UTJECAJ STEČENOG ISKUSTVA PUTEM STUDENTSKIH PRAKSI U INOZEMSTVU NA ZAPOŠLJAVANJE U SPLITSKO-DALMATINSKOJ ŽUPANIJI

Bejo, Nikola

Master's thesis / Diplomski rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:896125

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET

DIPLOMSKI RAD

UTJECAJ STEČENOG ISKUSTVA PUTEM STUDENTSKIH PRAKSI U INOZEMSTVU NA ZAPOŠLJAVANJE U SPLITSKO-DALMATINSKOJ ŽUPANIJI

Mentor:

prof. dr. sc. Želimir Dulčić

Student:

univ. bacc. oec. Nikola Bejo

Split, rujan, 2017

SADRŽAJ

1. **UVOD** 5

1.1. Problem istraživanja 5

1.2. Predmet istraživanja 7

1.3. Istraživačke hipoteze 7

1.4. Ciljevi istraživanja 8

1.5. Metode istraživanja 8

1.6. Doprinos istraživanja 9

1.7. Struktura rada 10

2. **MEĐUNARODNA MOBILNOST** 12

2.1. Pojam akademske mobilnosti 12

2.2. Akademska mobilnost kao politički cilj unutar Europske unije 12

2.3. Važnost akademske mobilnosti za pojedinca i društvo u cjelini 13

3. **ERASMUS** 14

3.1. Pojam i nastanak Erasmus-a 14

3.2. Početak Erasmus program 14

3.3. Razvoj Erasmusa 16

3.4. Socrates i Socrates II 16

3.5. Erasmus+ 17

3.6. Erasmus iskustvo 18

3.7. Erasmus programi 18

3.7.1. Ključna aktivnost 1: Mobilnost u svrhu učenja za pojedince 19

3.7.2. Ključna aktivnost 2: Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse 19

3.7.3. Ključna aktivnost 3: Podrška reformi politika 20

3.8. Erasmus+ školarine 20

3.9. Utjecaj Erasmus programa 20

3.10. Nalazi postojećih istraživanja 21

3.11. Erasmus u Hrvatskoj (2009./2010. – 2013./2014.) 21
3.12. Ostvarene studentske mobilnosti 22
3.13. Erasmus Studentska potpora u Hrvatskoj 23
4. **AIESEC** 25
4.1. Što je AIESEC? 25
4.2. Što znači kratica AIESEC? 25
4.3. Koliko je zaista velik AIESEC? 25
4.4. Povijest AIESEC-a 26
4.4.1. Osnivanje i prvi dani 26
4.4.2. Rast i globalno širenje 27
4.5. Vizija i misija AIESEC-a 28
4.5.1. Kako AIESEC ostvaruje svoju viziju? 29
4.5.2. Očekivane vrijednosti i kvalitete članova AIESEC-a 30
4.6. AIESEC način 31
4.7. AIESEC programi i aktivnosti 31
4.8. AIESEC Globalni Volonteri 32
4.8.1. Ciljevi programa 33
4.8.2. Prednosti koje članovi ostvaruju 33
4.8.3. Partneri i metrike programa 34
4.9. AIESEC Globalni Poduzetnici 34
4.9.1. Ciljevi programa 35
4.9.2. Prednosti koje članovi ostvaruju 35
4.9.3. Partneri i metrike programa 36
4.10. AIESEC Globalni Talenti 36
4.10.1. Ciljevi programa 37
4.10.2. Prednosti koje članovi ostvaruju 37
4.10.3. Partneri i metrike programa 37

4.11. Druga strana AIESEC-a 38
4.11.1. Marketing prema partnerima 38
4.11.2. AIESEC partneri 38
4.11.3. Obični partneri 39
4.11.4. Premium Partneri 39
5. **EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE** 41
5.1. Definiranje procesa primarnog istraživanja 41
5.2. Analiza rezultata istraživanja i testiranje hipoteza 42
5.3. Analiza rezultata te testiranje hipoteza studentske populacije 43
5.3.1. Deskriptivna statistika 43
5.3.2. Testiranje hipoteze 51
5.4. Analiza rezultata te testiranje hipoteza populacije poslodavaca 54
5.4.1. Deskriptivna statistika 54
5.4.2. Testiranje hipoteze 58
6. **ZAKLJUČAK** 63
LITERATURA 65
POPIS SLIKA 67
POPIS TABLICA 67
SAŽETAK 69
SUMMARY 70
PRILOG- ANKETNI UPITNICI 71
Anketni upitnik za poslodavce 71
Anketni upitnik za studente 73

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Fakultetska naobrazba je postala jedno od najcjenjenijih predispozicija za osiguranje sigurnije i stabilnije budućnosti pojedinca stoga i ne začuđuje činjenica da je sve veći broj osoba spremno na ulaganje u stjecanje istoga. Studentska populacija u Republici Hrvatskoj je u konstantnom rastu što pokazuje tendenciju studenata za završetkom studija, no tu nailazimo i na sami problem koji će biti predmet ovog istraživanja. Naime zbog velike količine studenata koji će se jednog dana naći na tržištu rada pred poslodavcima se predstavlja izazov selekcije potencijalnih zaposlenika iz studentske sfere te je potrebno raditi selekciju na temelju dodatnih parametara izuzev fakultetske naobrazbe[1].

Nažalost obrazovni sustav republike Hrvatske stavlja naglasak na teoretski dio obrazovanja te je praktična primjena tih znanja zastupljena u jako malom postotku na malom broju fakulteta. Upravo u navedenome se krije problem studenata u pronalasku zaposlenja, te poslodavaca u pronalasku adekvatne radne snage. Dakle studentima su potrebne dodatne kompetencije da bi se izdvojili iz velike mase te uhvatili pažnju poslodavaca u dolaženju do zaposlenja u budućnosti. Jedan od načina za postizanje ovog cilja jesu studentske prakse što će i biti primarni fokus ovog istraživanja.

“Studentima sugeriramo da ulažu u sebe na način da su u stalnom kontaktu s poduzećima kroz programe stručnih praksi, mentorstvom tijekom izrade seminarskih, završnih i diplomskih radnji te da pokažu interes za sudjelovanje na zajedničkim projektima poduzeća i akademske zajednice, za koje se nadamo da će ih biti sve više. Takvim pristupom studenti mogu već tijekom studija steći pristojno iskustvo i upoznati se s realnim sektorom"[2]

[1] Elite znanja u društvu (ne)znanja / urednica Katarina Prpić. Zagreb : Institut za društvena istraživanja, 2005.

[2] Poslovni dnevnik: Iskustvo stečeno kroz praksu i volontiranje za svakog je studenta najbolji ulog u njegovu buduću poslovnu karijeru

Evidentno je da je radno iskustvo traženo i poželjno prilikom prijave za posao no mnogi studenti se pitaju kako doći do iskustva ukoliko im nitko ne daje priliku za stjecanje istog[3]. Odgovor na to pitanje se krije upravo u stručnim praksama koje jako često mogu biti i volonterskog karaktera no omogućavaju pojedincu mnogo više od same novčane koristi, omogućavaju im doticaj sa realnim sektorom i pružaju toliko traženo iskustvo.

U ovom radu ćemo se odmaknuti i korak dalje te primarni fokus neće biti stavljen na studentske prakse koje se realiziraju unutar same republike Hrvatske već ćemo se fokusirati na međunarodne studentske prakse. U ovu svrhu pažnja će biti okrenuta ka dvjema vodećim organizacijama i programima u ovom području: Erasmus[4] program i Aisec[5].

Već je dokazana činjenica da osobe koje imaju želju upuštati se u ovakva međunarodna iskustva posjeduju određeni set osobina i vještina koje su privlačne poslodavcima te će se u ovom radu pokušati identificirati iste te im utvrditi njihovu važnost. Studenti koji su skloni prisustvovanju programima međunarodnih mobilnosti također za vrijeme mobilnosti razvijaju određeni set osobnih i poslovnih vještina te je zanimljiv sam razvoj na pogled budućeg zaposlenja u očima studenta i poslodavca.

„Studija pokazuje da 92% poslodavaca traži osobine poput tolerancije, povjerenja, vještina rješavanja problema, znatiželje, poznavanja svojih prednosti i slabosti te odlučnosti pri donošenju odluke o zapošljavanju. Testovi prije i poslije razdoblja međunarodne mobilnosti otkrivaju da Erasmus studenti pokazuju razvijenije spomenute osobine ličnosti čak i prije početka razmjena, a kad se vrate s mobilnosti, percepcija razvijenosti ovih vještina za 42% veća je kod ovih studenata u odnosu prema studentima bez iskustva međunarodne mobilnosti.“[6]

Uzimajući u obzir navedeno, potrebno je provesti istraživanje stvarnog utjecaja međunarodnog iskustva na mišljenje poslodavaca na užem području. U ovom slučaju riječ će biti o Splitsko-dalmatinskoj županiji gdje će se izvršiti anketno istraživanje na određenom broju poslodavaca

[3] Golub, B. O(p)stanak ili bijeg mladih iz znanosti // Revija za sociologiju : časopis Sociološkog društva Hrvatske, Vol.32 (2001)

[4]European commision; preuzeto sa https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_hr
[5] Aiesec; preuzeto sa http://aiesec.hr/prakse/global-talent/
[6] Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa http://mobilnost.hr/hr/

koji će izraziti svoje stavove prema iznesenoj temi. Želja rada je pokazati studentima da su potrebni i dodatni napori kako bi se došlo do željenih rezultata i približiti im programe koji im to mogu omogućiti.

1.2. Predmet istraživanja

Kao što je već prethodno rečeno najveći naglasak istraživanja biti će na utjecaju međunarodnih stručnih praksa na buduće zapošljavanje mladih. Istraživati će se mišljenja i stavovi poslodavaca te njihove preferencije na području Splitsko- dalmatinske županije. Također će određeni fokus istraživanja biti stavljen i na osobne i poslovne vještine koji studenti stječu međunarodnom mobilnošću te njihov utjecaj na njihov poslovni život. Detaljnije će se razraditi prilike koji se pružaju preko agencija za razmjenu i ostalih organizacija sličnog karaktera. Bitno je naglasiti da će se većina istraživanja odnositi na poslodavce u sferi turizma pod pretpostavkom da će se vještine stečene mobilnošću najjasnije manifestirati u toj sferi. Također sama stavka turizma je duboko ukorijenjena u svim vrstama mobilnosti pogotovo u međunarodnim.

1.3. Istraživačke hipoteze

U istraživanju se postavljaju sljedeće hipoteze:

- **HIPOTEZA H1:** Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima te lakše dolaze do radnih mjesta u Splitsko- dalmatinskoj županiji
    - **H1.1** Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima
    - **H1.2** Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije

Ove hipoteze se postavljaju jer će se anketnim upitnicima skupljati podaci samih studenata i njihovih iskustava sa međunarodnih stručnih praksi da bi se utvrdile vrijednosti koje su stečene prilikom same prakse te će se također prikupljati podatci vezani za poslodavce određenih turističkih industrija i sektora.

1.4. Ciljevi istraživanja

Glavni cilj ovog istraživanja je objasniti korelaciju između percepcije poslodavaca prema studentima sa internacionalnim iskustvom ostvarenim putem stručnih praksi te utjecaja na njihovo daljnje zapošljavanje u Splitsko-dalmatinskoj županiji. Također cilj je i obraditi prednosti koje stručne prakse daju studentima u vidu razvoja poslovnih vještina i osobnih stavova.

