



**SURAĐUJ I
OSTVARI
SEBE**

Ti & I RŽIŠTE RADA



ZADRA nova
AGENCIJA ZA RAZVOJ
ZADARSKE ŽUPANIJE



Hrvatski zavod za zapošljavanje,
Područni ured Zadar



EUROPSKA UNIJA
Zajedno do fondova EU

Projekt je sufinancirala
Europska unija iz
Europskog socijalnog fonda



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDovi



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJAL

www.strukturnifondovi.hr

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost Agencije za razvoj Zadarske županije ZADRA NOVE

IJA

ŽELIM

POSAO.

SADRŽAJ

1	Uvod
2	Karakteristike današnjeg tržišta rada
9	Proces zapošljavanja
9	Traženje posla
11	Samoprocjena
11	Životopis i popratno pismo
13	Intervju za posao
15	Poduzetništvo

Publikacija Ti i tržište rada namijenjena je mladim ljudima na tržištu rada, a njen sadržaj pomaže boljem razumijevanju pojmova i procesa vezanih za zapošljavanje i samozapošljavanje.

Brošura sadrži specifične karakteristike tržišta rada zadarske županije po sektorima i zanimanjima, kao i suvremene trendove potražnje za znanjima i vještinama. Uz publikaciju „Ti i tržište rada“, kroz projekt je izrađen i „Pojmovnik tržišta rada“ koji objašnjava najvažnije pojmove vezane za tržište rada.

Autori obje publikacije su dr. sc. Višnja Perin, psih. i Sandro Kraljević, mag. psych. , a nastavlja se na raniju publikaciju „Ti i tržište rada“ izdanu 2007. godine, a čiji su autori bili Dubravko Bacalja i Višnja Perin.

UVOD

Tržište rada, najjednostavnije rečeno, označava ponudu i potražnju radnika na nekom području. Također označava i postupak pronalaženja posla, zapošljavanje, otkaze, mogućnost napredovanja, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samome poslu te uspostavljanje ravnoteže cijene rada na tome tržištu. Kao i na svakom tržištu, na tržištu rada se razmjenjuju određene usluge čija cijena ovisi ponajprije o ponudi i potražnji koja trenutno vlada. Što je ponuda veća, cijena je u pravilu manja.

Tržište rada jedno je od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Kao temeljne pokazatelje na tržištu rada smatramo radno sposobno stanovništvo, radnu snagu, stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti. Radno sposobno stanovništvo čini stanovništvo u dobi od 15 do 65 godina života. Radna snaga ili aktivno stanovništvo predstavlja zbroj zaposlenih i nezaposlenih osoba. Zaposleni su osobe koje u danome trenutku ili promatranome razdoblju imaju posao, dok su nezaposleni osobe koje nemaju posao, ali aktivno sudjeluju u traženju posla. Stopa nezaposlenosti je omjer broja nezaposlenih i aktivnog stanovništva, dok stopa zaposlenosti predstavlja omjer zaposlenih i aktivnog stanovništva.

Osim spomenutih kategorija često se susreće i pojam neaktivnog stanovništva koji predstavlja osobe do navršениh 15 godina i osobe u radno sposobnom stanovništvu koje nisu zaposlene ili nezaposlene. Stopa ekonomske aktivnosti stanovništva predstavlja postotni udio aktivnog stanovništva u radno sposobnome stanovništvu. Njome se prikazuje koliki dio radno sposobnog stanovništva je aktivan na tržištu rada.

Slika 1: Podjela stanovništva prema mogućnosti uključivanja na tržište rada



Izvor: Barić V., Čavrak V., Družić I., Obadić A., (2016.): *Gospodarstvo Hrvatske*, Ekonomski fakultet Zagreb

Susretom ponude i potražnje tržište počinje stvarno funkcionirati. Radnici odnosno budući zaposlenici sa svojim vještinama, znanjima, razinom obrazovanja, kvalifikacijama, potrebama, sposobnostima i drugim karakteristikama predstavljaju ponudu, a poslodavci sa svojim slobodnim radnim mjestima predstavljaju potražnju.

Nesavršenosti na tržištu rada proizlaze iz tržišne snage: ukoliko poslodavac dominira radnim odnosima, plaće bi mogle postati preniske, a ukoliko radnici dominiraju, plaće bi mogle postati previsoke. Upravo zbog navedenih nesavršenosti tržišta rada ne mogu funkcionirati bez djelovanja institucija odnosno bez odgovarajućih propisa, poreza i subvencija koje utječu na radnika i poslodavca. Radno zakonodavstvo pokazuje brojne i vrlo raznolike instrumente zaštite zaposlenja. Važno je da utjecaj institucija na tržištu rada ne bude prestrog jer to dovodi do nefleksibilnosti. Takvo tržište znatno utječe na smanjenje broja radnih mjesta i sužava prostor za novo zapošljavanje. Iz toga razloga, na području tržišta rada se u posljednjih nekoliko godina koristi koncept fleksibilnosti. Koncept označava istodobnu fleksibilnost i sigurnost radnoga mjesta. Osigurava zaštitu radnika i njihovih prihoda, kombinira fleksibilnije zapošljavanje s dobrom socijalnom zaštitom, a poslodavcu ostavlja mogućnost fleksibilnog upravljanja ljudskim resursima.

Zbog čega je uopće potrebno razmišljati o zakonitostima tržišta i svojoj poziciji na tržištu? Kakve su karakteristike današnjeg tržišta rada? Kako ja stojim na tržištu rada? Što mogu napraviti kako bi poboljšao / poboljšala svoju poziciju na tržištu rada?...

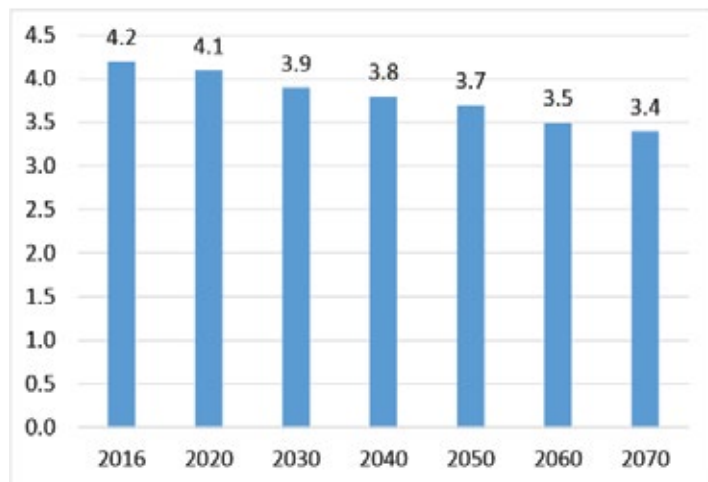
To su pitanja kojima ćemo se pozabaviti u ovoj brošuri.

KARAKTERISTIKE DANAŠNJEG TRŽIŠTA RADA

Stanja na tržištu rada pod utjecajem su mnogobrojnih raznolikih i različitih faktora kao što su: demografske značajke, stupanj fleksibilnosti samog tržišta rada, osobine mirovinskog sustava, migracijski tokovi, stupanj usklađenosti obrazovnog sustava s potrebama tržišta i niz drugih.

