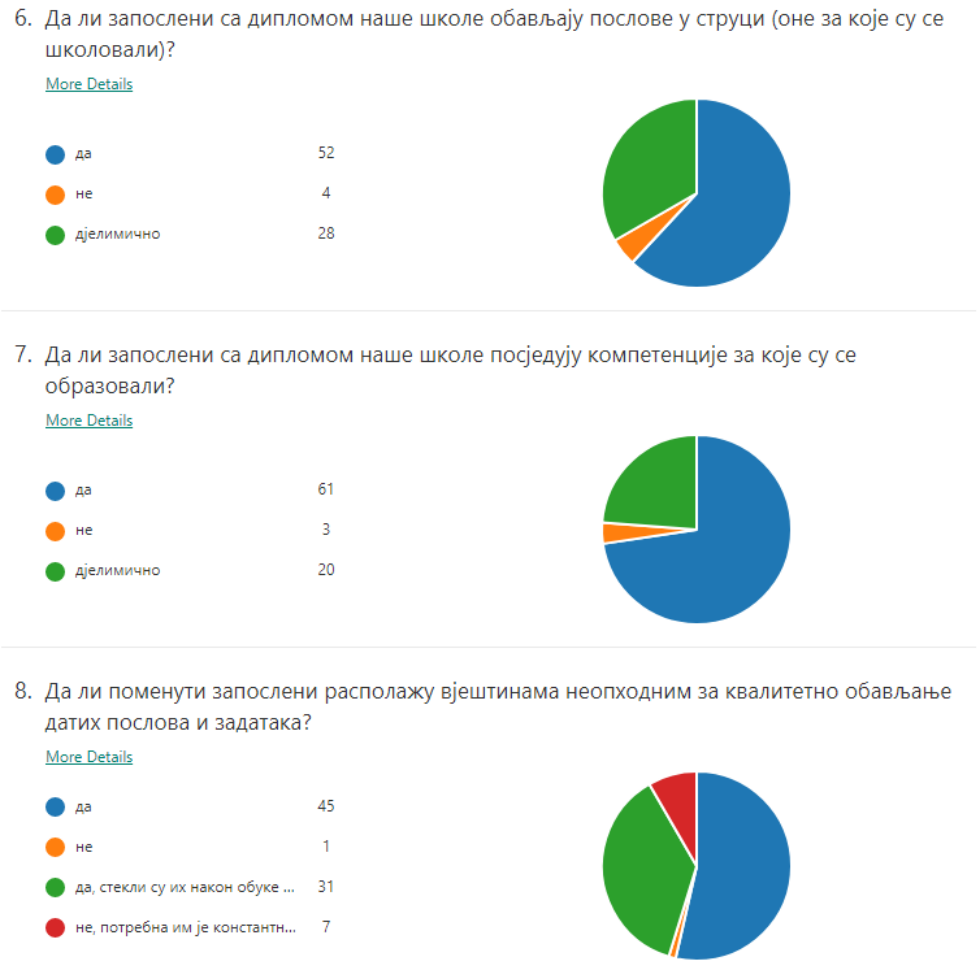
Наши испитаници, такође, долазе из најразличитијих сектора активности, односно грана привреде. Међу осталим, непонуђеним одговорима нашли су се, још, и култура, ревизија, штампани медији, подршка привреди, металска индустрија, производња хумуса, правосуђе, градско гробље, водовод, развој младих и заједнице, фискални сектор,.. На Слици 3 представљени су остали, најзаступљенији одговори.

Слика 3: Грана привреде



Пето питање односило се на број запослених са дипломом наше школе који предузеће запошљава, а највише испитаника је уписало цифру 1-3, међутим било је и оних који запошљавају око 30, па и 50 наших алумнија (вјероватно Радио-телевизија Републике Српске). Слиједи нумерички преглед одговора на питања колико запослених са дипломом наше школе обавља послове за које су се школовали, да ли посједују компетенције за које су се образовали, те у којој мјери располажу вјештинама неопходним за квалитетно обављање додијељених им радних задатака.