Ostali ciljevi:

- Definiranje vještina koje privlače poslodavce
- Podizanje svijesti o važnosti stručnih praksi
- Isticanje važnosti diferencijacije među studentskom populacijom
- Približavanje ponude studentskih praksa studentskoj populaciji
- Približavanje sistema državnog sufinanciranja za korisnike međunarodnih praksa

1.5. Metode istraživanja

Prilikom izrade rada i donošenja zaključka koristiti će se sljedeće metode[7]:

- **Metoda analize** - raščlanjivanje složenih pojmova, sudova i zaključaka na njihove jednostavnije sastavne dijelove te izučavanje svakog dijela za sebe i u odnosu na druge
- **Metoda deskripcije** - postupak opisivanja predmeta ili pojava odnosno postupak izgleda i osobina predmeta ili tijeka razvoja pojava.
- **Induktivna metoda** – do zaključka o općem sudu dolazi se na temelju posebnih ili pojedinačnih činjenica koje se obuhvaćaju dosljednom i sistematskom primjenom induktivnog načina zaključivanja. Polazi se od izučenog prema neizučenom, odnosno od većeg broja pojedinačnih pojava rade se uopćavanja. Ukratko, induktivna metoda se temelji na postupku zaključivanja od pojedinačnog prema općem
- **Deduktivna metoda** - temelji se na dedukciji, odnosno na zaključivanju od općih sudova ka pojedinačnim ili ka drugim općim sudovima. Ona služi u znanosti posebice za objašnjavanje činjenica i zakona, zatim predviđanja budućih događaja, otkrivanju novih

[7] Zelenika, R. (2000): Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela, Rijeka, str. 323-384

činjenica i zakona, provjeravanju hipoteza te za znanstveno izlaganje. Deduktivni način zaključivanja je u potpunosti sustavno i dosljedno primijenjen u deduktivnoj metodi. Za provođenje deduktivne metode pretpostavlja se poznavanje općih stavova, znanja na temelju kojih se shvaća ono pojedinačno. Iz deduktivne metode, kao njen razvijeniji oblik proizašla je aksiomatska metoda. Ona se zasniva na činjenicama ili načelima koji ne zahtijevaju dokazivanje jer su izravno očiti.

- **Metoda prikupljanja sekundarnih podataka** – metoda kojom se na temelju prethodnih istraživanja prikupljaju podaci, informacije, stavovi i mišljenja o predmetu istraživanja.
- **Metoda anketiranja** – metoda kojom se na temelju anketnog upitnika istražuju i prikupljaju podaci, informacije, stavovi i mišljenja o predmetu istraživanja.
- **Metoda komparacije** – postupak uspoređivanje istih ili srodnih činjenica, pojava, procesa i odnosa, odnosno utvrđivanja njihove sličnosti u ponašanju i intenzitetu i razlika među njima. Ova metoda omogućava istraživačima da dođu do raznih uopćavanja, novih zaključaka koji obogaćuju spoznaju.

Empirijsko istraživanje će se odvijati na temelju dvaju vrsta podataka. Glavna tema istraživanja percepcije poslodavaca će se provoditi prikupljanje primarnih podataka. Baza empirijskog dijela će biti anketa koja će se u elektroničkom obliku slati poduzećima na području splitsko-dalmatinske županije. Anketa će biti sastavljena od točno baziranih pitanja koja će biti postavljena u smjeru realizacije ciljeva istraživanja. Drugi dio istraživanja koji se odnosi na istraživanje razvoja vještina studenata će se također vršiti putem anketnog prikupljanja primarnih podataka uz pomoć ureda za međunarodnu suradnju ekonomskog fakulteta u Splitu.

1.6. Doprinos istraživanja

Broj stručnih radova na temu doprinosa stručnih praksa pri zapošljavanju je poprilično limitiran, pogotovo kada govorimo o međunarodnim praksama. Ta činjenica ni ne začuđuje u tolikom obujmu budući da su međunarodne prakse postale dostupne studentima tek u skorije vrijeme tj. prilikom ulaska Hrvatske u europsku uniju[8]. Upravo lakoća studentske mobilnosti je jedan od

[8] Zidarić, V. Bilateralna suradnja kao jedna od temeljnih odrednica obrazovnog položaja migranata // Theleme (Zagreb). - 41 (1995)

benefita koje je Hrvatska ostvarila ulaskom u Europsku uniju zbog lakšeg povezivanja fakulteta i ostalih obrazovnih ustanova među državama bilateralnim ugovorima. Postoje određene statistike raznih agencija koje su direktno vezane u proces razmjene studenata no ne vežu se direktno na zapošljavanje studenata što čini obrađivanje ove tematike tim zanimljivije i izazovnije te ostavlja dosta prostora za istraživanje. Budući da sudjelovanje u programima međunarodne razmjene iziskuje dosta hrabrosti i samopouzdanja te u konačnici predstavlja i ne mali trošak za studenta javlja se potreba za istraživanjem benefita koji se generiraju. Opće poznata je činjenica da je za studente mogućnost zapošljavanja i pronalaska radnog mjesta jedna od najvažnijih stavki njihovog obrazovanja stoga je potrebno uložiti dodatne napore za istraživanje ove jako bitne sfere. U konačnici sam rad bi trebao predstavljati jedan poticajni faktor studenata da nastave ulagati u sebe, svoje vještine i obrazovanje.

1.7. Struktura rada

Rad je podijeljen na 6 poglavlja. U uvodnom dijelu rada iznijeti će se problem i predmet rada te će se definirati ciljevi istraživanja. Također će biti postavljene I istraživačke hipoteze koje će se nakon empirijskog istraživanja prihvatiti ili odbaciti. Pobliže će se objasniti metode istraživanja te željeni doprinos rada.

Drugi dio rada će se bazirati većinski na općim činjenicama stručnih praksi. Razrađivati će se teorijski okvir stručnih praksi te mogućnosti internacionalne mobilnosti kao i institucionalna podrška samoj mobilnosti. Također će se pozornost obratiti i na aktere međunarodne mobilnosti kao i na popratne institucije koje potpomažu istu.

U trećem i četvrtom dijelu pažnja se posvećuje programima međunarodnih mobilnosti i ponuda stručnih praksa. U ovom dijelu će se posebno razrađivati najznačajniji program razmjene Erasmus, te organizacija Aisec koja većinu svog djelovanja bazira na stručnom osposobljavanju mladih putem stručnih praksi.

Peti dio rada je predodređen za empirijsko istraživanje gdje će se putem anketnog upitnika istraživati mišljenje poslodavaca o zapošljavanju studenata sa međunarodnim iskustvom. Također će se putem anketnog upitnika ispitivati stavovi studenata o potencijalnim koristima međunarodne mobilnosti. Završetak ove faze će se očitovati u testiranju postavljenih hipoteza

koje će rezultirati njihovim odbacivanjem ili prihvaćanjem. Završni dio rada će biti okarakteriziran sažetkom cjelokupnog rada te iznošenjem zaključaka.

2. MEĐUNARODNA MOBILNOST

2.1. Pojam akademske mobilnosti

Pojam akademske mobilnosti se odnosi na boravak studenata ili nastavnog osoblja na drugome visokom sveučilištu u svrhu studija. Ovaj pojam se primarno odnosi na međunarodnu mobilnost tj. na boravak studenata ili nastavnog osoblja na visokim učilištima izvan matične zemlje no također se može odnositi i na period studiranja na drugome učilištu unutar zemlje.

Akademske mobilnosti se mogu ostvariti u različitim trajanjima. Postoje kratki programi akademske mobilnosti koji se odnose na periode od jednog semestra ili cijele akademske godine koja se nadalje priznaje na matičnom sveučilištu ili na cjelovite studijske programe koji rezultiraju dodjelama diploma.

Pojam akademske mobilnosti također se veže i na dimenziju koja nije direktno vezana za samo studiranje. U kontekstu Europske unije koristi se pojam „mobilnost mladih“ koji se odnosi na boravak izvan matične zemlje u svrhu radne prakse, rada u zajednici ili dodatne izobrazbe u kontekstu cjeloživotnog učenja.

Također kada govorimo o vrstama mobilnosti pojavljuje se i pojam „virtualne mobilnosti“ koji se odnosi na korištenje informacijskih tehnologija u svrhu razvoja partnerstva tj. razmjene na daljinu s mladima u drugim zemljama kao dio obrazovnih projekata.

2.2. Akademska mobilnost kao politički cilj unutar Europske unije

Akademska mobilnost unutar Europske unije nije važna samo u kontekstu prava na slobodno kretanje već pridonosi i ciljevima unije.

Ciljevi akademske mobilnosti su[9]:

- Povećanje osjećaja pripadnosti Europi kod građana
- Promicanje socijalne i profesionalne integracije
- Osiguranje konkurentnosti europskog gospodarstva

[9] Važnost međunarodne mobilnosti studenata; preuzeto sa: http://www.iro.hr/userdocs/File/Publikacije/Vaznost_medjunarodne_mobilnost.pdf

Europska povelja stavlja naglasak na akademsku mobilnost kao prioritet jer upravo kroz obrazovanje te boravkom izvan matične države građani razmjenjuju iskustva te se upoznaju sa kulturama unutar Europe čime dobivaju osjećaj pripadnosti što vodi ka ujedinjenju Europe u političkom smislu. Također je poveljom naglasak stavljen i na razvoj međunarodnog gospodarstva koji se temelji na izgradnji društva znanja. U ovom kontekstu otvorenost prema stranim kulturama i sposobnost rada i obrazovanja u višejezičnim sredinama nužni su za konkurentnost europskoga gospodarstva.

Sukladno sa ovim ciljevima težnja Europske unije je da se svim mladima osiguraju jednake mogućnosti boravka u drugoj europskoj zemlji radi razmjene znanja i iskustva. Samim time unija pred svoje zemlje članice stavlja izazov za razvoj programa te izrade mjera koje bi poticale mlade na međunarodnu mobilnost. Na temelju ovih ciljeva je nastao program Erasmus o kojemu će se više izlagati u nastavku rada.

2.3. Važnost akademske mobilnosti za pojedinca i društvo u cjelini

Osim političke važnosti akademske mobilnosti u Europskoj uniji, mobilnost studenata donosi pozitivne pomake na individualnoj, institucionalnoj i široj društvenoj razini.

Među svim pozitivnim rezultatima naglasak se najviše stavlja na razvoj individualne razine. Naime boravkom u inozemstvu studenti stječu nova znanja koja su u procesu globalizacije važna na tržištu rada te se samim time i povećava broj studenata koje je moguće zaposliti unutar Europske unije.

Nadalje izloženost drugim kulturama i jezicima također razvija uzajamno (ili međukulturalno) razumijevanje građana, promiče solidarnost, razmjenu ideja i bolje znanje o različitim kulturama. Upravo razvoj ovih individualni kvaliteta je jedan od ciljeva unije jer se povećava razina tolerancije te se jača svijest o borbi protiv svih oblika diskriminacije.

Osim koristi pojedinaca, akademska mobilnost izravno pridonosi razvoju visokog obrazovanja. Mobilni studenti i nastavnici nositelji su novih ideja i novih kontakata čime utječu na povećanje međunarodne suradnje među visokim učilištima.

3. ERASMUS

3.1. Pojam i nastanak Erasmus-a

Kada govorimo o studentskoj mobilnosti neizostavno je govoriti o programu Erasmus koji je najveći program Europske unije na području mobilnosti i osposobljavanja studentske populacije. Program je nazvan po nizozemskom humanistu i književniku Erazmu Roterdamskom te je osnovan 1978. godine. Erasmus je akronim od European Community Action Scheme for the Mobility of University Students te spada u jednu od glavnih obrazovnih politika Europske unije.

3.2. Početak Erasmus program

Iza postanka Erasmusa, krije se zanimljiva povijesna drama, u čijoj glavnoj ulozi nalazi se jedna francuska studentica koja se odlučila boriti za ostvarenje svojih studentskih prava.

Naime, francuska studentica Francois Garver[10] je sredinom 80-tih godina upisala studij umjetnosti u gradu Liegeu u Belgiji, te je bila primorana plaćati dodatne troškove upisnine za strane studente.

Belgijska vlada je pod pritiskom velike količine dolaznih studenata krajem 1970-tih godina uvela obavezne troškove upisnine za strane studente što je studentica Garver odbila platiti te joj nije omogućen upis u sljedeću akademsku godinu.

Gubitkom studentskih prava također je izgubila i pravo na boravak u Belgiji, te je pod prijetnjom deportacije odlučila podići tužbu protiv fakulteta (Academie Royale des beaux- Art) te grada Liegeua za diskriminaciju.

Ova tužba imala je veliki odjek u javnosti zbog Rimskog ugovora o osnivanju Europske ekonomske zajednice iz 1957.godine kojim se zabranjivala svaka vrsta diskriminacije na osnovi nacionalnosti. Iako Rimski ugovor nije naglašavao obrazovanje kao jednu od europskih politika postojala je stavka o strukovnom usavršavanju koje su zemlje članice potpisale.

[10] Lukić, N. Et al., (2015), Sudjelovanje visokih učilišta iz Republike Hrvatske u programu Erasmus od 2009. do 2014. godine, Zagreb:Agencija za mobilnost i programe EU, str. 7; preuzeto sa: http://www.mobilnost.hr/cms_files/2015/09/1442909278_erasmus-rezultati-web.pdf

Na temelji toga, Francois Garver je odobren privremeni upis na akademiju. Njena tužba je proslijeđena Europskom sudu pravde **koji je presudio u korist tužiteljice.**

Slučaj „Garver“ je bio velika prekretnica za ravnopravnost stranih studenata u svim zemljama članicama jer je predstavljao presedan koji je bilo temelj mnogih tužbi stranih studenata protiv lokalnih institucija. Zahvaljujući upravo njenom slučaju danas sve zemlje članice europske unije moraju osigurati jednaka prava upisa stranim studentima kao i domaćim studentima, tj. bez diskriminacije.