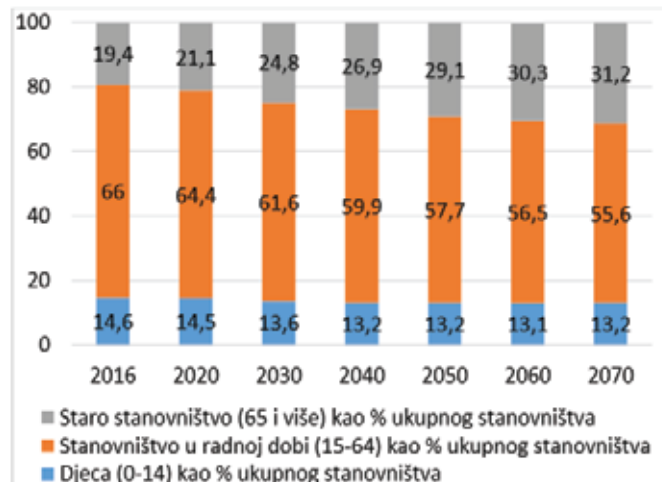
Po pitanju demografskih značajki Hrvatska se nalazi na putanji trajnog smanjenja broja stanovnika. Prema projekcijama na razini Europske unije broj stanovnika u Republici Hrvatskoj će se konstantno smanjivati u idućim desetljećima, a što je možda još veći problem s aspekta tržišta rada, konstantno će se smanjivati i udio radno sposobnog stanovništva.

Slika 2: Stanovništvo RH u milijunima



Izvor: 2018 Ageing Report; demografske projekcije Eurostat 2015.

Slika 3: Struktura stanovništva u postotcima (%)



Radno sposobno stanovništvo je u pravilu ono koje nosi gospodarski rast i prosperitet bilo koje ekonomije. Obzirom na navedeno da se zaključiti da će u idućim desetljećima postojati značajni problemi oko radne snage, odnosno da će se poslodavci vrlo vjerojatno suočiti s nedostatkom radnika. Takva slika tržišta rada može prividno zavarati i ukazivati na to da će biti vrlo lako pronaći posao, što baš i ne mora biti istina. Naime, poslodavci problem nedostatka radnika obično rješavaju tako da podignu plaće i poboljšaju uvjete rada, što vrlo lako može privući radnike iz drugih zemalja Europske unije, te uvozom radnika iz trećih zemalja, odnosno zemalja koje nisu članice Europske unije. Osim toga, za tržište rada važna je i činjenica da je stopa aktivnosti u Hrvatskoj značajno niža nego u razvijenim europskim zemljama. Stopa zaposlenosti u populaciji od 20 do 65 godina bila je u Hrvatskoj u 2018. 65,2%, za razliku od, primjerice, Njemačke, gdje je bila 79,9%. Bolji uvjeti na tržištu rada mogu aktivirati i one koji su trenutno neaktivni.

Trenutno u Republici Hrvatskoj postoji tzv. relativni nedostatak radne snage, odnosno broj nezaposlenih je još uvijek više nego dvostruko veći od broja "nepopunjenih" radnih mjesta. S jedne strane imamo poslodavce koji traže radnike i ne mogu popuniti slobodna radna mjesta, a s druge strane veliki broj nezaposlenih i to ne samo nisko kvalificiranih. Takva pojava obično je uzrokovana strukturnim neusklađenostima između ponude i potražnje, odnosno nepodudaranjem znanja i vještina osoba koje traže posao i zahtjeva raspoloživih poslova na određenoj lokaciji. Takvo nepodudaranje može biti uvjetovano tehnološkim promjenama, promjenama u ukusima i ponašanju potrošača, geografskim promjenama neke zemlje, a najčešće time što sustav obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja u dovoljnoj mjeri ne prati potrebe na tržištu rada.

Kako u takvim uvjetima osigurati svoje mjesto na tržištu rada?

Kako bi mogli osigurati svoje mjesto na tržištu rada te kako bi se mogli što bolje pozicionirati na njemu neophodno je poznavati karakteristike samog tržišta rada, odnosno što nas čeka na današnjem tržištu rada. Neke od neospornih činjenica za današnje i buduće tržište rada su slijedeće:

- **nove tehnologije i digitalizacija dovode do povećane potražnje za specifičnim znanjima i vještinama te visokoobrazovanim radnicima**

Nove tehnologije i digitalizacija u suvremenom svijetu ne utječu samo na razvoj sektora informacijsko komunikacijskih tehnologija (IKT) nego i na razvoj društva u cjelini. One unose brojne pozitivne i negativne promjene na tržište rada. Tako na primjer tehnološke promjene omogućuju veću fleksibilnost, pa tako **rad postaje puno manje vremenski, prostorno, funkcionalno i organizacijski ograničen** što dovodi do gubitka tradicionalnog tipa zaposlenja, odnosno zaposlenja koje se odvija u točno određenom vremenu i na točno određenom mjestu s jasnim dogovorenim uvjetima. Javljaju se drugi, često fleksibilniji oblici zapošljavanja, oblici zapošljavanja koji pružaju puno manju sigurnost zaposlenja.

Osim toga, prije je skok iz poslova srednje razine primanja u one više razine bio uobičajen, a danas je tranzicija iz kategorije niže razine primanja u onu više puno teža. Da bi se radnik koji obavlja posao niže razine primanja prebacio na posao više razine, treba jako puno uložiti u svoje obrazovanje što u uvjetima sve skupljeg obrazovanja nije jednostavno.

Tako na primjer, za vrijeme posljednje ekonomske i financijske krize u SAD-u je izgubljeno 7,5 milijuna poslova u industrijama koje su radnicima osiguravale srednju razinu primanja. Međutim, kada je počeo oporavak samo je neznatan broj tih izgubljenih poslova ponovno stvoren u kategoriji te razine primanja. Gotovo 70% novih poslova stvoreno je u kategoriji niže razine primanja, a oko 30% stvoreno je u kategoriji više razine primanja. Takva pojava na tržištu rada rezultat je činjenice da je poslove srednje razine primanja, koji se uglavnom odnose na administrativna zanimanja, puno lakše automatizirati ili preseliti negdje drugdje nego li poslove niže razine.

**SURAĐUJ
I OSTVARI
SEBE.**

Uslijed digitalizacije i automatizacije broj zaposlenika u proizvodnim pogonima znatno je manji i znatno više uključuje visokoobrazovane kadrove. Digitalizacija i automatizacija industrije općenito smanjuju broj poslova izravno uključenih u proizvodnju, a istovremeno rastu poslovi prije i nakon proizvodnje kao što su dizajn, istraživanje i razvoj, marketing, prodaja, održavanje i tehnička podrška.

Uz digitalizaciju je usko vezan fenomen rada putem on line platformi. Te platforme povezuju radnike i poslodavce na globalnoj razini te poslovi postaju široko dostupni, no s obzirom na veličinu bazena iz kojeg se radnici regrutiraju istovremeno se smanjuje cijena rada. Online platforme predstavljaju tehnološku evoluciju koja prati porast udjela nezavisnih profesionalaca, samozaposlenih osoba u radno aktivnom stanovništvu. Uz to, one omogućuju fragmentaciju radnih zadataka koji se sada mogu rasporediti na velik broj pojedinaca koji često međusobno ni ne komuniciraju.

