



**Anticipiranje potrebnih
znanja i vještina za
razvoj konkurentnosti**



CEPOR

Globalna konkurencija znanja: kako razmišljaju u SAD-u

- **Analize pokazuju:**
 - Rast broja radnih mjesta za istraživačka i inženjerska zanimanja u SAD biti će 70% veći od stope rasta svih ostalih zanimanja
 - 29% svih zaposlenih u ovim zanimanjima trenutno su stariji od 50 godina
 - 25% svih diplomaca ovih zanimanja nisu rođeni u SAD
 - U Kini diplomira 4 puta više inženjera nego u SAD
 - Donositelji obrazovne politike smatraju situaciju prijetećom za konkurentsku poziciju SAD na globalnom tržištu



Ljudski resursi za R&D

- **Od 1991-2001 stopa rasta broja doktora znanosti znanstvenih i inženjerskih zanimanja:**
 - Kina 580%
 - Indija 26%
 - SAD 8.4%
 - Interes za ovim vrstama zanimanja u zemljama zapada opada, dok u zemljama istoka raste
- **Gdje je tu Hrvatska?**

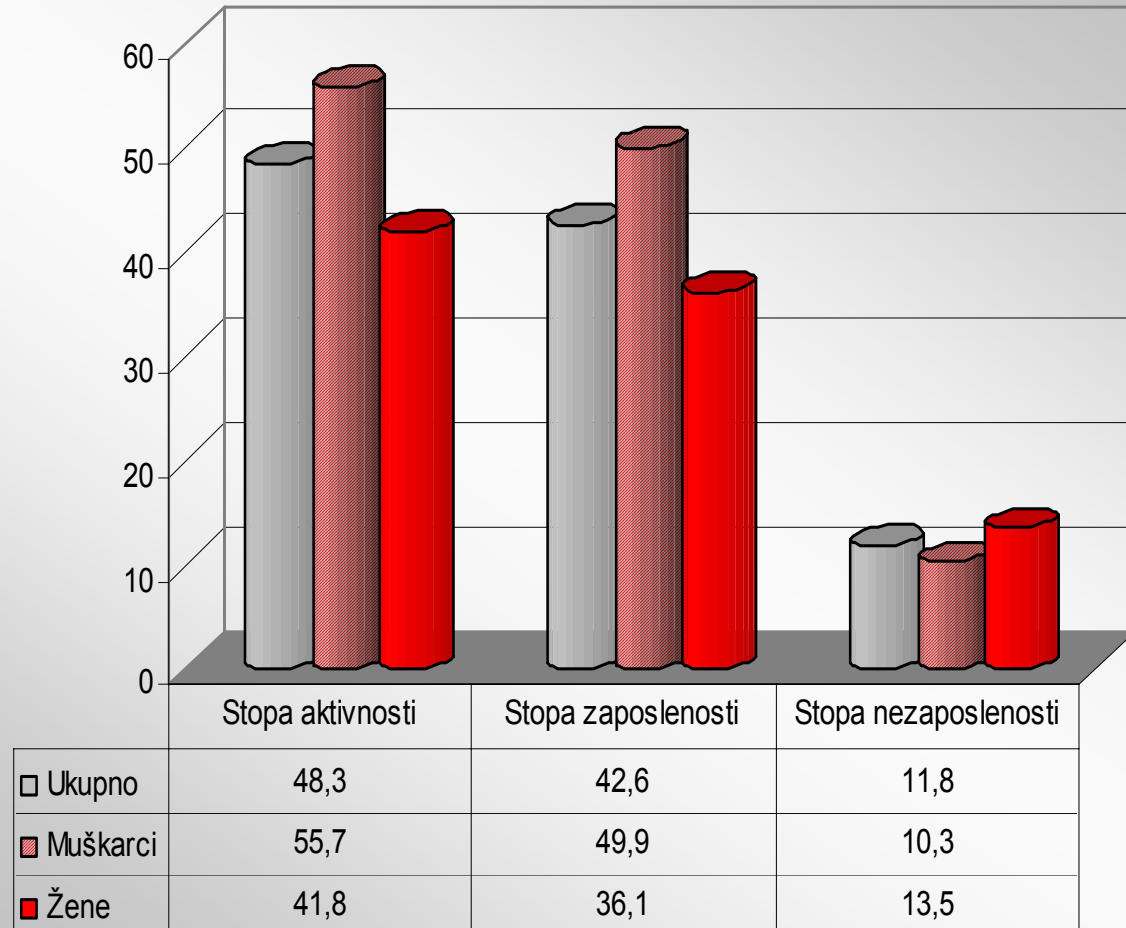
Doktorandi iz prirodnih, tehničko-tehnoloških, medicinskih i biotehničkih znanosti