Слика 4: Заступљеност адекватних компетенција за обављање посла



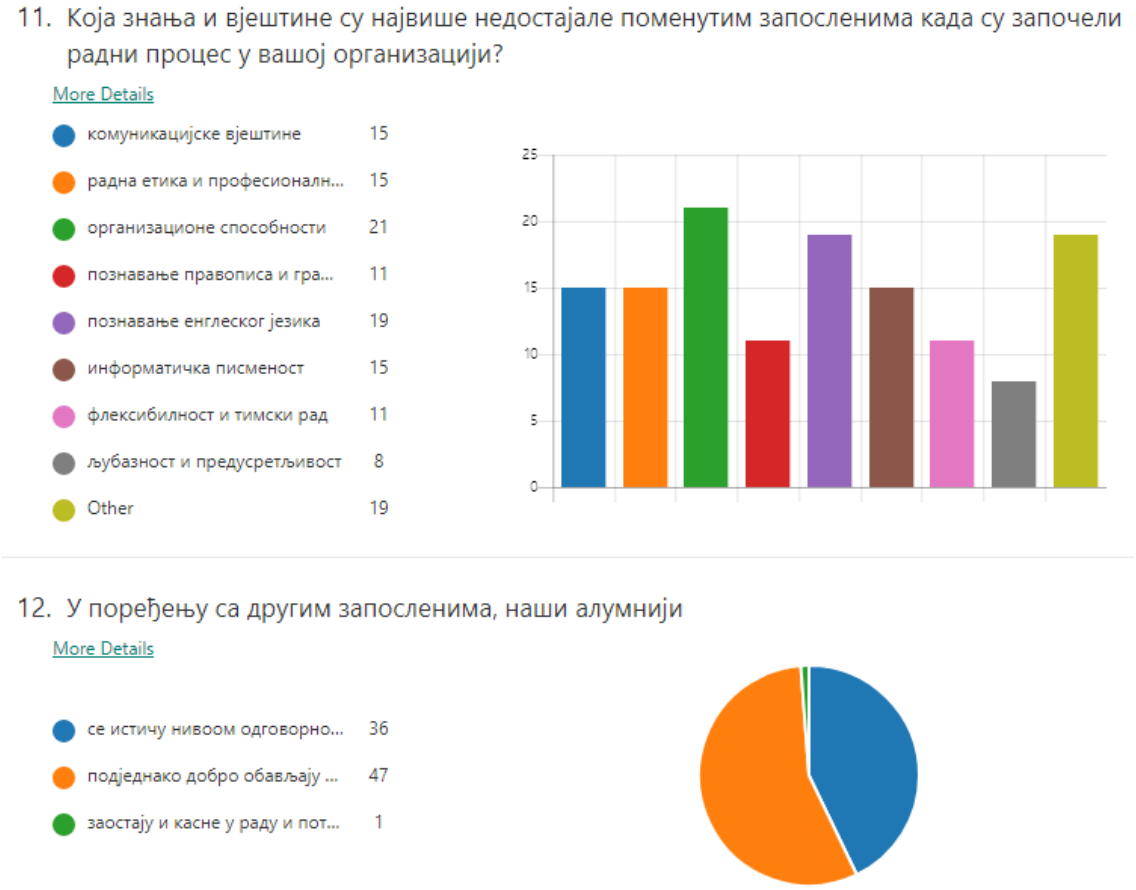
На осмо питање послодавци су имали могућност да осим једноставних да и не одговоре са да, стекли су их након обуке увођења у посао (на што је одговорило 37% учесника упитника) и не, потребна им је константна/учестала обука (одговор је 8% испитаника). Након провјере примјењивих знања и вјештина којима располажу наши алумнији и тога да ли су те вјештине савладали обављајући конкретне послове, испитали смо и њихову ефикасност, односно радне перформансе, тј. учинак. На сљедећој слици, осим степена продуктивности дипломаца „Banja Luka College-a“ (који су према објективној и анонимној процјени својих послодаваца или високо продуктивни или задовољавају предвиђене радне стандарде), можемо видјети и у колико предузећа су BLC-овци на руководећим положајима (55%).