• javljaju se novi oblici rada i potreba za mobilnošću radnika

U prošlosti je u mnogim tvrtkama bilo moguće isti posao raditi gotovo cijeli život, posao se uglavnom obavljao na puno radno vrijeme, svakog dana 8 sati. Danas to više nije tako. Mnoge tvrtke nestaju preko noći ili se jako brzo moraju prilagođavati novonastalim zahtjevima tržišta, poslovi su često takve prirode da se moraju obaviti odmah i sada bez obzira na raspoložive resurse, poslova odjednom ima previše pa ih neko vrijeme uopće nema... Tržište rada je sve dinamičnije, postaje fleksibilnije i sve nesigurnije. Eurofound (Europska zaklada za unapređivanje životnih i radnih uvjeta) objavio je 2015. studiju o novim oblicima rada u kontekstu stalno rastuće digitalne ekonomije. Studija je identificirala devet novih oblika rada i zapošljavanja koji su se u Europi pojavili većinom nakon 2000. godine. To su slijedeći oblici rada i zapošljavanja:

- **dijeljenje zaposlenika** - više poslodavaca angažira jednog zaposlenika kako bi se zadovoljile potrebe za ljudskim resursima više tvrtki, što rezultira punim radnim vremenom za tog zaposlenika.
- **dijeljenje posla** – poslodavac zapošljava dva ili više zaposlenika kako bi zajedno radili na nekom poslu, kombinirajući dva ili više poslova s nepunim radnim vremenom u jedno radno mjesto s punim radnim vremenom.
- **privremeno upravljanje** – poslodavac privremeno zapošljava visoko kvalificiranog stručnjaka za specifičan projekt ili rješavanje nekog problema, čime se integriraju vanjski kapaciteti menadžmenta u organizaciji rada.
- **povremeni rad** – poslodavac nije obavezan redovito davati posao zaposleniku, nego ima fleksibilnost pozvati ga na zahtjev.
- **mobilni rad temeljen na informacijsko-komunikacijskim tehnologijama (IKT)** – poslodavac omogućuje radniku obavljati posao s bilo kojeg mjesta u bilo koje vrijeme, uz podršku IKT-a.
- **rad na temelju vaučera** – poslodavac plaća usluge vaučerima kupljenim od ovlaštene organizacije koja pokriva plaće i doprinose za socijalno osiguranje angažiranih radnika.
- **portfeljni rad** – više poslodavaca koristi samozaposlenog pojedinca za obavljanje manjih poslova za svakog od njih.
- **on line platforme koje uparuju poslodavce i zaposlenike** – poslodavac ili klijent velike zadatke obično dijeli među zaposlenicima putem „virtualnog oblaka“.
- **suradničko zapošljavanje** – honorarni radnici, samozaposleni ili mikro poduzeća djeluju zajedno kako bi prevladali ograničenja svoje veličine i profesionalne izolacije.

Većina nabrojanih oblika rada još uvijek nema jasnu regulaciju na našem tržištu rada, ali su zasigurno prisutni i vjerojatno će biti još prisutniji bilo kroz različite oblike ugovora o djelu, autorske ugovore, studentske ugovore pa čak i klasične ugovore u radu. Primjerice u sektoru obrazovanja česta je pojava dijeljenja zaposlenika kroz ugovore o radu na skraćeno radno vrijeme.

Što se tiče migracija, razlozi zbog kojih ljudi migriraju mnogobrojni su, premda se u svojoj biti uvijek svode na potragu za boljom kvalitetom života i većom zaradom. Danas gotovo svatko može očekivati da će promijeniti nekoliko poslova, poslodavaca i radnih okruženja tijekom života. Razlike u plaći vrlo su jak pokretač mobilnosti, prema nekima jači od nezaposlenosti. To se odnosi i na minimalnu plaću, čija razina i promjene u visini privlače niskokvalificirane radnike pogotovo u druge zemlje. Imigranti su tradicionalno u prošlosti bili niskokvalificirani radnici, koji u razvijenim poslije industrijskim državama obavljaju opasne, za zdravlje štetne ili neugodne poslove. Međutim, od kraja 20. st. primjetne su promjene u toj pojavi koje se javljaju uslijed segmentiranosti i promjena na tržištu rada. Sve više među onima koji migriraju nalazimo visokokvalificirane radnike. Zbog novih tehnologija (automatizacije, digitalizacije i biotehnologije), razvoja uslužnog sektora (npr. zbog turizma) te zbog povećanih potreba u zdravstvenom sektoru (npr. zbog starenja stanovništva i produženja očekivanog trajanja života) dolazi do sve veće polarizacije radnih mjesta. Pokazalo se da visokoobrazovani imigranti imaju bolju poziciju na tržištu rada. Nezaposlenost među njima niža je nego za ostale radno sposobne migrante, neovisno o državi podrijetla. Međutim, primjetan je problem njihova prvotnog zapošljavanja na poslovima na kojima se traži niža razina obrazovanja. Tako oni koji migriraju, pogotovo u druge države, u početku najčešće rade na poslovima koji su nekada na puno nižoj obrazovnoj razini od one koju stvarno imaju, bilo zbog nepoznavanja jezika, nekih zakonitosti tržišta ili nekih drugih razloga. Migracije zbog zaposlenja unutar države, čak i sezonske, do nedavno su bile jako rijetke unutar Republike Hrvatske, danas to postoje gotovo uobičajena pojava i to ne samo prema velikim gradovima.

• usmjerenost na cjeloživotni razvoj kompetencija i povećan porast potražnje za transverzalnim ključnim kompetencijama

Transverzalne ključne kompetencije su kompetencije koje se mogu primijeniti u različitim kontekstima i u različitim kombinacijama. Zahtjevi u pogledu kompetencija danas su drukčiji u odnosu na blisku prošlost s obzirom na to da je sve više radnih mjesta podložno automatizaciji, tehnologija ima sve veću ulogu u svim područjima rada i života, a poduzetničke, socijalne i građanske kompetencije sve su važnije za osiguravanje otpornosti i sposobnosti prilagodbe promjeni. Slijedom toga, ulaganje u osnovne vještine i kompetencije postalo je važnije nego ikad prije te je preduvjet za opstanak i ostanak na tržištu rada. Zahtjevi istih radnih mjesta se često razlikuju od tvrtke od tvrtke, a s vremenom se mijenjaju i unutar same tvrtke.



Ključnim kompetencijama, bez koji je nemoguće funkcioniranje u suvremenom društvu, smatraju se:

kompetencija pismenosti (sposobnost prepoznavanja, razumijevanja, izražavanja, stvaranja i tumačenja pojmova, osjećaja, činjenica i mišljenja u usmenom i pisanom obliku, koristeći se vizualnim, zvučnim/audio i digitalnim materijalima u različitim disciplinama i kontekstima. Uključuje sposobnost učinkovitog komuniciranja i povezivanja s drugima na primjeren i kreativan način).

kompetencija višjejezičnosti (sposobnost prikladne i učinkovite upotrebe različitih jezika za komunikaciju).

matematička kompetencija te kompetencija u prirodoslovlju, tehnologiji i inženjerstvu (sposobnost razvijanja i primjene matematičkog mišljenja i uvida u rješavanju niza problema u svakodnevnim situacijama; sposobnost i spremnost za objašnjavanje prirodnog svijeta upotrebom postojećeg znanja i primijenjene metodologije, uključujući promatranje i eksperiment, radi postavljanja pitanja i zaključivanja na temelju činjenica; primjene znanja i metodologije tehnologije i inženjerstva kao odgovor na percipirane ljudske želje ili potrebe. Kompetencije u području prirodoslovlja, tehnologije i inženjerstva uključuju razumijevanje promjena uzrokovanih ljudskim djelovanjem i odgovornost pojedinca kao građanina).