Nakon donošenja ove presude Europska komisija je predložila osnivanje dvaju programa:

- **Comett** - program koji je bio namijenjen poticanju suradnje i razmjene između sveučilišta i gospodarstva te,
- **Erasmus** - program namijenjen suradnji visokih učilišta i studentskoj mobilnosti

Također je potrebno istaknuti da su značajna sredstva bila izdvojena za realizaciju ovih dvaju projekata:

- **85 milijuna ECU** (European Currency Unit) za Erasmus
- **45 milijuna ECU** (European Currency Unit) za Comett

Iako se ovaj početak Erasmusa smatra velikim iskorakom u smjeru implementacije obrazovanja u okvirima europske politike, veliki otpor pojedinih zemalja nije izostao, ponajviše zbog osjećaja da ovakva odluka direktno ugrožava suverenitet njihovih država.

Među tim državama su se našle **Francuska, Danska, Njemačka, Ujedinjeno kraljevstvo** i **Nizozemska**, koje su u dva navrata tražile od suda europske unije poništenje presude.

Srećom, oba puta su njihovi zahtjevi odbijeni, te je samim time prijašnja presuda potvrđena. Ovim činom dana je potpuna pravna podloga za implementaciju dvaju programa.

O popularnosti Erasmus programa najviše govori broj polaznika i zainteresiranih studenata unutar Europske unije. Samo u prvoj godini pokretanja Erasmus programa sudjelovalo je oko **3000 studenata,** dok se taj broj do danas procjenjuje na 3 milijuna studenata koji su ostvarili neku vrstu studentske mobilnosti unutar ovog okvira.

3.3. Razvoj Erasmusa

Daljnji razvoj Erasmus programa se nastavlja kroz dva krovna programa Socrates i Program za cjeloživotno obrazovanje. Unutar ovih krovnih programa Erasmus se nalazi samo kao jedan od akcijski planova.

3.4. Socrates i Socrates II

Socrates program[11] se odnosi na period djelovanja od 1995 do 1999. godine dok je Socrates II nasljednik te mu je područje djelovanja od 1. Siječnja 2000. godine do 31. Prosinca 2006.

Socrates je program koji se temelji na dvije glavne ideje a to su promicanje cjeloživotnog obrazovanja te razvijanje Europe kao društva znanja.

Iz ove glavne dvije ideje možemo izdvojiti pet glavnih operativnih ciljeva:

- Jačanje europske dimenzije na svim područjima te davanje pristupa edukativnim resursima sa posebnim naglaskom na jednakim prilikama
- Jačanje znanja europskih jezika, posebno onih koji su manje zastupljeni i manje podučavani
- Promoviranje suradnje i mobilnosti na polju edukacije potičući razmjenu među edukacijskim institucijama kao i razvoj otvorene i distancirane edukacije te bolje priznavanje diploma i perioda studiranja
- Poticanje inovacija u svrhu poboljšavanja učenja koristeći se novim tehnologijama
- Promoviranje jednakih mogućnosti u svim sektorima obrazovanja

Program Socrates se tvorio od 5 glavnih akcijskih planova (programa);

- COMENIUS – program koji se bazira na ranu edukaciju, osnovne i srednje škole te mu je glavni cilj bio poboljšanje kvalitete edukacije sa većim naglaskom na učenje stranih jezika
- ERASMUS- program koji se bazira na fakultetsko obrazovanje te za cilj ima poticanje mobilnosti te učenje jezika

[11]Wikipedia; preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Socrates_programme

- GRUNDTVIG – program sličan Comeniusiu i Erasmusu koji se temelji na poboljšavanju edukacije odraslih osoba koje su isključene iz obrazovnog sutava te njihovu integraciju u društvo znanja
- LINGUA- program namijenjen specifično za učenje stranih jezika
- MINERVA- program namijenjen promociji informatičkih i komunikacijskih tehnologija te multimedije u svrhu provođenja edukacije

Socrates program je bio izrazito značajan zbog toga što je bio usmjeren na širu društvenu populaciju. U ovom programu su sudjelovali učenici i studenti, profesori te svo osoblje koje je imalo doticaja sa edukativnom sferom, lokalne i regionalne organizacije, predstavnici radnika i sindikata te poslovni sektor (poduzeća, poslovna udruženja, predstavnici industrije). Socrates II program je bio aktivan u 31 zemlji. Petnaest zemalja Europske unije, EFTA/EEA zemlje: Island, Lihtenštajn i Norveška te 13 ostalih zemalja te je budžet iznosio 1850 milijuna eura u periodu od 6 godina.

3.5. Erasmus+

Erasmus+ je trenutni Europski okvir[12] unutar kojeg se događaju sve aktivnosti nastavne na već spomenute programe. Erasmus+ je krovni program koji integrira sve EU platforme za edukaciju, usavršavanje, mladež i sport te je utemeljen 2014, a traje do 2020. godine.

Erasmus+ zamijenio je sedam postojećih programa iz generacije 2007. – 2013. - Program za cjeloživotno učenje s potprogramima Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig, program Mladi na djelu te pet programa međunarodne suradnje Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink i Program suradnje s industrijaliziranim državama i teritorijima. Prvi se put uvodi i podrška području sporta.

Erasmus+ nudi mogućnosti međunarodne mobilnosti za pojedince te međunarodne suradnje za organizacije, među ostalim:

- provođenje razdoblja studija u inozemstvu
- obavljanje stručne prakse
- stručna usavršavanja i osposobljavanja

[12]European Comission; preuzeto sa: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

- volontiranja
- razmjene mladih
- rad na međunarodnim projektima usmjerenima na modernizaciju i internacionalizaciju sektora obrazovanja, osposobljavanja, mladih i sporta

3.6. Erasmus iskustvo

Za većinu studenata koji sudjeluju na Erasmus studentskim razmjenama, Erasmus predstavlja prvo iskustvo života i školovanja u stranoj državi. Posljedično, Erasmus je postao prekretnica u modernom fakultetskom obrazovanju, jedna od onih kultnih stvari o kojima se priča i koje se redovito slavi u studentskom diskursu.

Možda i najzanimljiviji je društveni fenomen koji Erasmus predstavlja – kako za studente koji putuju, tako i za fakultete koji ugošćavaju Erasmusovce. U centru programa je upoznavanje kulture i integriranje u život države domaćina, što znatno olakšava posao domaćina.

Ne škodi ni činjenica da europski studenti ostaju na području Europe, promičući na taj način razmjenu iskustava na lokalnom tržištu, ali i tržištu Europske Unije.

Nije teško primijetiti popularnost Erasmus programa među studentima – što zbog jednostavnosti prijave, što zbog sufinanciranja i života u stranoj državi. Erasmus program je jedno od najbolje prihvaćenih iskustava strane prakse na domaćim sveučilištima.

3.7. Erasmus programi

Kao i mnogi drugi programi Europske Unije, Erasmus također ima niz aktivnosti koje stvaraju okosnicu platforme.

Kod Erasmus+ programa, struktura uključuje niz aktivnosti vezanih za mobilnost, sport i kulturu. **Podebljane** aktivnosti označavaju ključne aktivnosti unutar programa [13].

[13]Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/programi-u-nadleznosti-agencije-za-mobilnost-i-programe-europske-unije/

Tablica 1: Pregled aktivnosti u okviru Erasmus programa

Mobilnost u svrhu učenja za pojedince	**Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse**	**Podrška reformi politika**
Program Jean Monnet		Sport

3.7.1. Ključna aktivnost 1: Mobilnost u svrhu učenja za pojedince

U okviru Ključne aktivnosti 1 - Mobilnost u svrhu učenja za pojedince, Erasmus+ mladim osobama nudi mogućnosti sudjelovanja u inozemnim aktivnostima koje uključuju:

- Razmjene mladih
- Europsku volontersku službu / Europske snage solidarnosti
- Projekte Europske volonterske službe velikih razmjera

Uz navedeno, u okviru Ključne aktivnosti 1 - Mobilnost u svrhu učenja za pojedince, Erasmus+ osobama koje rade s mladima nudi prilike sudjelovanja u inozemnim aktivnostima koje uključuju:

- Aktivnosti osposobljavanja i umrežavanja
- Promatranje rada (*job shadowing*).

3.7.2. Ključna aktivnost 2: Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse

U okviru Ključne aktivnost 2 - Suradnja za inovacije i razmjenu dobre prakse, organizacijama mladih i za mlade nude se mogućnosti sudjelovanja u:

- Strateškim partnerstvima – organizacije ili neformalne skupine mladih, aktivne u radu s mladima, mogu se prijaviti za dobivanje financijske potpore kako bi financirali projekte suradnje usmjerene na poboljšanje praksi rada s mladima
- Transnacionalnim inicijativama mladih
- Izgradnji kapaciteta – poticanju suradnje i razmjenama u području mladih između programskih i partnerskih država iz različitih regija svijeta

3.7.3. Ključna aktivnost 3: Podrška reformi politika

U okviru Ključne aktivnosti 3 - Podrška reformi politika, kroz aktivnost Sastanci mladih i donositelja odluka u području mladih (Strukturirani dijalog) promiče se aktivno sudjelovanje mladih u demokratskom životu te se potiču rasprave o temama koje su od izrazite važnosti za mlade.

Projekti u okviru **Strukturiranog dijaloga** mogu biti u obliku sastanaka, konferencija, savjetovanja i događanja kojima se povezuju mladi i donositelji odluka.

3.8. Erasmus+ školarine

Svi sudionici Erasmus programa imaju mogućnost ostvariti financijsku potporu u obliku školarine. Erasmus školarina dodjeljuje se unutar nekoliko kategorija kandidata, a dodjeljuje se u obliku jednokratne isplate fiksnog iznosa novca. Novac je namijenjen smanjenju životnih troškova koji nastaju studiranjem u inozemstvu.

Zanimljivo je da studenti mogu samo jednom ostvariti Erasmus školarinu za vrijeme trajanja programa mobilnosti, dakle onemogućena je potpuna financijska pokrivenost za studente koji žele ostvariti više stručnih praksi u inozemstvu.

Erasmus školarina procjenjuje se obzirom na državu destinacije, a isplaćuje se kao suma mjesečnih rata u trajanju boravka na Erasmus programu.

3.9. Utjecaj Erasmus programa

U ovom poglavlju ćemo se osvrnuti na već postojeće istraživanje utjecaja Erasmus programa koje je provedeno od strane Europske komisije. Bitno je naglasiti da sve informacije izložene u ovom poglavlju se odnose na period do 2013. godine budući da noviji podatci još nisu objavljeni.

Referencirana studija obuhvatila je više od 75 000 studenata i bivših studenata, ali i više od 5000 zaposlenika, 1000 visokih učilišta i 650 poslodavaca iz 34 zemlje. U konačnici, reklo bi se da je studija zaista sveobuhvatna, stoga vrijedi razmotriti već postojeće činjenice.

3.10. Nalazi postojećih istraživanja

Postojeće istraživanje sugerira da mladi ljudi koji su studirali ili vršili osposobljavanje u inozemstvu ne stječu samo vertikalno orijentirana znanja iz područja studija, već jačaju i komunikacijske i socijalne vještine.

Možda najznačajnije, studija je pokazala da studenti koji sudjeluju na Erasmus programima imaju 23% nižu stopu nezaposlenosti od studenata koji nisu sudjelovali (pet godina nakon završetka studija).

Nadalje, studija je ustvrdila da 92% poslodavaca kod većine potencijalnih kandidata traži upravo one osobine koje Erasmus razvija[14]:

- Tolerancija
- Povjerenje
- Rješavanje problema
- Znatiželja
- Poznavanje vlastitih prednosti i slabosti

Da ne duljimo, postojeće istraživanje pokazuje da Erasmus potiče niz pozitivnih osobina iz poslovnog i društvenog spektra kod velikog postotka polaznika programa:

- Razvoj poduzetničkog duha
- Razvoj profesionalne odgovornosti
- Rast broj partnera druge narodnosti u odnosu na druge studente

3.11. Erasmus u Hrvatskoj (2009./2010. – 2013./2014.)

Od početka Erasmusa u Hrvatskoj, bilježi se kontinuiran rast ostvarenih sredstava, uključenih institucija i realiziranih stručnih praksi. U periodu koji promatramo, na raspolaganju je Hrvatska imala preko 10 milijuna eura za programe Erasmus individualne mobilnosti, uz preduvjet da visoka učil+šta koja sudjeluju steknu Erasmus sveučilišnu povelju.