Слика 5: Степен продуктивности и распоређеност на руководећим позицијама



Потом смо испитали послодавце које вјештине су највише недостајале нашим алумнијима када су ступили у радни однос. Из одговора можемо видјети да се највише послодаваца опредијелило за организационе способности и познавање енглеског језика, међутим охрабрује и цијелих 10 послодаваца који су одабрали опцију нешто друго у коју су уписали ништа од наведеног или није било недостатака. Од специфичних одговора могли бисмо издвојити: познавање страних језика осим енглеског, генерално знање о транспортном систему и посебна терминологија за транспортне организације, начин и услови рада у таквим организацијама, више стручног знања. Слиједи детаљан преглед одговора на ово, као и на питање компарације нивоа радног учинка наших алумнија у односу на друге запослене. Одговарајући на ово питање (у поређењу са другим запосленима, наши алумнији), послодавци су могли одабрати сљедеће опције а) се истичу нивоом одговорности и укупним радним ангажманом (43%), б) подједнако добро обављају задатке из описа свог посла (56%) и в) заостају и касне у раду и потребно им је стално усмјеравање и развој (само 1 кивни и незадовољни или потпуно искрени послодавац).

Слика 6: Вјештине које су највише недостајале приликом ступања у радни однос



Посљедње питање нашег упитника је гласило: Која знања и вјештине су, према вашем мишљењу, неопходна за конкурентност на данашњем тржишту рада, а која студенти не усвоје током студирања? Издвојићемо само одабране, односно одговоре који су се највише понављали:

- Предузетничке вјештине, критички однос и самосталност у раду,
- Радне навике и тимски рад,
- Пословно комуницирање и тимски рад,
- Комуникација, љубазност, отвореност и сличне карактеристике личности,
- Организационе и предузетничке способности,
- Одговорност према послу,
- Project Cycle Management у свим секторима,
- Способност аргументације и квалитетног вођења расправа,
- Способност ефикасног распоређивања времена,
- Управљање временом и боља организација састанака,
- Посвећеност раду и оптимизам,
- Преданост послу, одговорност, мотивација, међуљудски односи и жеља за напретком,
- Самосталност у послу, иницијативност,
- Вјештине продаје и преговарања,

- Креативност и комуникативност,
- Лакше прихватање нових технологија, уочавање нових прилика, сналажење у промјенама, иновативност и подузетност,
- Мотивација за посао, спремност на индивидуални развој, посматрање окружења отвореног ума,
- Професионалност и етика,
- Флексибилност,
- Сналажење у кризним ситуацијама, емоционална интелигенција,
- Осмијех и љубазност, мање сујете и љубоморе,
- Култура пословања, прикупљање релевантних информација за пословање.

Овдје ћемо, још, издвојити двије скромне квантитативне анализе које потврђују вјеродостојност одговора испитаника. Од 54% испитаника која су рекла да запослени располажу вјештинама неопходним за квалитетно обављање датих послова и задатака, њих 92% је одговорило потврдно на питање да запослени са дипломом наше школе посједују компетенције за које су се образовали што можемо видјети и на слици испод.

Слика 7: Квантитативна анализа два одговора



Слично претходном поређењу, од 46% испитаника који су на питање о продуктивности запослених рекли да задовољавају предвиђене радне стандарде, њих 90% је на 12. питање одговорило са подједнако добро обављају задатке из описа свог посла (поредећи ангажман наших алумнија са другим запосленима).

Слика 8: Компаративна анализа одговора на два сродна питања



НАПОМЕНА:

Репрезентативност узорка и релевантност добијених резултата

Јасно је да 84 испитаника која запошљавају нешто више од 300 наших алумнија не представља најрепрезентативнији узорак потребан за квалитетно истраживање. Међутим, као и код већине истраживања овог типа најтеже је анимирати људе да одвоје двије минуте времена и попуне упитник. У прилог овој тези наводимо само један илустративан примјерак. Анкету смо послали на око 250 адреса послодаваца (преузетих из пословног регистра које води Привредна комора РС). Стигла су нам само два писмена одговора, један из Дјечијег позоришта РС, други из компаније TeleGroup, са истим садржајем: Радо бисмо попунили вашу анкету, али у редовима наших организација нема нико са дипломом BLC-а. Надаље, попуњене анкете су резултат напора једног анкетара и његовог личног анимирања у оквиру сопственог социјалног капитала. Многи испитаници су запослени у кадровским односно HR и PR службама, те су располагали правим подацима о броју запослених, њиховим радним перформансама, спектру знања, вјештина, способности, личних карактеристика и понашања на радном мјесту. Међутим, подједнак узорак представљају и сами алумнији у улози послодаваца што, свакако, није најпохвалнија препорука поузданости овог истраживања. Наиме, њихова самокритичност и објективност може представљати оправдан разлог полемике.