digitalna kompetencija (uključuje sigurnu, kritičnu i odgovornu upotrebu digitalnih tehnologija i rukovanje njima za učenje, na poslu i za sudjelovanje u društvu).

osobna i socijalna kompetencija te kompetencija učenja kako učiti (sposobnost promišljanja o sebi, učinkovitog upravljanja vremenom i informacijama, surađivanja s drugima na konstruktivan način, zadržavanja otpornosti te upravljanja vlastitim učenjem i karijerom).

kompetencija građanstva (sposobnost da se postupa kao odgovoran građanin te da se u potpunosti sudjeluje u građanskom i društvenom životu na temelju razumijevanja društvenih, gospodarskih, pravnih i političkih koncepata i struktura, kao i globalnih promjena i održivosti).

poduzetnička kompetencija (odnosi se na sposobnost djelovanja na temelju mogućnosti i ideja te njihovo pretvaranje u vrijednosti za druge).

kompetencija kulturne svijesti i izražavanja (uključuje razumijevanje i poštovanje načina na koji se ideje i smisao kreativno izražavaju i prenose u različitim kulturama u obliku niza umjetničkih i drugih kulturnih formi).

Sve ključne kompetencije smatraju se jednako važnima; svakom od njih doprinosi se uspješnom životu u društvu.

- **prijelaz sa „sigurnog radnog mjesta“ na „sigurnu zapošljivost“ - pojava koja uključuje novi pristup radnom mjestu i zapošljavanju**

Zapošljivost se određuje kao skup znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronađe drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u raznim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa. Veća fleksibilnost potrebna za suočavanje s povećanom dinamikom današnjih tržišta rada treba biti kombinirana sa sigurnošću u smislu dugoročne zapošljivosti koja se može osigurati jedino cjelovitom učenjem. Tržište rada i zahtjevi koji se postavljaju pred radnike su se drastično promijenili. Tako na primjer za zanimanje tokara više nisu potrebne vještine rezbarjenja ručnim alatom (što je prije nekoliko desetaka godina bio osnovni zahtjev za obavljanje tog zanimanja), već sposobnost upravljanja kompjuterski kontroliranim tokarskim strojevima, informatička pismenost, razumijevanje tehnološkog procesa, nadgledanje i otklanjanje problema u proizvodnom procesu koji je većim dijelom automatiziran te sposobnost učenja i prilagodbe novim tehnologijama. To znači da ukoliko želimo i dalje raditi taj posao moramo steći neka nova znanja, vještine i kompetencije kako bi opstali na tržištu rada.

Ono što nekome može donekle jamčiti sigurnost i stabilnost na tržištu rada su njegove kompetencije, odnosno znanja i vještine koje posjeduje. Konkurentska pozicija pojedinca a time i sigurnost na tržištu rada ovisi o znanjima i vještinama kojima raspolažemo. Sama kvalifikacija, odnosno završena škola više često nije dovoljna da osigura povoljan položaj na tržištu rada. Vještine snalaženja, prepoznavanje prilika, poduzetnost, sposobnost učenja kao i ostale ključne kompetencije su ponekada čak i važnije kako bi ostali i opstali na današnjem tržištu rada. „Sigurna zapošljivost“ dakle zahtijeva konstantno ulaganje u svoja znanja, vještine i kompetencije bez obzira kojim se poslom bavimo. Primjerice frizerka koja ne prati trendove, nove načine bojanja i tretiranja kose, trendove u frizurama, ne obučava se za primjenu novih proizvoda i alata za tretiranje kose koji se javljaju na tržištu ili turistički radnik koji ne koristi društvene mreže koje su danas osnovni komunikacijski alat s gostima zasigurno će teško zadržati svoje mjesto na današnjem tržištu rada.

Održati svoju zapošljivost nakon završenog formalnog obrazovanja (osnovna škola, srednja škola, visokoškolsko obrazovanje) možemo kroz sustav obrazovanja odraslih. Obrazovanje odraslih obuhvaća cjelinu procesa učenja odraslih namijenjenih:

- ostvarivanju prava na slobodan razvoj osobnosti
- osposobljavanju za zapošljivost; stjecanju kvalifikacija za prvo zanimanje, prekvalifikaciji, stjecanju i produbljanju stručnih znanja, vještina i sposobnosti
- osposobljavanju za aktivno građanstvo

Obrazovanje odraslih odvija se kao formalno, neformalno, informalno i/ili samousmjereno učenje.

Formalno obrazovanje odraslih – izvodi se u institucionalnim i javno verificiranim oblicima obrazovanja radi stjecanja stručnog znanja i vještina. Obuhvaća osnovno školovanje odraslih, srednjoškolsko obrazovanje odraslih (stjecanje srednje školske ili stručne spreme, niže stručne spreme, prekvalifikacije, osposobljavanje i usavršavanje) te visoko obrazovanje.

Neformalno obrazovanje odraslih – organizirani procesi učenja usmjereni na osposobljavanje odraslih osoba za rad, za različite socijalne aktivnosti te za osobni razvoj.

Informalno učenje odraslih – aktivnosti u kojima odrasla osoba prihvaća stajališta i pozitivne vrijednosti te vještine i znanja iz svakodnevnog iskustva i različitih drugih utjecaja i izvora iz svoje okoline.

Samousmjereno učenje odraslih – aktivnosti u kojima odrasla osoba samostalno uspostavlja kontrolu nad procesom učenja kao i odgovornost za rezultate učenja.



PROCES ZAPOŠLJAVANJA

Idući korak u snalaženju na tržištu rada je poznavanje načina na koji funkcionira tržište. Kako poslodavci regrutiraju (pribavljaju) radnu snagu? Gdje se objavljuju natječaji za posao? Tko mi može pomoći u traženju posla?

Proces zapošljavanja zapravo počinje iskazanom potrebom za radnicima od strane poslodavca. Poslodavci tu potrebu mogu „podijeliti“ s javnošću ili je podijeliti s uskim krugom ljudi. Poslodavce nitko i ništa ne obavezuje (osim u nekim iznimnim slučajevima kada se radi o javnim i državnim službama ili je propisano internim aktima) da objave svoju potrebu za radnicima. Procjenjuje se da se gotovo 2/3 poslova uopće ne objavljuje.

Poslodavci imaju različite načine regrutacije kandidata. Prije traženja posla treba se upoznati s načinima regrutacije kod željenog poslodavca ili u željenoj djelatnosti. Tako primjerice neki poslodavci regrutiraju radnike isključivo iz svojih baza podataka koje stvaraju bilo kroz linkove za prijavu na svojim stranicama ili iz samoinicijativnog javljanja kandidata, neki drugi za regrutaciju koriste specijalizirane agencije (npr. za zapošljavanje pomoraca), neki objavljuju svoje potrebe isključivo u oglasniku Narodnih novina ili kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dok neki popunjavaju slobodna radna mjesta isključivo preko preporuke svojih zaposlenika ili suradnika. Kod traženja posla važno je znati način na koji željeni poslodavci regrutiraju radnike jer je to jedini način da dođemo do njih.