[14]Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://arhiva.mobilnost.hr/index.php?id=986

Od 2009. kada je samo 8 visokih učilišta imalo Erasmus sveučilišnu povelju, 2014. dolazimo do broja od 26 visokih učilišta s poveljom, znatno povećavajući broj studenata koji mogu participirati u Erasmus školarinama i programima mobilnosti.

Možda najbolji pokazatelj rasta Erasmus programa u Hrvatskoj je iduća tablica izvučena iz izvješća o sudjelovanju visokih učilišta u programu Erasmus od 2009. do 2014. godine.

Važno je napomenuti da se broj ostvarenih mobilnosti odnosi na jedinice mobilnosti, ne na ukupan broj studenata koji su sudjelovali.

Tablica 2: Ugovorena i realizirana sredstava u razdoblju od 2009./2010. do 2013./2014.

Natječajno razdoblje	Broj visokih učilišta	Broj ostvarenih mobilnosti studenata i (ne)nastavnog osoblja	Raspoloživa sredstva za individualne mobilnosti	Ugovorena sredstva	Realizirana sredstva	Ugovorenost (%)	Realizirana sredstva (%)
2009./2010.	8	284	264.616,99 €	250.007,08 €	240.512,72 €	94,5%	96,20%
2010./2011.	16	671	980.250,00 €	980.250,00 €	935.600,11 €	100,0%	95,45%
2011./2012.	19	1076	2.299.220,00 €	2.194.283,20 €	2.137.189,03 €	95,4%	97,40%
2012./2013.	20	1415	3.134.131,42 €	3.016.840,71 €	2.692.822,94 €	96,3%	89,26%
2013./2014.	26	1799	3.615.561,00 €	3.609.561,00 €	3.495.594,26 €	99,83%	96,68%

Izvor: Agencija za međunarodnu mobilnost, http://www.mobilnost.hr/

3.12. Ostvarene studentske mobilnosti

Zanimljivo je primijetiti da se u istom periodu, studenti koji ostvaruju program mobilnosti dijele na dvije velike skupine po kriteriju svrhe ostvarivanja Erasmus programa:

- Njih 72.5% ostvaruje mobilnost **u svrhu studijskog boravka**
- A tek njih 27.5% ostvaruje mobilnost **u svrhu stručne prakse**

Iz ovih rezultata, reklo bi se da su ERASMUS-ovci potpuno drugačija demografija u odnosu na korisnike AIESEC-ovih programa mobilnosti, no o tome nešto više u kasnijim poglavljima diplomskog rada. Zanimljiva je i činjenica da je samo 6.2% studenata imalo prethodno iskustvo u mobilnosti – Hrvatski studenti mobilnost koriste u ogromnom postotku samo jednom.

Iz perspektive izvora studentske mobilnosti, sveučilišta u potpunosti dominiraju statističkom slikom:

- **91% ostvarenih mobilnosti dolaze iz 7 velikih sveučilišta**
- 9% ostvarenih mobilnosti dolaze iz ostalih visokih škola i veleučilišta

Svi rezultati prezentirani ovdje vidljivi su i iz sljedeće tablice, izvučene iz izvješća o sudjelovanju visokih učilišta u programu Erasmus od 2009. do 2014. godine.

Tablica 3: Odlazne studentske mobilnosti u razdoblju 2009./2010. – 2013./2014. godine prema vrsti visokog učilišta

Natječajno razdoblje	Veleučilišta i visoke škole		Sveučilišta		Ukupan broj odlaznih studenata
	broj odlaznih studenata (N)	*%*	*broj odlaznih studenata (N)*	*%*	*broj odlaznih studenata (N)*
2009./2010.	11	5	224	95	235
2010./2011.	60	11	485	89	545
2011./2012.	89	10	793	90	882
2012./2013.	76	7	1048	93	1124
2013./2014.	152	11	1251	89	1403
UKUPNO	**388**	**9**	**3801**	**91**	**4189**

Izvor: Agencija za međunarodnu mobilnost, http://www.mobilnost.hr/

3.13. Erasmus Studentska potpora u Hrvatskoj

Za kraj priče o Erasmusu u Hrvatskoj, zanimljivo je spomenuti prosječni iznos mjesečne potpore koji se dodjeljuje svim studentima korisnicima Erasmus mobilnosti. Naime, iznos Hrvatske financijske mjesečne potpore za Erasmus studente iznosio je[15]:

- 2009./10. – 144,79 €
- 2010./11. – 293,95 €
- 2011./12. – 400,22 €
- 2012./13. – 414,69 €

[15] Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://www.mobilnost.hr/cms_files/2015/09/1442909278_erasmus-rezultati-web.pdf

Ovaj dobar trend se po pričama studenata nastavio i u godinama nakon natječajne godine 2012./13. Za usporedbu, europska financijska mjesečna potpora za Erasmus studente u istom periodu iznosila je:

- 2009./10. – 254 €
- 2010./11. – 250 €
- 2011./12. – 250 €
- 2012./13. – 272 €

Osnovno objašnjenje za rast iznosa potpora studentima je rast iznosa ugovorenih sredstava visokim učilištima – aktivnim radom i ostvarenjem prava na Povelju, financijska potpora je prirodno rasla iz godine u godinu.

4. AIESEC

4.1. Što je AIESEC?

AIESEC je međunarodna, globalna platforma za mlade namijenjena razvoju i istraživanju vodstva, poslovnih i upravljačkih vještina. Po pitanju pravne strukture AIESEC je ne-politička, neovisna, neprofitna organizacija u koju se mogu učlaniti studenti i završeni polaznici srednjih škola.

AIESEC je osnovan 1948. godine i smatra se najvećom svjetskom organizacijom koju vode mladi. Moto AIESEC-a [16] je jednostavan ali upečatljiv:

"Empowering Young People for Peace and Fulfillment of Humankind's Potential"

Članovi AIESEC-a bave se rješavanjem svjetskih problema, bez diskriminacije po pitanju etničke, rasne, seksualne i religijske pripadnosti. Svi problemi su jednako važni u očima AIESEC-a.

Sjedište AIESEC-a je u Rotterdamu (Nizozemska).

4.2. Što znači kratica AIESEC?

U današnje vrijeme, AIESEC više nije kratica, već puno ime organizacije. Međutim, to nije uvijek bilo tako. AIESEC je originalno bila kratica za francuski naziv organizacije:

"Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales"

4.3. Koliko je zaista velik AIESEC?

AIESEC spada među zaista velike svjetske organizacije, a ujedno je i najveća svjetska organizacija koju vode mladi. AIESEC mreža uključuje gotovo 100,000 članova u 127 država i teritorija.

[16] SlideShare; preuzeto sa: https://www.slideshare.net/aiesecnorway1948/aiesec-history-12096938

Međutim, pravi opseg AIESEC-a ipak zahtijeva više pojašnjenja. Trenutno AIESEC na godišnjoj razini ima sljedeće rezultate:

- Nudi više od 27,500 voditeljskih pozicija diljem svijeta
- Organizira više od 500 voditeljskih konferencija za AIESEC članove
- Ostvaruje suradnju sa 2,400 fakulteta
- Ostvaruje suradnju sa 8,000 partnerskih organizacija

Osim regularnih studentskih razmjena navedenih iznad, AIESEC organizira i niz djelatnosti na području fakulteta s kojima surađuje, tako da je stvarna veličina dosega AIESEC-a još i veća od slike koju stvaraju ove brojke.

4.4. Povijest AIESEC-a

4.4.1. Osnivanje i prvi dani

Ideja iza AIESEC-a počinje 1938.[17], kada predstavnici poslovnih i ekonomskih škola diljem Europe počinju razmjenjivati informacije o različitim programima i prilikama edukacije u državi iz koje dolaze. Ovaj uspješan, ali neformalan, način predaje i razmjene informacija među mladima doveo je do uspješnih suradnji i samoinicijativnih dogovora među, do tada, nepovezanim fakultetima i državama.

U tim predratnim danima, studenti su stručnu praksu odrađivali u susjednim državama, pa je protok informacija bio relativno neometan. Početkom drugog svjetskog rata, ovaj koridor razmjene iskustava prestaje, stvarajući potrebu za formalnom udrugom koja može izdržati vanjske prijetnje bolje nego pojedinici.

1944. godine, u Stockholmu, Bertil Hedberg (službeno zaposlen u Štokholmskoj školi ekonomije) i studenti Jaroslav Zich (Čehoslovačka Republika), Jean Choplin (Francuska) i Stanislas Callens (Belgija) osnovali su AIESEC, udrugu koja je prethodila formalnom osnutku AIESEC-a kakvog danas poznajemo.

[17] Wikipedia; preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/AIESEC

1948. godine, AIESEC je i službeno osnovan, reklo bi se, u pravo vrijeme i na pravom mjestu. Europa je upravo ušla u fazu oporavka nakon drugog svjetskog rata: tvornice, tvrtke, trgovine i lanci su netom ostali bez velikog djela upravljačkog kadra. Potražnja za menađerima, upraviteljima i vođama bila je velika, međutim, problem nedostatka radne snage kočili su i narušeni društveni i politički odnosi među europskim državama.

AIESEC, udruga vođena od strane mladih ljudi specijaliziranih za upravljanje, razvoj voditeljskih vještina, s dobrom ekonomskom i društvenom pozadinom, pokazao se kao pravi faktor za rješavanje ranije spomenutih problema.

AIESEC je stvoren da bi pomogao oba problema:

- Nedostatak upravljačkog i voditeljskog kadra
- Povezao i oporavio narušene među državne odnose

Studenti iz sedam zemalja susreli su se na prvom AIESEC kongresu u Stockholmu, 1949. godine, stvorivši udrugu, misiju i viziju AIESEC-a:

> *"AIESEC is an independent, non-political, and international organization which has as its purpose to establish and promote the friendly relations between the members."*

Samo u prvoj godini postojanja, 89 studentskih razmjena dogodilo se u okviru AIESEC programa.

4.4.2. Rast i globalno širenje

U idućih desetak godina, ideja AIESEC-a doživljava eksponencijalni rast, dostižući više od 1000 studentskih razmjena u 1955. godini. Te iste godine, Izrael je postao prva ne-europska članica AIESEC-a.

1957. godine, AIESEC-u se priključuju i Sjedinjene Američke Države, a 1958. i Kolumbija, Venezuela i Južnoafrička Republika, transformirajući AIESEC iz gotovo striktno europske u inicijativu na svjetskoj razini.

U tim ranim godinama, AIESEC nije imao centralno nadzorno tijelo, već je upravljanje bilo svedeno na državni komitet sastavljen od predsjednika nacionalnih komiteta svake od država članica AIESEC-a. Rastom organizacije, potreba za centraliziranim upravljanjem postajala je sve jasnija i jasnija.

Uskoro, AIESEC je oformio centralno upravljačko tijelo, na čijem vrhu je demokratski izabran glavni tajnik AIESEC-a. Prvi izabrani glavni tajnik bio je Morris Wolff iz SAD-a, izabran 1960. godine i utemeljitelj prvog međunarodnog ureda AIESEC-a u Ženevi, Švicarska.

U narednih nekoliko desetljeća, ekspanzija AIESEC-a ne staje, šireći se na gotovo sve teritorije svijeta: istočna Azija, Australija, ostale države Europe, ostatak Afrike, Sjeverna i Južna Amerika.

Do 1969. godine, AIESEC je uspio ostvariti prisutnost u 43 države diljem svijeta.

Slika 1. Kongres AIESEC-a 1969.



Izvor: AIESEC, https://aiesec.org/

4.5. Vizija i misija AIESEC-a

Kao što je ranije i spomenuto, vizija i misija AIESEC-a je postići mir i ispunjenje ljudskog potencijala, promicati vodstvo i samopouzdanje mladih ljudi [18].

[18] Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/about-us

AIESEC-ova poruka i javni nastup je vrlo jasno dokumentiran u nekoliko kategorija i službenih info grafika.

4.5.1. Kako AIESEC ostvaruje svoju viziju?

AIESEC-ova vizija promicanja mira i ljudskog potencijala zasniva se na mladeži. AIESEC polaže povjerenje i odgovornost za mir u svijetu u mladež. Članovi AIESEC-a vjeruju da je dobro vodstvo glavni faktor u postizanju mira u svijetu.