1991. – 198 doktoranata
2001. – 197 “

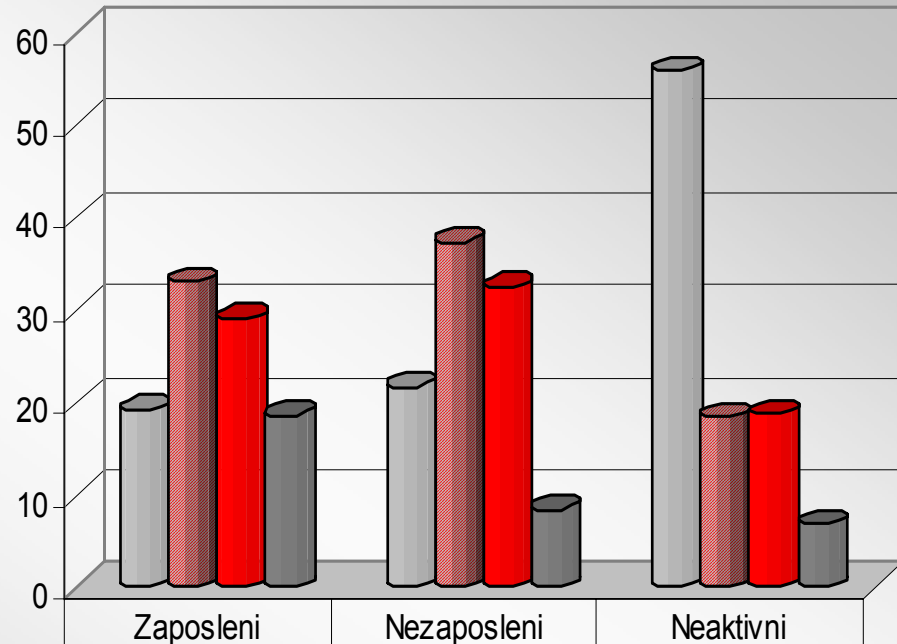
Od toga zanemarivi postotak u gospodarstvu



Izazovi na strani potražnje: RH vrlo slabo koristi svoje ljudske potencijale (ARS, 2006/1)



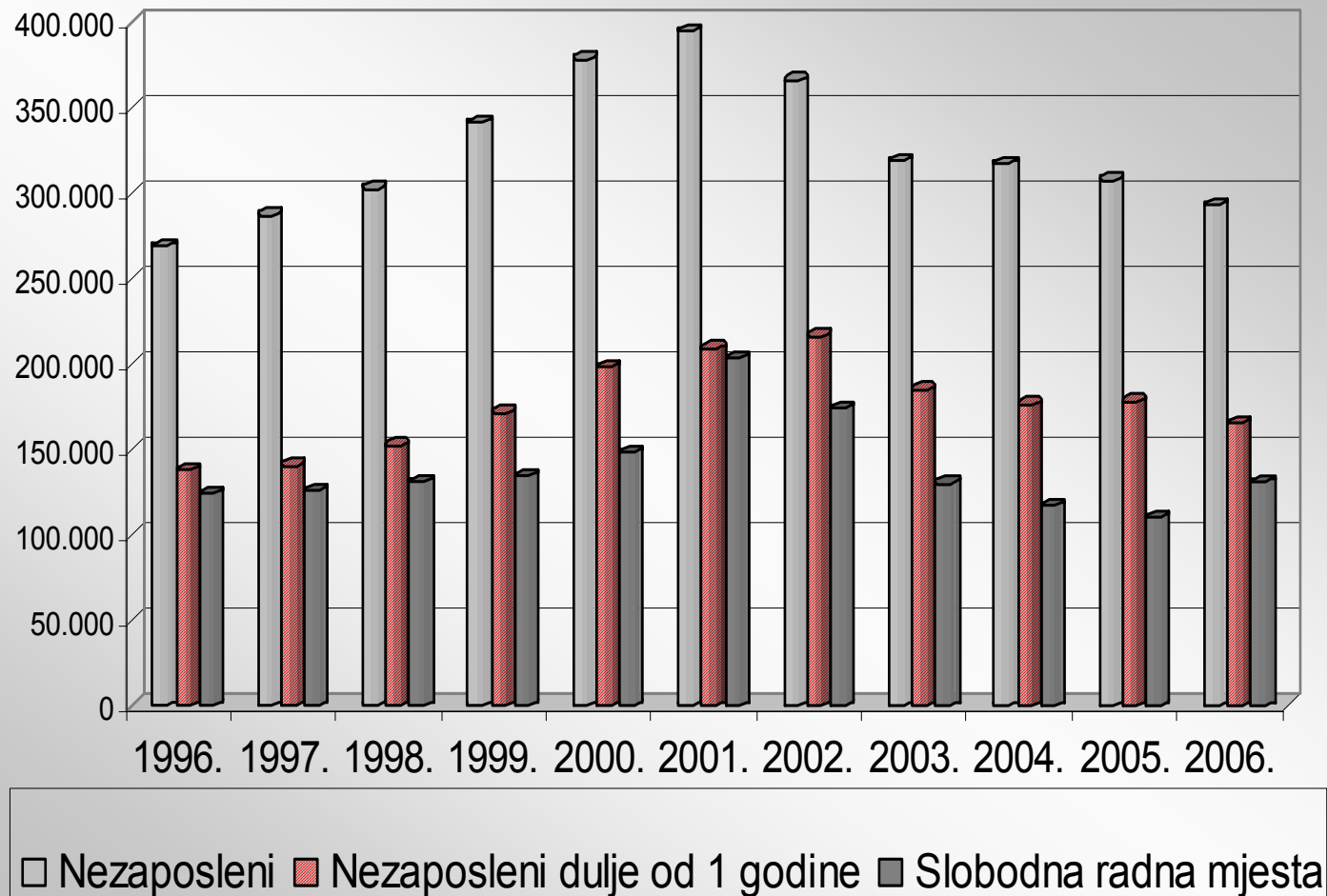
Školska sprema radnosposobnog stanovništva – nezaposleni i neaktivni slabije obrazovani od zaposlenih, (ARS 2006/I)