Poslodavci koji objavljuju natječaje za posao to mogu raditi kroz različite medije. Najčešći su oglasnici na internetu, u tiskanim medijima ili na radio postajama i lokalnim televizijama. Od oglasnika na internetu najveći i najopsežniji oglasnik je Burza rada (<https://burzarada.hzz.hr/>), oglasnik kojeg generira Hrvatski zavod za zapošljavanje i koji osim poslova u Republici Hrvatskoj prikazuje i prijavljena slobodna radna mjesta preko EURES portala diljem zemalja europskog ekonomskog prostora i Švicarske. Osim Burze rada postoji niz više ili manje specijaliziranih platformi za traženje posla koje objavljuju oglase za posao, najpoznatiji su Moj posao (<https://www.moj-posao.net/>), posao.hr (<https://www.posao.hr/>), burza (<https://burza.com.hr/oglasi/posao-ponuda>), bika net (<https://www.bika.net/poslovi>), joooble (<https://hr.jooble.org/>)...

Proces zapošljavanja nastavlja se apliciranjem na slobodno radno mjesto ili kontaktiranjem poslodavca po pitanju zaposlenja uz dostavljanje relevantne dokumentacije koju poslodavac traži uz životopis i popratno pismo. Nastavlja se selekcijskim postupkom koji može uključivati od same provjere adekvatnosti kandidata iz dostavljenih dokumenata, preko psihologijskih testiranja i/ili testiranja znanja do nekoliko krugova razgovora za posao. Nakon selekcijskog postupka i odabira kandidata poslodavac s odabranim kandidatom sklapa neki oblik ugovora o radu. Ugovor o radu uobičajeno se na početku sklapa na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme uz određeni period probnog rada kako bi se dala mogućnost kako poslodavcu, tako i radniku da provjere je li njihov odabir bio dobar. Time završava proces zapošljavanja.

O samom postupku traženja posla više u slijedećem poglavlju.

TRAŽENJE POSLA

Koraci u traženju posla

Traženje posla je proces prikupljanja informacija koji uključuje slijedeće:

- Definiranje cilja (što tražim, što hoću?)
- Određivanje izvora podataka (gdje to mogu naći?)
- Načini prikupljanja podataka (kako ću doći do podataka i informacija koje mi trebaju?)
- Prikupljanje podataka
- Analiza prikupljenih podataka
- Odluka (je li to za mene ili ne?)

KAKO JE ROCKEFELLER TRAŽIO POSAO?

(D. Rockefeller – najbogatiji čovjek svoga doba, koji je konsolidirao naftnu industriju)

Porijeklom iz seoske obitelji nastanjene u okolici Clevelanda, ali sa završenim tečajem računovodstva, mladi Rockefeller 1855. godine odlučio je pronaći posao u nekoj od vodećih tvrtki u Clevelandu. Potragu je počeo ambiciozno i temeljito: u gradskom imeniku je odabrao sve značajnije tvrtke, a zatim ih je počeo osobno obilaziti. Svakog je jutra, točno u osam sati, uredno odjeven u tamno odijelo, kretao iz svog konačišta u obilazak adresa s popisa. Na svakoj od njih je tražio razgovor s glavnim direktorom (koji je uglavnom bio nedostupan) te je na kraju nekom od njegovih asistenata kratko izložio «Razumijem knjigovodstvo i želio bih posao».

Nakon što je iscrpio sve adrese sa svoje liste, Rockefeller je počeo ispočetka, te je neke tvrtke obišao čak dva ili tri puta. Njegova je potraga trajala šest tjedana, po šest dana u tjednu, od jutra do kasnog poslijepodneva. Njegova izjava «Svaki dan radio sam na svom poslu – traženju posla» ušla je u povijest.

Dobio je posao u uglednoj tvrtci «Hewit and Tuttle».

Do kraja života Rockefeller je slavio 26. rujna – dan kada je dobio prvi posao – kao Dan posla.

Postoji puno načina traženja posla, a način na koji ćete tražiti svoj posao ovisi prvenstveno o tome kako poslodavci regrutiraju svoje zaposlenika. Neki od mogućih pristupa traženju posla:

- **usmenim prijenosom informacija** – vaš cilj je koristeći osobna poznanstva ili izravan osobni kontakt, postići da vas netko preporuča ili organizira za vas razgovor u svrhu zapošljavanja
- **putem medija (natječaji, oglasi)** – treba prepoznati sve dostupne izvore i redovito ih pratiti i provjeravati.
- **putem posrednika pri zapošljavanju (posebnih agencija)** – stupiti u kontakt s željenom posredničkom agencijom te provjeriti uvjete i načine na koje regrutiraju i vode evidencije o tražiteljima zaposlenja te na koji način posreduju pri zapošljavanju. Cilj je njihove djelatnosti najčešće dvojak: zadovoljiti potrebe poslodavaca za kvalitetnom radnom snagom s jedne strane, te potrebe nezaposlenih osoba ili tražitelja zaposlenja za pronalaženjem odgovarajućeg radnog mjesta s druge. Najveći posrednik pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj je Hrvatski zavod za zapošljavanje, koji ima svoje urede u svim većim mjestima u svakoj Županiji.
- **neposrednim kontaktom s poslodavcem** – kada sami pristupate poslodavcima i nudite im svoja znanja i vještine. Iznimno je važno prethodno doznati što više o potrebama poslodavaca, da biste što bolje predstavili svoje mogućnosti.

Bilo koji način traženja posla odaberete ključno je da prepoznate potrebu mogućeg poslodavca, a zatim sebe, odnosno svoja znanja, sposobnosti, vještine i iskustvo predstaviti kao rješenje. To je temeljno pravilo koje morate slijediti pri pokušaju dobivanja posla – umjesto jednostavnog prijavljivanja za posao, iznesite zašto bi netko trebao zaposliti baš vas. Pokažite kako osobno možete pridonijeti uspjehu poslodavca. Proces otkrivanja vještina, znanja, kompetencija je bitan dio procesa traženja posla. Poslodavci potvrđuju da 80-90% svih kandidata koji traže posao ne znaju predstaviti svoje vještine na način koji pokazuje da oni zaista imaju sposobnost da rade taj posao. Utvrđivanje vještina i njihovo jasno predstavljanje može pomoći da se dobije posao.



SAMOPROCJENA

Kako bismo mogli kvalitetno utvrditi i jasno predstaviti svoje vještine neophodno je napraviti neki vid samoprocjene u odnosu na željeni posao. Samoprocjena uključuje stvaranje svijesti o vlastitim kvalitetama, ali i nedostacima, jasno određivanje vlastitih želja i očekivanja. Ishodište je samoprocjene proces osvješćivanja osobnih vrijednosti i potreba: osvješćivanje vlastitih kvaliteta, nedostataka, te ciljeva koje želimo postići. Posebice treba osvijestiti da nam drugi mogu pružiti neke ideje ali da nitko ne može napraviti nešto umjesto nas, niti nam itko može dati naše osobne uvide, promijeniti naše perspektive – ono što drugi eventualno mogu to je potaknuti nas da to sami napravimo.

Treba se suočiti sa stvarnošću, prepoznati ono što je najbolje i to iskoristiti. Ne smije se zaboraviti niti na ograničenja koja imamo. To je nužno za njihovo kasnije prevladavanje.