Posljedično, AIESEC vizija opisuje dobrog vođu sa četiri karakterne crte, a AIESEC misija objašnjava kako udruga postiže razvoj tih osobina kod svojih članova:

- **Osviještenost** – AIESEC potiče razvoj osobnih vrijednosti, fokus na prednosti, a ne na nedostatke i osobni razvoj
- **Svjetski građanin** – AIESEC pruža priliku svakom članu da postane građanin svijeta, suočavajući svoje članove s problemima iz cijelog svijeta i stavljajući odgovornost za njihovo rješavanje na svoje članove
- **Orijentiranost rješenjima** – AIESEC promiče pozitivno razmišljanje, optimistični pristup problemu i aktivno traženje rizika ukoliko je potrebno za riješavanje problema
- **Utjecaj na okolinu** – AIESEC potiče aktivnu komunikaciju i raznovrsnost iskustava, omogućujući na taj način razmjenu iskustava i pozitivnog razmišljanja među članovima

U konačnici, AIESEC postoji da bi stvorio vođe i upravitelje s ove četiri pozitivne osobine. Po AIESEC-u takav vođa ostvaruje ljudski potencijal, ali postoji još jedan set vrijednosti koji se kroz rad udruge ugrađuje u svakog člana.

Ovaj model vrijednosti naziva se još i ***„LDM Model (Leadership Development Model)“*** [19] i on se nalazi u samom srcu AIESEC-a i stoji za sve ono za što i AIESEC stoji.

[19] Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-talent

Slika 2: LDM AIESEC Model



Izvor: AIESEC, http://www.aies.ec/ai-resources/ldm

4.5.2. Očekivane vrijednosti i kvalitete članova AIESEC-a

Da bi postigli gore navedene ciljeve i osnažili potencijalne članove koji sudjeluju u ostvarenju AIESEC vizije, AIESEC je odabrao šest vrijednosti koje očekuje od svih svojih članova.

Sljedeće karakterne crte su iznimno važne i očekivane od svih uključenih u organizaciju:

- **Težnja izvrsnosti** se očekuje od svih uključenih u rad AIESEC-a, ali najveća kvaliteta rada i predanosti unutar udruge. Inovacija i kreativnost su centralni faktor organizacije
- **Integritet** je fundamentalno očekivanje od svih članova – očekuje se transparentan i kontinuiran rad, uz što veću težnju izvrsnosti
- **Promicanje sudjelovanja** se također očekuje od svih članova, bez obzira na osobne želje. Članovi AIESEC-a odgovorni su za integraciju novih članova i njihov uspjeh unutar organizacije

- **Održivo djelovanje** je važno u svakoj aktivnosti i djelovanju članova udruge. Trenutni članovi nose odgovornost za buduće generacije AIESEC-ovaca, stoga je održivo djelovanje vrlo važan faktor
- **Aktivacija vodstva** se očekuje od svakog AIESEC-ovca, bilo to razvojem vještina ili poticanjem emotivnog razvoja
- **Življenje različitosti** je u korijenu razvoja AISEC-a, stoga ne čudi što se od svakog člana očekuje prihvaćanje različitosti u svakom trenutku

4.6. AIESEC način

Prolazeći kroz misiju i viziju udruge, ali i vrijednosti koje se očekuju od svakog člana AIESEC-a, jasno je da AIESEC nije nepromišljena organizacija, već dobro strukturiran i jasno osmišljen „način" oblikovanja mladeži. I to nije tajna – AIESEC čak i na vlastitim web stranicama naziva svoj pristup „AIESEC načinom"[20], objašnjavajući što sve znači biti AIESEC-ovac i kakav se pristup očekuje od članova AIESEC-a.

Kao i mnoge druge udruge i javne organizacije, članstvom u AIESEC-u prihvaća se taj moralni okvir. AIESEC od svojih članova očekuje znatno više od sličnih udruga koje omogućuju studentsku razmjenu, npr. Erasmus programa, no s druge strane, AIESEC zaista i nije stvoren kao udruga s primarnim ciljem razmjene studenata.

Na papiru, AIESEC je udruga za promicanje mira, unaprjeđenje ljudskog potencijala i rješavanje međuljudskih i političkih problema, u čijem je kontekstu razmjena samo jedan od mehanizama ostvarenja cilja.

4.7. AIESEC programi i aktivnosti

AIESEC nudi svim svojim članovima mogućnost sudjelovanja u jednom od tri globalna programa osobnog i profesionalnog razvitka. Suprotno opće prihvaćenoj percepciji AIESEC-ovih programa, samo jedan od tri programa uključuje plaćenu stručnu praksu.

Programi u kojima se članovi AIESEC-a mogu okušati su

[20] Aiesec; preuzeto sa: http://help.aiesec.org/aiesec-experience/about-aiesec/what-is-the-aiesec-way

- **Globalni Volonteri** (*Global Volunteer*) je neplaćeni program volontiranja u udrugama i ne-vladinim organizacijama diljem svijeta
- **Globalni Poduzetnici** (*Global Entrepreneur*) je neplaćeni program stručne prakse u start-up tvrtkama
- **Globalni Talenti** (*Global talent*) je program plaćene stručne prakse u tvrtkama

Sva tri programa razlikuju se u ciljevima, trajanju i svrsi koju ispunjavaju. Obzirom na različitu prirodu svakog od programa, gotovo ih je nemoguće direktno usporediti u smislu osobne koristi – odabir programa ovisi striktno o osobi i osobnim željama.

Tablica 4: Razlike među AIESEC programima [21]

Program	Tip partnerske organizacije	Trajanje programa	Sudionika prošle godine	Je li plaćeni program?
Globalni Volonteri	Ne-vladine organizacije	6 – 12 tjedana	34134	Ne
Globalni Poduzetnici	Start-up tvrtke (strane i domaće)	6 – 12 tjedana	2271	Ne
Globalni Talenti	Tvrtke (strane i domaće)	6 – 78 tjedana	4955	Da

Izvor: AIESEC, http://help.aiesec.org/

Već iz same tablice jasno je da se od članova programa Globalnih Talenata očekuje najveća količina posvećenog vremena i truda, dok je program Globalnih Volontera daleko najpopularniji i najuspješniji program unutar AIESEC organizacije.

4.8. AIESEC Globalni Volonteri

Kroz vlastitu **„Youth 4 Global Goals“** inicijativu, AIESEC je duboko posvećen uključenju mladeži u globalne društvene i ekonomske ciljeve, a ključni dio toga je i **globalni program volontera**.

[21] Aiesec; preuzeto sa: http://help.aiesec.org/aiesec-experience/know-our-products/whats-the-better-option-of-internship-for-me

Cilj cjelokupne inicijative je jasan: do 2030. godine iskorijeniti ekstremno siromaštvo, smanjiti nejednakost i potaknuti ekološku i klimatsku svijest.

AIESEC Globalni Volonteri je međunarodni program razmjene studenata koji žele razviti svoje vještine vodstva i ostaviti konkretan trag u svijetu. Program je čvrsto utemeljen na rješavanju globalnih problema, poticanju višekulturalne suradnje i razmjene iskustava.

Tipični primjeri prilika unutar ovog programa su:

- Web dizajn i marketing za ekološku udrugu, Grčka
- Borac za ženska prava, Kolumbija
- Dobrotvorni projekt za napuštenu djecu, Ukrajina

4.8.1. Ciljevi programa

Program globalnih volontera ima tri jasno istaknuta cilja[22]:

- **Iskusiti nove kulture i običaje** – program gura članove u nove zemlje, nove stilove života i društvene običaje koji su daleko od onoga na što su polaznici navikli. „Što dalje, to bolje“ reklo bi se
- **Ostaviti trag** – cilj programa volontera nije zaraditi novac ili naučiti voditi tvrtku, već ostaviti trag i suočiti se s bitnim svjetskim i društvenim problemima.
- **Stvoriti izazov** – transfer u stranu zemlju i rad na društveno odgovornom projektu stvara poseban izazov i gura mladu osobu van svega na što je navikla do tada

4.8.2. Prednosti koje članovi ostvaruju

Za razliku od drugih AIESEC programa, program Globalnih Volontera ima snažno izraženu društvenu notu i dovodi članove u situacije u kojima je gotovo nemoguće ostati hladan na probleme u svijetu.

[22] Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-volunteer

Putovanje i volontiranje u stranoj državi nije lako – pogotovo kada studenti volontiraju na mjestima od posebne društvene i ekonomske skrbi. Aktivnosti kojima se suočavaju često uključuju rad s djecom s posebnim potrebama, manjak osnovnih resursa za rad i gotovo uvijek zahtijevaju veliku dozu entuzijazma za rad.

Prednosti koje bivši polaznici ističu su najčešće emotivne i karakterne prirode:

- Ponovni pronalazak svrhe u životu
- Upoznavanje potpuno različite kulture i običaja
- Buđenje svijesti za svijet oko nas i probleme u njemu

4.8.3. Partneri i metrike programa

Trenutno, program Globalnih Volontera je pokrio više od 120 zemalja. Samo u prošloj godini više od 34 000 ljudi sudjelovalo je u programu.

U trenutku pisanja ovog rada, na službenim stranicama AIESEC-a moguće je pronaći više od 6500 otvorenih prilika unutar programa Globalnih Volontera.

Važno je napomenuti da je program Globalnih Volontera daleko najveći program unutar AIESEC-a, što je i očekivano obzirom da je u potpunosti u skladu s misijom i vizijom onoga za što AIESEC stoji.

Partneri programa uključuju stotine i stotine udruga, ne-vladinih organizacija i škola diljem svijeta.

4.9. AIESEC Globalni Poduzetnici

Drugi neplaćeni program unutar AIESEC-a su Globalni Poduzetnici[23], program namijenjen studentima željnim prakse u *start-up* kompanijama i dinamičnom, kreativnom radnom iskustvu tokom 6 do 12 tjedana.

Program se temelji na pružanju prilike mladim ljudima da sudjeluju u radu mladih kompanija i na taj način steknu duboko razumijevanje za domenu poslovanja u kojoj ta kompanija djeluje. S

[23] Aiesec; poreuzeto sa: https://aiesec.org/global-entrepreneur

druge strane, mlade tvrtke su zainteresirane jer postoji velika mogućnost zapošljavanja kadra uz gotovo zanemariv rizik.

No ipak, u usporedbi s druga dva velika AIESEC programa, ovaj program je vidno manjeg volumena i interesa.

4.9.1. Ciljevi programa

Program globalnih poduzetnika ima nekoliko istaknutih ciljeva:

- **Potaknuti početak poduzetničke karijere** kod polaznika kroz iskustvo u praksi i rad na stvarnim problemima. Ideja programa je gurnuti mlade ljude u okruženje gdje nose veliku odgovornost i na taj način probuditi duh vođe
- **Stvoriti međunarodno iskustvo** kroz putovanja, razmjene i transfer članova diljem svijeta
- **Stvoriti mrežu kontakata** koja može poslužiti u budućnosti za zapošljavanje ili ostvarivanje neke profesionalne suradnje.

4.9.2. Prednosti koje članovi ostvaruju

Velik dio iskustva rada u *start-up* kompaniji svodi se na nošenje odgovornosti, rad u malom timu i osobnu odgovornost za ono što zaposlenik stvara. Članovi AIESEC-a ističu da su kroz ovaj program stekli ogromnu količinu praktičnog znanja o domeni, tržištu i poslovanju tvrtke u kojoj ostvaruju stručnu praksu.

Mnogi ističu da je ovaj program izvanredna prilika za stvaranje osobnog napretka i razvoj voditeljskih vještina, što je jasna posljedica veće pojedinačne odgovornosti članova.

Prednosti koje bivši polaznici ističu su najčešće profesionalne prirode:

- Sloboda odlučivanja i velika razina osobne odgovornosti
- Izgradnja profesionalnog stava, razvoj komunikacije

- Učenje novih neočekivanih vještina
- Jako izazovna radna okolina

4.9.3. Partneri i metrike programa

Program Globalnih Poduzetnika prisutan je u 120 zemalja diljem svijeta, a prošle godine je u programu sudjelovalo nešto više od 2000 ljudi. U usporedbi s programom Globalnih Volontera, ovaj program je znatno manji i interesom i ponudom prilika.

U trenutku pisanja ovog rada, na službenim stranicama AIESEC-a moguće je pronaći oko 730 otvorenih prilika unutar programa Globalnih Poduzetnika.