| | Zaposleni | Nezaposleni | Neaktivni |
|--|-----------|-------------|-----------|
| □ Osnovna škola i niže | 19,2 | 21,7 | 55,9 |
| ■ 3-godišnje srednje škole | 33,1 | 37,4 | 18,4 |
| ■ 4-godišnje srednje škole i gimnazije | 29,1 | 32,5 | 18,8 |
| ■ Više i visoke škole | 18,6 | 8,4 | 6,9 |



Skroman rast potražnje za radom ne absorbira dugotrajno nezaposlene (HZZ)



Mjerenje sadašnjeg jaza između ponude i potražnje

- **Mogući indikatori:**
 - Trajanje nezaposlenosti po zanimanjima, ili
 - Vrijeme potrebno da se popuni slobodno radno mjesto za određeno zanimanje
 - Regionalne neusklađenosti zbog niske mobilnosti radne snage
 - Pad interesa za obrazovanje za nisko plaćena zanimanja (tekstil, brodogradnja)
 - Atraktivne plaće za zanimanja u drugim zemljama (varioci zaposleni u talijanskim brodogradilištima)



Anticipiranje budućih potreba na temelju povjesnih kretanja

- **Analiza potražnje za zanimanjima mjeranjem:**
 - Efekta rasta ukupne zaposlenosti
 - Efekat rasta djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti
 - Efekat rasta udjela zanimanja u djelatnosti
 - Promjena znanja i vještina unutar zanimanja zbog inovacija, nove organizacije, tehnologije
 - Spajanje kompetencija iz više zanimanja



Mjerenje budućih potreba

- Procjena potencijala pojedinih sektora za rast i razvoj
 - Domaća/vanjska potražnja – projekcije po djelatnostima i zanimanjima
 - Mjerenje potencijala djelatnosti analizom klastera znanja
 - Znanstveni / tehnološki kapacitet – razvoj
 - Obrazovni kapacitet – distribucija znanja
 - Gospodarski kapacitet – primjena znanja
 - Povezanost između tri segmenta
 - Leadership u svakom od navedenih segmenata



Daljnji koraci

- **Osnovati partnerstvo institucija u obrazovanju, gospodarskih subjekata i istraživačkih institucija**
- **Zajednički definirati upisnu politiku i željene ishode obrazovnog procesa**
- **Provoditi sljedeće analize:**
 - Analize sektorskih potražnji na globalnom tržištu
 - Analize djelatnosti, zanimanja, znanja i vještina na hrvatskom tržištu
 - Uvesti nove instrumente istraživanja: ankete poslodavaca, registre studenata, longitudinalno praćenje generacija
 - Razviti metodologiju mapiranja klastera znanja kako bi se identificirali sektorski potencijali
 - Voditi intervju s liderima u navedenim djelatnostima o njihovim vizijama i potrebnim znanjima za budućnost



Hvala na pažnji

Kontakt:

Sanja Crnković-Pozaić

www.cepor.hr

098/98 151 65



CEPOR