Neki alati koji se mogu koristiti za samoprocjenu i koji nam mogu pomoći u samoprocjeni su:

Upitnici vrijednosti - mjere koliko su vam važne različite vrijednosti. Primjeri vrijednosti koje igraju važnu ulogu u nečijem zadovoljstvu poslom uključuju autonomiju, ugled, sigurnost, međuljudske odnose, pomaganje drugima, fleksibilan raspored rada, rad na otvorenom, slobodno vrijeme ili visoku plaću².

Upitnici interesa³- pitanja u upitnicima interesa obično se odnose na pitanja o tome što volite ili ne volite vezano uz različite aktivnosti. Pretpostavka je da će ljudi koji dijele slične interese ujedno uživati u istoj vrsti posla.

Upitnici ličnosti - ispituju individualne osobine, motivacijske pogone, potrebe i stavove.

Testovi sposobnosti - mogu vam pomoći shvatiti u čemu ste dobri. Vještine koje koristite u svojoj karijeri trebaju kombinirati ono u čemu ste dobri s onim što volite raditi.

Alate za samoprocjenu možete pronaći na nekim specijaliziranim portalima za razvoj karijere kao što su: **e-Usmjeravanje** <https://e-usmjeravanje.hzz.hr/>, i RaZbor <http://www.karijera.hr/>, **Put karijere** <http://www.putkarijere.hr/upitnici/upitnici>.

Veoma je važno naučiti predstaviti svoje vještine na način da se pokaže da imate sposobnosti raditi posao za koji se prijavljujete. Preduvjet za to je da znate kojim vještinama, znanjima i sposobnostima raspolažete. Napišite takav životopis koji jasno naglašava vaše vještine, talente i postignuća. Napišite dobro popratno pismo. Jasno opišite vaše vještine na intervjuu za posao.

ŽIVOTOPIS I POPRATNO PISMO

Životopis je osobni sažetak radne povijesti i kvalifikacija. Sadrži informacije o poslovnim ciljevima, obrazovanju, radnom iskustvu, aktivnostima, dostignućima i svim vještinama koje imate. Ne postoji savršen životopis koji će osigurati radno mjesto, ali postoji nekoliko preporuka koje treba poštivati kako bi životopis izgledao profesionalno i privukao pažnju poslodavca.

Opća pravila pisanja životopisa

- Budite što kraći i precizniji (jednu do najviše dvije stranice)
- Životopis treba biti pregledan i čitljiv. Izbjegavajte font manji od 10 i veći od 12. Koristite kvalitetan bijeli čisti papir
- Prilagodite rječnik i stil životopisa poslodavcu i radnom mjestu na koje se natječete

Dakle životopis treba biti: uredan, kratak, pozitivan, istinit

Bez obzira koju formu životopisa koristite, životopis obično sadrži slijedeće informacije:

Podaci o obrazovanju - važan dio životopisa posebno ako nemate radnog iskustva, obično se počinje sa najvišim stupnjem obrazovanja koje ste stekli, potrebno je napisati kada i koju školu ili visokoškolsku ustanovu ste pohađali te koje ste zvanje stekli. Ovdje je dobro uključiti osim formalnog i neformalno obrazovanje koje ste pohađali: navedite tečajeve koji vas čine različitim od drugih kandidata, na kojima ste stekli specifične vještine i znanja

Podaci o radnom iskustvu - uključite redovite poslove kao i volonterske ili povremene ako su na bilo koji način povezani s radnim mjestom na koje se natječete, budite kreativni u opisivanju i naglašavanju svih svojih važnih radnih iskustava, navedite naziv poslodavca, razdoblje rada, mjesto rada, naziv radnog mjesta te pokušajte konkretno, riječima koje upućuju na akciju, opisati zaduženja na radnom mjestu (npr. dočekivao goste, pripremao glavna jela, pripremao salate, radio obračun blagajne, vozio autobus na međugradskim relacijama, upravljao brodom do 500 brt...)

Dodatni podaci - sve ono što bi moglo biti relevantno za posao za koji se natječete, različite vještine, hobije i sl. Uključite sve posebne vještine kao što su rad na računalu, znanje jezika, vozački ispit, kineska kuhinja... te budite precizni u opisu vještina (koji računalni program, na kojoj razini, koji nivo znanja stranog jezika...).

²Primjer upitnika u Prilogu 1

³Primjer upitnika u Prilogu 2

Dobro napisan životopis ima više funkcija te ga možemo koristiti u različitim situacijama:

- Kao dio prijave za posao
- Izvor informacija za popunjavanje obrazaca
- Pomoć pri telefonskom razgovoru s poslodavcem
- Podsjetnik na intervjuu
- Instrument za jačanje samopouzdanja

Dakle, životopis je jedan od alata za dobivanje posla, to je najčešće naš prvi kontakt s poslodavcem. Dobro napisan životopis može nam otvoriti vrata za razgovor s poslodavcem, te mu je zbog toga važno posvetiti adekvatnu pozornost

Kada se napiše životopis, dobro se je zapitati:

- Jesam li to ja?
- Jesam li ponosan/ponosna na ono što je napisano?
- Jesam li uključio/uključila sve što bi mi moglo pomoći da dobijem željeni posao?
- Je li moj životopis lak za čitanje?

Te na kraju,

- Da sam poslodavac čime bi me privukao između 20, 30, 50 drugih životopisa?

Primjere životopisa možete pronaći u Prilogu 3.

Budući da u životopisu ne pišemo na koje radno mjesto se prijavljujemo, niti kome se javljamo, uz životopis obično se poslodavcu šalje i popratno pismo. Pisma se različito nazivaju: zamolba za posao, motivacijsko pismo, popratno pismo uz životopis. Popratno pismo se obično šalje kao odgovor na objavljeni oglas, kod samoinicijativnog javljanja poslodavcima te kao podsjetnik osobama koje nam mogu pomoći u traženju posla.

Cilj popratnog pisma je privući poslodavca da nas pozove na intervju. Treba biti napisana tako da nas poslodavac poželi upoznati, odnosno pozvati na intervju. Popratno pismo nas treba što bolje prezentirati. Uz životopis to je osnovni alat traženja posla.

Popratna pisma uz životopis su poslovna pisma i kao takva podliježu određenim pravilima poslovnog dopisivanja. Neka od tih pravila su slijedeća: kod pisanja koristite običan bijeli papir, svoje podatke napišite u gornjem lijevom uglu (ime i prezime, adresu, telefon, mobitel, e-mail adresu), naziv tvrtke napišite ispod svoji podataka – desno, pismo naslovite na osobu - pokušajte saznati ime osobe ili funkciju kojoj pišete, pismo započnite s „Poštovani gospodine XY“ ako ne znate ime osobe započnite s „Poštovani“, završite „S poštovanjem“ i vlastoručnim potpisom, pozovite se na broj protokola, ako ga ima, budite pozitivni, budite uredni, ispod potpisa otipkajte svoje ime i prezime i obavezno provjerite pismo prije slanja. Nemojte pisati rukom (osim ako to nije izričit zahtjev poslodavca), ne križajte pogreške - ponovno napišite, ne koristite skraćenice i sleng, ne ispričavajte se i ne budite preopširni.

Primjere popratnog pisma uz životopis možete pronaći u Prilogu 4.



INTERVJU ZA POSAO

Intervju je jedna od najčešćih metoda procjene trenutnih i budućih zaposlenika. Poslodavci kroz intervju provjeravaju do sada prikupljene podatke o kandidatima (iz životopisa, popratnog pisma), neke kompetencije (komunikacijske vještine, vještine snalaženja u novim situacijama i sl.) te prikupljaju dodatne podatke.