Partneri programa su gotovo isključivo *start-up* kompanije u državama partnerima AIESEC-a, uz iznimku Premium AIESEC Partnera, o kojima ćemo reći nešto više u kasnijim odlomcima.

4.10. AIESEC Globalni Talenti

Možda i najčuveniji program od svih AIESEC programa, Globalni Talenti [24] su jedini program koji nudi plaćenu stručnu praksu u inozemstvu. Iako miljama daleko od Globalnih Volontera, ovaj program uživa visoku popularnost među studentima i dobru podršku industrije, osobito AIESEC Premium partnera.

Osnovu cjelokupnog programa čini mogućnost prakse u inozemstvu, a namijenjen je mladim ljudima koji ciljaju na profesionalnu karijeru u etabliranim tvrtkama.

Za razliku od programa Globalnog Poduzetništva, program Globalnih Talenta cilja na zapošljavanje, ne na poduzetništvo, i kao takav uživa nešto veću popularnost od Globalnog Poduzetništva.

U prosjeku, statistike pokazuju 40-50% veći interes za ovim programom u odnosu na Globalno Poduzetništvo.

Naravno, velik faktor u popularnosti je i činjenica da ovaj program nudi plaćenu stručnu praksu, za razliku od Globalnog Poduzetništva.

[24]Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-talent

4.10.1. Ciljevi programa

Program globalnih talenata ima nekoliko istaknutih ciljeva:

- **Iskustvo u međunarodnim tvrtkama** je osnovni cilj koji program ispunjava, pružajući svakom polazniku priliku da se upozna s procesima, kulturom i perspektivom u takvom okruženju
- **Pružiti veliku mogućnost izbora po pitanju industrije**, omogućujući AIESEC članovima šansu da iskuse više od jednog radnog mjesta prije kraja studija
- **Stvaranje kompetitivne prednosti nad drugim studentima** prilikom zapošljavanja, pogotovo u tvrtkama upoznatima s AIESEC principima

4.10.2. Prednosti koje članovi ostvaruju

Program AIESEC Globalnih Talenata stvara i oblikuje mlade profesionalce, čineći od donedavnih studenata eksperte u pojedinoj industriji. Među najvećim prednostima za polaznike **ističe se radno iskustvo u industriji**, što je velika prednost na većini natječaja za zapošljavanje.

No, prednosti ne staju tu – od komunikacije i radnih navika, do profesionalnih odnosa i odgovornosti, članovi AIESEC-a imaju priliku iskusiti cjelokupan spektar profesionalnog odnosa.

Uz to, riječ je o **plaćenoj stručnoj praksi**, što cijeloj priči daje notu ozbiljnosti, ali i sigurnosti, što je velikom broju AIESEC-ovaca od izuzetne važnosti.

Prednosti koje bivši polaznici ističu su najčešće profesionalne i stručne prirode:

- Ostvaren osobni razvoj i sposobnost rada u profesionalnoj okolini
- Naučili su više nego za vrijeme cjelokupnog fakultetskog obrazovanja

4.10.3. Partneri i metrike programa

Program Globalnih Talenata prisutan je u 120 zemalja diljem svijeta, a prošle godine je u programu sudjelovalo nešto više od 4900 ljudi. U usporedbi s programom Globalnih Volontera,

ovaj program je također znatno manji i interesom i ponudom prilika, međutim popularniji je od programa Globalnih Poduzetnika.

U trenutku pisanja ovog rada, na službenim stranicama AIESEC-a moguće je pronaći oko 1370 otvorenih prilika unutar programa Globalnih Talenata.

Partneri programa su velike međunarodne tvrtke, korporacije i AIESEC Premium Partneri.

4.11. Druga strana AIESEC-a

Kao i svaka uspješna organizacija, AIESEC također ima i drugu, malo ozbiljniju, i manje altruističnu stranu[25]. Financijska podloga AIESEC-a sastoji se od guste mreže partnera i suradnika, koji imaju direktan pristup velikoj količini potencijalne fakultetske radne snage.

4.11.1. Marketing prema partnerima

Iako AIESEC želi već godinama zadržati imidž benevolentne udruge kroz program Globalnih Volontera, činjenica je da se zadnjih 7-8 godina percepcija AIESEC-a mijenja, i od strane članova i od strane poslovnih partnera diljem svijeta.

Ponajviše, ova promjena je produkt agresivnog marketinga prema partnerima, gotovo u **potpunosti orijentiranog prema zapošljavanju** i olakšanju pristupa dobrom studentskom kadru.

Rast broja plaćenih praksi i rast interesa za istim vidljiv je i u lokalnoj AIESEC zajednici.

4.11.2. AIESEC partneri

U strukturi AIESEC partnera postoje dvije vrste partnera:

- „Obični“ AIESEC partneri i
- „Premium“ AIESEC partneri

[25]Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/partners

4.11.3. Obični partneri

Svi AIESEC partneri, bez obzira bili oni ne-vladine organizacije, velike korporacije ili *start-up* kompanije, imaju pristup AIESEC-ovoj globalnoj mreži mladog talenta, iz preko 120 zemalja diljem svijeta.

Uz to, svi partneri imaju pristup i alatima za pronalazak najboljih potencijalnih kandidata za prilike koje nude unutar svoje tvrtke. Drugim riječima, ulaskom u AIESEC program, članovi ne dobivaju samo prilike za stručnu praksu, nego i vidljivost pred ogromnim brojem potencijalnih poslodavaca diljem svijeta.

AIESEC nije samo platforma za mlade studente da promijene svijet, već i za poslodavce da na jednostavan način pronađu dobre kandidate za poslove koji su im zanimljivi. Ili još bolje, riječima Pie Hovland (Vice President, Talent Management @ Electrolux) [26]:

> *We give AIESECers an opportunity to learn and grow and prosper within our organization, and I see that AIESECers bring a lot of value to Electrolux. We have, over the years, four hundred internships of which close to* ***seventy percent have stayed with the company****.*

Bez obzira o kojoj kompaniji pričamo, 70% učinkovitost stručne prakse dobar je indikator uspješnosti AIESEC-ovih programa i kvalitete kadra koju AIESEC-ova globalna platforma pruža poslodavcima.

Nastavno na program partnerstva, postoji i nešto ekskluzivniji program Premium AIESEC partnera.

4.11.4. Premium Partneri

Za razliku od običnih AIESEC partnera, Premium AIESEC partneri imaju dodatne prednosti na AIESEC globalnoj platformi za zapošljavanje [27].

Neke od prednosti uključuju:

[26]Vimeo: preuzeto sa: https://vimeo.com/220626206
[27]Aiesec: preuzeto sa: https://aiesec.org/premium-partners

- Pristup najboljim kandidatima iz cijelog svijeta, uz mogućnost promoviranja vlastitih otvorenih stručnih praksi na AIESEC portalu
- Prilagođen *branding* na AIESEC portalu za zapošljavanja
- Prisutnost u godišnjim AIESEC izvješćima i objavama za medije

Obzirom da kroz AIESEC-ove programe svake godine prođe više tisuća studenata, ne čudi da su se velike tvrtke poput Apple-a, Nike-a, Nokia-e, Booking.com-a i Electrolux-a odlučile na ovaj potez.

5. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

5.1. Definiranje procesa primarnog istraživanja

U svrhu dokazivanja ili odbacivanja hipoteza provedeno je primarno istraživanje u kojem je glavni cilj bio prikupljanje podataka o utjecaju međunarodnih stručnih praksi na daljnje zapošljavanje na području Splitsko-dalmatinske županije. Istraživanje je provedeno u kolovozu 2017. godine. Osnovni alat prikupljanja podataka bio je anonimni upitnik koji je kreiran pomoću *Google Docs* online alata. Za potrebe istraživanja te testiranja hipoteza bilo je potrebno prikupiti podatke od dvaju različitih izvora, studenata i poslodavaca, te su se koristile dvije različite ankete.

U prvoj anketi uzorak su tvorili studenti koji su bili na međunarodnoj mobilnosti tj. stručnoj praksi u inozemstvu. Ovdje su anketirani studenti iz dviju vodećih organizacija na polju međunarodne razmjene, Erasmusa i Aieseca. U anketiranju je sudjelovalo 30 studenata sa područja Splitsko-dalmatinske županije.

Anketni upitnik se sastojao od 13 pitanja koja su bila grupirana u 3 kategorije. Prvi set pitanja je bio usmjeren ka prikupljanju generalnih informacija studenata. U ovom djelu su se prikupljali podatci poput spola, dobi, fakulteta te studija koji pohađaju, odredišta i trajanja mobilnosti, primarni razlog odlaska na mobilnost te godina studija na kojoj su se odlučili za odlazak na mobilnost.

Sljedeći dio se odnosio na razvoj vještina uzrokovaih njihovim odlaskom na studentsku mobilnost. Ovaj dio ankete tvori srž samog istraživanja. U ovom djelu studenti ocjenjuju razvoj 11 ponuđenih vještina te im pridodaju ocjene od 1 do 5. Ovaj dio ankete je u potpunosti isti za poslodavce i studente te se na temelju njihovih odgovora vrši daljnje testiranje postavljenih hipoteza. Vještine koje su se ispitivale u ovom djelu su: odgovornost, znanje jezika, radne navike, timski rad, rješavanja problema, sposobnost učenja, poduzimanje rizika, komunikacijske vještine, poznavanje tehnologije, kreativnost te motivacija.

Posljednji dio ankete se odnosi na njihova iskustva nakon završetka studentske prakse. U ovom djelu se ispituje zadovoljstvo studenata praksom, te kakav je utjecaj praksa imala na razvoj njihovih vještina.

Druga anketa je bila upućena poslodavcima. Anketi je pristupio 31 ispitanik te su uzorak tvorili hoteli, hosteli te turističke agencije sa područja Splitsko- dalmatinske županije. Kontakt e-mail adrese su prikupljene preko stranice turističke zajednice grada Splita.

Anketni upitnik se sastojao od 8 pitanja te dodatna 3 pitanja koja su bila uvjetovana odgovorom na posljednje pitanje, te su pitanja grupirana u 3 kategorije. U prvoj kategoriji su se nalazila općenita pitanja o poslodavcima; djelatnost koju obavljaju (agencije, hoteli, hosteli), veličina poduzeća, sezonalnost poslovanja, količina novih radnika koje zapošljavaju, razina obrazovanja zaposlenika te važnost prijašnjeg radnog iskustva.

U drugom dijelu upitnika se tražilo od poslodavaca da ocjenama od 1 do 5 ocjene važnost traženih osobnih i poslovnih vještina zaposlenika. Poslovne vještine u ovom djelu su identične onima iz upitnika upućenog studentima.

Posljednji dio se odnosi na pitanja koja su vezana uz njihova iskustva zapošljavanja radnika sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi. Ovim setom pitanja se ispitivalo poslodavce da li su u dosadašnjem poslovanju imali iskustva sa zapošljavanjem takvih studenata te njihovim zadovoljstvom rada takovih studenata. Prikupljeni podatci su obrađeni na osobnom računalu upotrebom programskih paketa Microsoft Excel-a i SPSS-a (*Statistical Package of the Social Sciences*)

Kao osnovna ograničenja istraživanja moguće je navesti relativno mali uzorak poslodavaca i studenata obuhvaćenih ovim istraživanjem te, kako će nastavno biti obrazloženo, jako mali postotak poslodavaca koji su zapravo zapošljavali studente sa međunarodnim iskustvom. Upravo zbog navedenih razloga rezultati ovog istraživanja su više indikativne naravi te mogu poslužiti kao temelj za daljnja istraživanja i diskusiju.

5.2. Analiza rezultata istraživanja i testiranje hipoteza

S obzirom da je cilj provedenog istraživanja bio istražiti utjecaj međunarodnih stručnih praksi na daljnje zapošljavanje u Splitsko- dalmatinskoj županiji u uvodnom djelu postavljena je glavna hipoteza sa dvije pomoćne hipoteze.

- **GLAVNA HIPOTEZA H1 -** Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima te lakše dolaze do radnih mjesta u Splitsko-dalmatinskoj županiji
    - H1.1 - Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima
    - H1.2 - Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije

5.3. Analiza rezultata te testiranje hipoteza studentske populacije

Kao što je prethodno navedeno prvi upitnik se bazirao na ispitavanje mišljenja studenata o utjecaju studenste prakse na razvoj njihovih vještina. Ispitivanju je pristupilo 30 studenata sa Splitsko- dalmatinskog područja.