Intervju za posao, obzirom na tip intervjuja može biti:

- strukturirani intervju – u kojem poslodavac ima unaprijed određenu formu i redoslijed pitanja te svi kandidati istim redom odgovaraju na pitanja
- nestrukturirani intervju – slični slobodnom razgovoru, nema određene forme ili redoslijeda pitanja
- polu strukturirani intervju – zadana su područja koja se trebaju pokriti i njihov redoslijed, ali ne i točna pitanja. Količina i vrsta pitanja najčešće ovisi o ispitanikovim odgovorima.
- stresni intervju – takva vrsta intervjuja u kojima se kandidati namjerno stavljaju u neke stresne situacije, najčešće kako bi se predvidjelo njihovo ponašanje u situacijama stresa i provjerila tolerancija na stres.
- panel intervju – intervju u kojem više ispitivača intervjuira jednog kandidata
- grupni intervju – intervju u kojem ispitivač ili više njih intervjuira više kandidata

Pristupanje intervjuu zahtijeva prije svega dobru pripremu što između ostalog uključuje: razumijevanje aspekta promatranja poslodavca, istraživanje o organizaciji i poslu, osiguranje svih potrebnih informacija i dokumentacije, procjenu vlastitih snaga i slabosti, analizu vlastitih sposobnosti i vještina obzirom na zahtjeve posla, upoznavanje s općim tipovima intervjuja, promišljanje o odgovorima na najčešća pitanja i planiranje što reći, razmišljanje o primjerima iz škole i posla koji pokazuju da imate vještine i kvalitete potrebne za posao, pažljivo planiranje izgleda, spremnost da se odgovori na mnoštvo raznolikih pitanja te spremnost za braniti svoje prednosti kao i slabosti kao i pripremiti pitanja na koja želite dobiti odgovor.

Kako bi intervju protekao što ugodnije i bezbolnije dobro se je držati slijedećih smjernica:

- obući se primjereno traženom radnom mjestu
- biti točan
- osigurati da "govor tijela" bude sukladan s onim što se govori
- tijekom razgovora s ispitivačem održavati kontakt očima
- odgovarati iskreno
- razmisliti prije nego što se odgovori na pitanje
- odgovoriti na svaki dio pitanja
- voditi računa da se odgovori slažu s onim što je navedeno u životopisu
- koncentrirati se na sadržaj onoga što se govori
- pokazati zanimanje za posao na koji se prijavljuje
- zahvaliti ispitivaču na vremenu koje je posvetio

Tijekom intervjuja nemojte upotrebljavati žargon ili skraćenice, nego standardni književni jezik, upotrebljavati šale kao odgovor na pitanje, govoriti loše o svom bivšem šefu ili poduzeću, pitati o plaći i pogodnostima više nego o poslu i mogućnostima, dozvoliti da ostane krivi dojam ili nerazumijevanje onog što ste rekli, ići na intervju nepripremljeni.

U Prilogu 5 možete naći popis pitanja koja se mogu pojaviti na intervjuu za posao.

Često se na razgovoru za posao od Vas očekuje da postavite neko pitanje. U nastavku slijedi nekoliko pitanja koje možete postaviti poslodavcu.

- Prema vašem mišljenju, koji je najveći izazov s kojim ću se susreti u ovome poslu u prvih mjesec dana ili tijekom prve godine?
- Zbog čega je ovo radno mjesto slobodno?
- Kako vidite razvoj ove radne pozicije u budućnosti?
- Kakve planove vaša tvrtka ima u sljedećih pet godina?
- Kolike mogućnosti vaša tvrtka ima za napredovanje?
- Kako izgleda tipičan dan na ovom radnom mjestu?

**DOBRA
PRIPREMA
JE POLA
POSLA.**

PODUZETNIŠTVO

Želite biti sam svoj „gazda“? Ne želite raditi za drugoga?

Ukoliko razmišljate o poduzetništvu zapitajte se:

- što volim raditi, ispunjava li me to zadovoljstvom?
- jesam li stručan/stručna za taj posao?
- jesam li spreman/spremna mnogo i dugo raditi?
- što očekujem – kakvi su moja vizija, motivi, ciljevi koje želim ostvariti?
- što trebam za realizaciju – znanje, prostor, ljudi, oprema, novac,...?
- od potrebnoga - što imam, a što mi nedostaje?

Ako su odgovori na prva tri pitanja potvrdni i ako su naša vizija, motivi i ciljevi u skladu s nama, autentični i snažni, onda imamo najpotrebnije za ostvarenje svoje poslovne ideje.

Poduzetništvo se definira kao proces u kojem se nešto gradi skoro ni iz čega, a poduzetnik kao svatko tko je stalno spreman iskoristiti nove poslovne prilike kombiniranjem proizvodnih izvora i preuzimanjem rizika.

Država stvara opće i poslovno okruženje za poduzetništvo tako da osmišljava i provodi strategiju razvoja, stvara i provodi zakonsku regulativu i poreznu politiku, ulaže u infrastrukturu (ceste, telekomunikacije, energetiku, komunalnu infrastrukturu), potiče i ulaže u edukaciju, potiče, ulaže i surađuje s ostalim potpornim institucijama (bankama za razvoj, garancijskim agencijama / fondovima, razvojnim agencijama / centrima, inkubatorima, poslovnim zonama, komorama, udrugama...). Osim toga država često selektivno i ciljano podupire određene grupe (nezaposlene, žene,...), određena područja (otoke, nerazvijena područja,...), određene proizvode (poljodjelske, brodove,...), određene djelatnosti (turizam, ribarstvo,...) te određene ciljeve (izvoz, strana ulaganja, zapošljavanje..) kroz zakonsku regulativu, subvencije, porezne olakšice ili kroz neposredna ulaganja. Ukoliko krećete u poduzetništvo svakako se raspitajte postoji li neki poticaj ili neka druga mjera koja vam može olakšati poduzetnički početak. Tako primjerice već više godina se podupire poduzetništvo, odnosno samozapošljavanje nezaposlenih osoba kroz dodjelu bespovratnih sredstava za početak i proširenje poslovanja.

Za ostvarenje poduzetničkog pothvata potrebno je minimalno slijedeće: poslovna ideja, resursi te osoba koja će resurse i ideju staviti u funkciju, odnosno poduzetnik.

Poslovna ideja predstavlja početak svakog poduzetničkog pothvata. To je kratak opis osnovnih funkcija budućeg poslovnog pothvata koji treba dati odgovore na slijedeća pitanja:

- koji ćete proizvod/uslugu proizvoditi/pružati
- tko će biti vaši kupci
- na koji ćete način prodavati/pružati vaš proizvod/uslugu
- koje će potrebe vaš proizvod/usluga zadovoljavati kupcima



Uspješna poslovna ideja temelji se prije svega na tržišnoj prilici odnosno ono što omogućava poduzetnicima uočavanje i iskorištavanje nečega što kraj drugih neopaženo prolazi. Uočavanje tržišnih prilika zahtijeva praćenje promjena u poslovnom okruženju te predviđanja tih promjena kako bi se iskoristila prilika. Neki mogući izvori tržišnih prilika mogu biti promjene u zakonodavstvu, promjene u kanalima distribucije, promjene u tehnologiji, društvene promjene, demografske promjene, razni trendovi i sl. Osim same tržišne prilike važne su i poduzetničke sposobnosti, resursi koji se posjeduju ili se mogu pribaviti te tržište koje želi proizvod ili uslugu i spremno je za njih platiti onaj iznos koji minimalno jamči pokriće svih troškova. Možemo smatrati da smo savršeno uočili priliku, imati savršen proizvod ili uslugu, međutim ako nemamo tržište ili ako tržište nije spremno platiti iznos koji je potreban da se pokriju troškovi naša poslovna ideja će propasti.

Često se u početku poduzetničkog pothvata pitamo je li naša ideja dobra, ima li smisla. Na takvo pitanje gotovo nitko nam neće dati jasan i određen odgovor jer dobra poslovna ideja treba biti takva da povezuje vaše interese i vještine, podrazumijevaju upotrebu znanja ili vještina u kojima ste iskusni ili koje možete vrlo brzo svladati, zahtijeva financijska sredstva koja možete relativno brzo pribaviti, obećava najmanje četiri puta veći povrat na uložena sredstva od onoga koji biste ostvarili oročenjem istih sredstava u banci, ne zahtijeva zapošljavanje većeg broja djelatnika u prvoj godini poslovanja te je usmjerena na ciljano tržište kupaca s kojima vam je zadovoljstvo poslovati.

Ako Vaša ideja udovoljava nabrojenim zahtjevima, najvjerojatnije je dobra. Međutim da bi smo bili sigurniji neophodno je provjeriti poslovnu ideju. Najprikladniji način kojim će se detaljno provjeriti i promisliti poslovna ideja je izrada poslovnog plana. Poslovni plan treba dati odgovore na slijedeća pitanja: o kakvom se poduzetničkom pothvatu radi, kako će se posao obavljati, tko će obavljati posao, gdje će se posao obavljati i tko je nositelj poduzetničkog pothvata. Postoji niz varijeteta i varijanti obrasca poslovnog plana, a najčešće sadrže slijedeće:

1. Tko sam - ja (poduzetnik, vlasnik, direktor) i moja tvrtka? Koje su moje snage, mogućnosti, prednosti? Koji su moji motivi, ciljevi, planovi?
2. Što je moj posao – koji proizvod ili usluga? Koje potrebe zadovoljava, koju korist pruža? Koje su zakonitosti i kakvi su trendovi te djelatnosti?
3. Koje, kakvo i koliko je tržište za moj posao i kakvi su mu trendovi? Tko su moji kupci ili korisnici usluga? Tko je moja konkurencija? Zašto će kupci izabrati baš moj proizvod ili uslugu? Po čemu se razlikujem od konkurencije, koje su moje prednosti? Kako ću nuditi ili prodavati – kakav proizvod ili uslugu; po kakvoj cijeni i uvjetima; uz kakvu distribuciju i promociju? Koliko ću biti uspješan/uspješna u prodaji? Koju količinu proizvoda ili usluga mogu prodati u jedinici vremena?
4. Što, kako i kada treba za ostvarenje moje marketing strategije i marketing plana – prostor, oprema, ljudi, kapital?
5. Kakvi će biti rezultati ostvarivanja moje poslovne zamisli – prihodi, rashodi, profit, povrat ulaganja, točka pokrića i ostali pokazatelji?
6. Što, tko i kada treba napraviti da bi se plan proveo? Koje su moguće prepreke i rizici ostvarenja i kako ću ih uspješno riješiti?

Poslovni plan ćemo koristiti kao uputu, podsjetnik za uspješno ostvarenje poslovne zamisli te kao alat kontrole ako se uvjeti, pretpostavke, rokovi, ciljevi ili rezultati iz poslovnog plana promijene ili se ne ostvaruju tada ćemo provjeriti zašto se to događa i unijeti promjene u poslovni plan te se zapitati treba li, što i kako napraviti ili promijeniti da bi se naša poslovna zamisao uspješno ostvarila. Ako je potrebno, treba potražiti pomoć ili stručni savjet!

Nakon što izradimo poslovni plan dobro se je zapitati jesam li ja prava osoba za samostalno pokretanje posla. Iako ne postoji skup osobina potrebnih da čovjek postane i bude uspješan poduzetnik, niti postoji psihološki ili bilo koji drugi profil koji bi razlikovao uspješne od neuspješnih poduzetnika ipak postoje neke karakteristike koje krase uspješne poduzetnike kao što su:

- predanost i upornost
- sposobnost vođenja drugih
- opsjednutost prilikom
- tolerancija na rizik, spremnost na rad u nesigurnom okruženju
- kreativnost, prilagodljivost i samodopadnost
- motivacija za izvrsnošću

Posjedujete li osobine uspješnog poduzetnika možete provjeriti uz pomoć Priloga 6.

Svjedoci smo da veliki broj poduzetničkih pothvata vrlo brzo propada. Kako bismo sveli na najmanju moguću mjeru rizik od propadanja uz sve navedeno dobro je poznavati i neke od najčešćih poduzetničkih pogrešaka:

- „zaljubljenost“ u poduzetničku ideju – kada smo „zaljubljeni“ nismo u stanju baš racionalno razmišljati
- grandiozne ideje – trebali bi smo se svesti u okvire mogućeg i ostvarivog
- nedostatak fokusa – trebamo odrediti ono od čega ćemo graditi i razvijati svoj poduzetnički pothvat. Ne možemo se istovremeno baviti s puno različitih stvari
- preusko definiranje poduzetničke ideje – poduzetnička ideja treba imati potencijal za rast i razvoj
- nerealno sagledavanje troškova – treba sagledati i razmotriti sve moguće troškove, pri tome je dobro potražiti stručnu pomoć jer je moguće da ne znamo što nas sve čeka od troškova.

I za kraj, ali ne manje važno, u poduzetničkom pothvatu je poduzetnička etika, odnosno usvajanje i poštivanje normi ponašanja i moralnih vrijednosti društva u poslovanju i to: prema potrošaču / kupcu kojem treba davati istinite informacije i nuditi odgovarajuću vrijednost; prema konkurenciji koju se ne bi trebalo omalovažavati niti se ponašati se kao u ratu (uništiti svim sredstvima, pod svaku cijenu) te u konačnici prema društvu kroz njegovanje dobrog ukusa, moralnih načela, kulturnih vrijednosti, dobrih običaja, poštivanje obveza, sigurnosnih, ekoloških, radnih i sl. te ostalih normi dobrog poslovanja.



Nositelj projekta:



ZADRA nova
AGENCIJA ZA RAZVOJ
ZADARSKOG ŽUPANIJE

Agencija za razvoj Zadarske županije ZADRA NOVA
adresa sjedišta: Grgura Budislavića 99, 23000 Zadar
adresa poslovanja: Put Murvice 14, 23000 Zadar
tel: +385 23 492 880
zadra@zadra.hr
www.zadra.hr

Partneri:



HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE, Područni ured Zadar
Kralja Stjepana Držislava 7, 23 000 Zadar
tel: 023/300-800
HZZ.Zadar@hzz.hr
www.hzz.hr



ZADARSKA ŹUPANIJA
Upravni odjel za gospodarstvo, turizam,
infrastrukturu i EU fondove
Božidara Petranovića 8, 23000 Zadar
tel: +385 23 350 423
maja.bugarija@zadarska-zupanija.hr