5.3.1. Deskriptivna statistika

Od ukupno 30 ispitanih studenata, njih 16 (53,3%) je bilo ženskog spola dok je 14 (46,7%) bilo muškog spola. Od cijelog uzorka studenata njih 5, odnosno 16,7%, se nalazi u dobnoj granici između 20 i 23 godine, te 25 studenata se nalazi u dobnoj granici od 24 i više godina, tj. 83,3%.

Tablica 5: Fakultet koji pohađate (ili ste pohađali za vrijeme mobilnosti)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ekonomski fakultet Split	26	86,7	86,7	86,7
Facolta di Economia Firenze	1	3,3	3,3	90,0
Filozofski fakultet Split	2	6,7	6,7	96,7
Universidad de Huelva	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 5. pokazuje strukturu fakulteta koje studenti pohađaju. Iz tablice je vidljivo da 26 od 30 ispitanih studenata pohađa, ili je pohađao Ekonomski fakultet u Splitu, tj. 86,7% cjelokupnog

uzorka ispitanika. Dvoje ispitanih studenata pohađa Filozofski fakultet u Splitu, tj. 6,7% uzorka te jedan student pohađa *Universuidad de Huelva i Facolta di Economia Firenza* što iznosi 3,3% uzorka.

Tablica 6: Studij na matičnom sveučilištu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Turizam	6	20,0	20,0	20,0
Poslovna ekonomija	9	30,0	30,0	50,0
Management	3	10,0	10,0	60,0
Marketing	2	6,7	6,7	66,7
Sociologija	2	6,7	6,7	73,3
Računovodstvo	7	23,3	23,3	96,7
Informacijske tehnologije	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 6. predstavlja studije koji studenti pohađaju na matičnom sveučilištu. Iz tablice je vidljivo da najviše studenata dolazi sa poslovne ekonomije, tj. 9 od ukupno 30 ispitanih studenata, što čini 30% cjelokupnog uzorka. Studij računovodstva pohađa 7 studenata, što čini 23,3%, te 6 studenata pohađa studij turizma, što sačinjava 20%. Studij *managementa* pohađaju 3 studenta, tj. 10% uzorka, te ga slijede studiji marketinga i sociologije sa po 2 studenta, što iznosi 6,7% uzorka. Studij informacijskih tehnologija pohađa 1 student, tj. 3,3%.

Tablica 7: Akademskoj godina odlaska na stručnu praksu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Prva godina preddiplomskog studija	2	6,7	6,7	6,7
Druga godina preddiplomskog studija	2	6,7	6,7	13,3
Treća godina preddiplomskog studija	3	10,0	10,0	23,3
Prva godina diplomskog studija	2	6,7	6,7	30,0
Druga godina diplomskog studija	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 7. predstavlja godinu studija na kojoj su se studenti odlučili za odlazak na studentsku mobilnost. Kao što je vidljivo najveći broj studenata, njih 21 od ukupno 30, se odlučilo za odlazak na studentsku praksu na drugoj godini diplomskog studija što iznosi 70% cjelokupnog uzorka. Ovaj podatak također je usko vezan za dobnu granicu studenata gdje je ustanovljeno da je većina od 83,3% studenata starija od 23 godine. Iz navedenog možemo zaključiti da se studenti većinom odlučuju za odlazak na međunarodnu mobilnost u zrelijoj dobi. Troje studenata se odlučilo za odlazak na mobilnost na trećoj godini preddiplomskog studija (10%), te po dvoje studenata (6,7%) se odlučilo za odlazak na prvoj i drugoj godini preddiplomskog studija te na prvoj godini diplomskog studija.

Kao glavno odredište studentske mobilnosti se pokazala Španjolska, budući da je 7 od 30 studenata (23,3%), upravo tamo odrađivalo studentsku praksu. Četvero studenata se odlučilo za Njemačku (13,3%), po troje studenata je izabralo Ujedinjeno kraljevstvo i Italiju (10%). Češku,

Poljsku i Portugal je izabralo po dvoje studenta (6,7%), te ih slijede Austrija, Belgija, Egipat, Finska, Francuska, Mexico te Ujedinjeni arapski emirati sa po 1 odlaznim studentom (3,3%).

Tablica 8: Trajanje mobilnosti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 mjeseca	11	36,7	36,7	36,7
4-6 mjeseci	12	40,0	40,0	76,7
7 i više mjeseci	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 8. pokazuje dužinu trajanja mobilnosti studenata. Iz tablice je vidljivo da se većina studenata odlučuje za odlazak na mobilnost u trajanju od 1 do 3 mjeseca (36,7%), te 4 do 6 mjeseci (40%). Manjih broj studenata se odlučuje na period duži od 7 mjeseci, njih 7 ili 23,3% cjelokupnog uzorka.

Tablica 9: Razlog odlaska na međunarodnu mobilnost

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Razvoj radnih vještina	14	46,7	48,3	48,3
	Stjecanje poslovnih veza	3	10,0	10,3	58,6
	Stjecanje socijalnih veza (poznanstava)	1	3,3	3,4	62,1
	Sve navedeno	1	3,3	3,4	65,5
	Učenje jezika	2	6,7	6,9	72,4
	Upoznavanje novih kultura	8	26,7	27,6	100,0
	Total	29	96,7	100,0	
Missing	7	1	3,3		
Total		30	100,0		

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 9. predstavlja glavne razloge studenata za odlazak na međunarodnu stručnu praksu. Iz tablice je vidljivo da najveći broj studenata odlazi na praksu sa ciljem razvijanja radnih vještina. 14 od ukupno 29 studenata, koji su odgovorili na ovo pitanje je upravo izabrala radne vještine kako glavni razlog odlaska, tj. 48,3% cjelokupnog uzorka. Osam studenata je otišlo na mobilnost zbog upoznavanja novih kultura, tj. 27,6% te su 3 studenta kao razlog naveli stjecanje poslovnih veza, tj. 10,3%. Jedan student je otišao na mobilnost zbog stjecanja socijalnih veza, tj. 3,4%.

Na pitanje smatraju li se ambicioznim osobama 27 od 30 ispitanika se izjasnilo potvrdno što iznosi 90% cjelokupnog uzorka, dok se troje studenata izjasnilo da nisu sigurni (10%). Zanimljivo je da se niti jedan student koji se odlučio za odlazak na međunarodnu stručnu praksu nije okarakterizirao kao ne ambicioznu osobu.

Tablica 10: Razvoj vještina studenata

	Mean	Median	Mode	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Odgovornost	**4,13**	5,00	5	1,106	1	5
Znanje jezika	**4,17**	4,00	5	0,950	1	5
Radne navike	**4,07**	4,00	5	0,980	2	5
Timski rad	**4,03**	4,00	4	0,928	2	5
Rješavanje problema	**4,30**	5,00	5	0,952	1	5
Sposobnost učenja	**4,10**	4,50	5	1,185	1	5
Poduzimanje rizika	**3,90**	4,00	5	1,296	1	5
Komunikacijske vještine	**4,37**	5,00	5	1,033	1	5
Poznavanje tehnologije	**3,83**	4,00	5	1,085	1	5
Kreativnost	**3,83**	4,00	4	1,020	1	5
Motivacija	**3,97**	4,00	4	1,033	1	5

Izvor: Istraživanje autora

Ispitani studenti smatraju da im je studentska praksa najviše pomogla kod razvoja komunikacijskih vještina (prosječna ocjena 4,37 gdje je 4= pomogla mi je; 5= u potpunosti mi je pomogla) dok smatraju da im je najmanje praksa pomogla kod poznavanja tehnologije i kreativnosti (prosječna ocjena 3,83 oboje). Također možemo primijetiti da je visoku ocjenu razvoju vještina većina studenata pridodala rješavanju problema, (prosječna ocjena 4,30) te odgovornosti (prosječna ocjena 4,13) i znanju jezika (prosječna ocjena 4,17). Kao najmanje razvijene vještine, uz poznavanje tehnologije i kreativnost, studenti su izdvojili poduzimanje rizika (ocjena 3,90) te motivaciju (3,97).

Tablica 11: Cronbach's Alpha test studentske populacije

Cronbach's Alpha	N of Items
0,955	11

Izvor: Istraživanje autora

Koeficijent *Cronbach-alfa* iznosi 0,955 što znači da postoji vrlo visoka konzistentnost stavova o utjecaju studentske prakse na razvoj različitih poslovnih vještina, pa se tih 11 poslovnih vještina mogu predstaviti jednom agregatnom varijablom kao aritmetičkom sredinom ocjene u pojedinačnim vještinama.

Tablica 12: Zadovoljstvo studenata međunarodnom praksom

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	U potpunosti nisam zadovoljan/na	6	20,0	20,0	20,0
	Djelomično nisam zadovoljan/na	3	10,0	10,0	30,0
	Djelomično sam zadovoljan/na	4	13,3	13,3	43,3
	U potpunosti sam zadovoljan/na	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 12. pokazuje zadovoljstvo studenata svojim iskustvom stručne prakse. Iz tablice je vidljivo da je 17 studenata od 30 ispitanih, tj. 56,7% u potpunosti zadovoljno svojim iskustvom u inozemstvu no isto tako 20% studenata, tj. njih 6 u potpunosti nije zadovoljno. Nastavno u razgovoru sa jednom od studentica koja nije zadovoljna se pokušalo doći do uzroka njezinog

nezadovoljstva. Naime, studenti smatraju da im poslodavci ne daju adekvatne poslove koji su u razini sa njihovim mogućnostima i sposobnostima.

Najčešće dobivaju najjednostavnije zadatke i poslove koji im ne omogućavaju da razvijaju svoje vještine te je to glavni uzrok njihovog nezadovoljstva. Ovo je jedan od pokazatelja koji indicira da bi poslodavci, koji primaju internacionalne studente na praksu, ipak trebali prema njima pristupiti sa određenom dozom ozbiljnosti te im davati zadatke i poslove sukladno sa njihovim sposobnostima.

Prosječna ocjena iskustva stručne prakse iznosi 3,77 s prosječnim odstupanjem od 1,675 a 50% ispitanih je u potpunosti zadovoljno svojim iskustvom stručne prakse.

Tablica 13: Smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
U potpunosti se ne slažem	6	20,0	20,0	20,0
Djelomično se ne slažem	1	3,3	3,3	23,3
Nisam sigurana/na	1	3,3	3,3	26,7
Djelomično se slažem	3	10,0	10,0	36,7
U potpunosti se slažem	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 13. pokazuje u kojoj mjeri studenti smatraju da su unaprijedili svoje poslovne i osobne vještine po završetku studentske mobilnosti. Iz tablice je vidljivo da su rezultati dosta slični sa njihovim iskustvom same stručne prakse. Najveći broj studenata, njih 19 tj. 63,3%, se u potpunosti slaže da im je stručna praksa pomogla unaprijediti njihove vještine, dok se njih 6, tj. 20% u potpunosti ne slažu. Rezultat i razlog je isti kao kod njihovog samog iskustva stručne prakse. Odrađivanje poslova koji su neadekvatni za njihove sposobnosti i daljnji razvoj vještina.

Statističkom obradama je utvrđeno da prosječna ocjena razine unaprjeđenja vještina iznosi 3,93 s prosječnim odstupanjem od 1,64, a 50% ispitanih u potpunosti se slaže da su nakon povratka s mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine.

5.3.2. Testiranje hipoteze

Na temelju prikupljenih podataka u ovom dijelu rada testirati će se postavljena H1 hipoteza „studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima“, tj. u kojoj mjeri je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata.

Tablica 14: U kojoj mjeri je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		4,0636
Median		4,3636
Mode		4,45[a]
Std. Deviation		0,87658
Minimum		1,55
Maximum		5,00

Izvor: Istraživanje autora

Prosječna ocjena mjere u kojoj je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata iznosi 4,06 s prosječnim odstupanjem od 0,88 a 50% ispitanih je ocijenilo 4,36 ili većom pomoć prakse u razvoju vještina. /ocjene su 1-5!/

Tablica 15: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test studentske populacije

U kojoj mjeri je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0,179**

Izvor: Istraživanje autora

Kolmogorov-Smirnovljev test je pokazao da agregatna varijabla koja pokazuje u kojoj mjeri studenti smatraju da im je praksa pomogla u razvoju vještina, ne odstupa od normalne distribucije ($p=0,179 > 0,05$) pa je za testiranje hipoteze H_1 (Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima) prikladan t-test o nepoznatoj aritmetičkoj sredini osnovnog skupa.

Tablica 16: One-Sample Test studentske populacije

	Test Value = 3.5		
	t	df	Sig. (2-tailed)
U kojoj mjeri je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata	3,522	29	**0,001**

Izvor: Istraživanje autora

T-test je pokazao da je prosječna ocjena mjere u kojoj studentska praksa pomaže u razvoju vještina u cijelom osnovnom skupu statistički značajno veća od 3,5 ($p=0,001 < 0,05$) što znači da možemo tvrditi da studentska populacija u prosjeku smatra da im je praksa u ili pomogla ili potpunosti pomogla u razvoju vještina.

Varijabla „smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine?“ je ordinalna pa je za testiranje je li medijan osnovnog skupa statistički značajno veći od 3,5 (u uzorku iznosi 5) prikladan Sign test medijana osnovnog skupa:

Tablica 17: Sign Test studentske populacije

		N
Smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine?	Negative Differences[a]	22
	Positive Differences[b]	8
	Ties[c]	0
	Total	30

Izvor: Istraživanje autora

Od 30 ispitanika, njih 22 je dalo ocjenu veću od 4 ili 5 (djelomično ili u potpunosti se slažu da su unaprijedili vještine nakon povratka) dok samo 8 ih daje ocjenu 3 ili manje.

Tablica 18: Sign Test Statistics

3,5 - Smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine?	
Z	-2,373
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0,018**

Izvor: Istraživanje autora

Sign Test je pokazao da je medijan osnovnog skupa studenata statistički značajno veći od 3,5 ($p=0,018 < 0,05$), dakle u cijeloj studentskoj populaciji koja je išla na praksu, njih 50% se djelomično ili u potpunosti slažu da su unaprijedili vještine nakon povratka.

Sumarno testiranju možemo tvrditi da se hipoteza H1.1 „Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima“ prihvaća.

5.4. Analiza rezultata te testiranje hipoteza populacije poslodavaca

Drugi anketni upitnik se odnosi na poslodavce. Istraživanju je pristupilo 31 poduzeće sa područja Splitsko- dalmatinske županije, te je glavni cilj istraživanja bio istražiti hipotezu da studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše dolaze do zaposlenja u Splitsko-dalmatinskoj županiji.

5.4.1. Deskriptivna statistika

Od 31 ispitanih poslodavaca po 11 ih je pripadalo hotelima i turističkim agencijama što iznosi po 33,5% cjelokupnog uzorka. Devet poslodavaca je pripadalo hostelima tj. 29%.

Tablica 19: Veličina poduzeća (broj zaposlenih)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5	14	45,2	45,2	45,2
6-15	9	29,0	29,0	74,2
16-30	2	6,5	6,5	80,6
31 i više	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Obzirom na veličinu poduzeća najviše njih pripada malim poduzećima koja imaju do 5 zaposlenih tj. 14 poslodavaca spada u ovu kategoriju što iznosi 45,5% uzorka. Između 6 i 15 zaposlenih je imalo devet poslodavaca (29%), te je između 16 i 30 zaposlenih imalo 2 ispitana poslodavca (6,5%). 31 i više zaposlenih je imalo 6 poslodavaca što iznosi 19,4% uzorka.

Tablica 20: Sezonalnost poslovanja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Donekle je izražena	9	29,0	29,0	29,0
Niti je izražena, niti nije izražena	6	19,4	19,4	48,4
U potpunosti je izražena	16	51,6	51,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Kada govorimo o sezonalnosti njihovog poslovanja, 16 poslodavaca tj. 51,6% njih se izjasnilo da je u potpunosti izražena, dok je njih 9 utvrdilo da je sezonalnost donekle izražena (29%). 6 poslodavaca je utvrdilo da sezonalnost u njihovom poslovanju niti je izražena niti ne. Niti jedan od ispitanih poslodavaca nije odgovorio da sezonalnost nije izražena, što nam daje nagovijest da se Splitsko-dalmatinska regija još uvijek bori sa izraženom sezonalnošću u turističkoj sferi.

Tablica 21: Zapošljavanje prema obujmu posla

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5	24	77,4	77,4	77,4
6-15	5	16,1	16,1	93,5
16-30	1	3,2	3,2	96,8
31 i više	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Iz tablice 21. je vidljivo da najveći broj poslodavaca, njih 24 (77,4%) godišnje zapošljava između 0 i 5 novih radnika. Od 6 do 15 novih radnika godišnje zapošljava 5 poduzeća (16,1%), dok između 16 i 30, te 31 i više radnika, godišnje zapošljava po 1 poduzeće.

Tablica 22: Razina obrazovanja novih zaposlenika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Niža stručna sprema (NSS)	2	6,5	6,5	6,5
Srednja stručna sprema (SSS)	19	61,3	61,3	67,7
Viša stručna sprema (VŠS)	4	12,9	12,9	80,6
Visoka stručna sprema (VSS)	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Struktura obrazovanja novih zaposlenika bitno varira od poslodavca do poslodavca. Iz tablice 22. je vidljivo da još uvijek dominira srednja stručna sprema, budući da 19 poslodavaca (61,3%) zahtjeva od radnika tu razinu obrazovanja. 6 od 31 ispitanih poslodavaca zapošljava radnike sa visokom stručnom spremom (19,4%) te 4 poslodavaca traži višu stručnu spremu (12,9%). Samo 2 poslodavca zahtijevaju nižu stručnu spremu (6,5%).

Tablica 23: Važnost prijašnjeg iskustva radnika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Uopće nije važno	4	12,9	12,9	12,9
Donekle mi je važno	17	54,8	54,8	67,7
Niti je važno, niti nije važno	4	12,9	12,9	80,6
U potpunosti je važno	6	19,4	19,4	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Kada govorimo o važnosti prijašnjeg radnog iskustva za poslodavce vidljivo je da je većini poslodavaca donekle važno prijašnje radno iskustvo tj. 17 od 31 ispitanih što iznosi 54,8%

cijelog uzorka. Šestero poslodavaca tj. 19,4% stavlja veliki naglasak na prijašnje radno iskustvo te im je to u potpunosti važan kriterij za zapošljavanje, dok po četvero poslodavaca (12,9%), se izjasnilo da im uopće nije važno ili da nije niti važno niti ne. Iz tablice se može zaključiti da prijašnje radno iskustvo ima veliku ulogu pri zapošljavanju studenata kod većine poslodavaca u Splitsko- dalmatinskoj regiji.

Tablica 24: Važnost vještina za poslodavce

	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Odgovornost	**4,87**	5,00	5	0,428	3	5
Znanje jezika	**4,42**	5,00	5	0,886	2	5
Radne navike	**4,68**	5,00	5	0,702	2	5
Timski rad	**4,52**	5,00	5	0,724	2	5
Rješavanje problema	**4,32**	4,00	4	0,748	2	5
Sposobnost učenja	**4,39**	5,00	5	0,919	2	5
Poduzimanje rizika	**3,35**	4,00	4	1,279	1	5
Komunikacijske vještine	**4,68**	5,00	5	0,653	2	5
Poznavanje tehnologije	**4,00**	4,00	4	0,894	2	5
Kreativnost	**3,81**	4,00	4	0,873	2	5
Motivacija	**4,39**	5,00	5	0,761	2	5

Izvor: Istraživanje autora

Kada govorimo o važnosti vještina zaposlenika kod poslodavaca vidljivo je da vještina koju najviše cijene je odgovornost (4,87 srednja vrijednost uzorka). Također radne navike (4,68) i komunikacijske vještine (4,68) su visoko na njihovoj prioritetnoj listi. U najmanje važne stavke im spadaju poduzimanje rizika (3,35) te kreativnost (3,81). Usporedbom sa vještinama koje studenti smatraju da su razvili na međunarodnoj stručnoj praksi vidljivo je da postoji određena veza među vještinama koje studenti razvijaju i koje poslodavci smatraju važnima za buduće zaposlenje. Studenti su također na sami vrh razvijenih vještina pozicionirali komunikacijske vještine koje su uvelike važne za poslodavce te su kao najmanje razvijene vještine naveli

kreativnost koju su poslodavci rangirali kao jedna od najmanje važnih vještina. Ove pretpostavke dalje će se dokazivati prilikom testiranja hipoteza.

Koeficijent *Cronbach-alfa* iznosi 0,876 što znači da postoji visoka konzistentnost stavova o važnosti različitih poslovnih vještina zaposlenika za poslodavce, pa se važnost tih 11 poslovnih vještina mogu predstaviti jednom agregatnom varijablom kao aritmetičkom sredinom ocjene važnosti pojedinačnih vještina.

Tablica 25: Iskustvo zapošljavanja radnika sa međunarodnim stručnim praksama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Da	14	45,2	45,2	45,2
Ne	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Izvor: Istraživanje autora

Od 31 ispitanih poslodavaca, 14 ih je do sada imalo iskustva sa zapošljavanjem studenata sa iskustvom međunarodne stručne prakse, tj. 45,2% ispitanika. Ostatak od 17 poslodavaca, tj. 54,8%, nisu u svom poslovanju imali takva iskustva. Također od 17 poslodavaca, koji nisu imali slično iskustvo, njih 13 odnosno 76,5% se izjasnilo da bi razmotrilo mogućnost zapošljavanja studenata sa iskustvom međunarodne stručne prakse, dok njih 4 takvu mogućnost ne razmatra.

Prosječna ocjena zadovoljstva radnicima koji su bili na međunarodnoj praksi iznosi 3,29 s prosječnim odstupanjem od 0,61, a 50% ispitanih poslodavaca je ili donekle ili u potpunosti zadovoljno njihovim radom. Također najviše poslodavaca je donekle zadovoljno (njih 8 ili 57,1% od onih koji su dosad zapošljavali takve radnike).

5.4.2. Testiranje hipoteze

U ovom djelu testiramo postavljenu hipotezu H1.2 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije“.

Koeficijentom *Cronbach-alfa* smo već prijašnje ustvrdili da se svih 11 vještina mogu predstaviti jednom agregatnom varijablom koja predstavlja aritmetičku sredinu svih pojedinačnih varijabli. Za potrebe testiranja koristiti će se varijabla „Prosječna važnost vještina".

Tablica 26: Prosječna važnost vještina

Mean	4,3109
Median	4,3636
Mode	4,36
Std. Deviation	0,55535
Minimum	2,09
Maximum	5,00

Izvor: Istraživanje autora

Prosječna ocjena važnosti vještina zaposlenika iznosi 4,31 s prosječnim odstupanjem od 0,56 a 50% ispitanih je ocijenilo 4,36 ili većom važnost vještina.

Tablica 27: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test populacije poslodavaca

	Prosječna važnost vještina
Kolmogorov-Smirnov Z	0,948
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0,330**

Izvor: Istraživanje autora

Kolmogorov-Smirnovljev test je pokazao da agregatna varijabla koja pokazuje u kojoj mjeri poslodavci drže važnima vještine ne odstupa od normalne distribucije ($p=0,330 > 0,05$) pa je za testiranje prikladan t-test o nepoznatoj aritmetičkoj sredini osnovnog skupa.

Tablica 28: One-Sample Test populacije poslodavaca

	Test Value = 4		
	t	df	Sig. (2-tailed)
Prosječna važnost vještina	3,116	30	**0,004**

Izvor: Istraživanje autora

T-test je pokazao da je prosječna ocjena važnosti vještina zaposlenika poslodavcima u cijelom osnovnom skupu statistički značajno veća od 4 ($p=0,004 < 0,05$) što znači da možemo tvrditi da poslodavci u prosjeku drže vještine zaposlenika ili važnim ili u potpunosti važnim.

Ako se prosječne ocjene razine koliko je studentima pomogla praksa u razvoju pojedinih vještina i prosječne ocjene važnosti tih istih vještina poslodavcima stave u tablicu, može se ispitati povezanost (korelacija) ocjene studenata koliko im je praksa pomogla u razvoju vještina i važnosti tih vještina poslodavcima:

Tablica 29: Komparacija vještina poslodavaca i studenata

	Razina pomoći prakse studentima u razvoju vještine	**Važnost vještine poslodavcima**
Odgovornost	4,13	4,87
Znanje jezika	4,17	4,42
Radne navike	4,07	4,68
Timski rad	4,03	4,52
Sposobnost rješavanja problema	4,30	4,32
Sposobnost učenja	4,10	4,39
Poduzimanje rizika	3,90	3,35
Komunikacijske vještine	4,37	4,68
Poznavanje tehnologije	3,83	4,00
Kreativnost	3,83	3,81
Motivacija	3,97	4,39

Izvor: Istraživanje autora

Tablica 30: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test komparacije vještina

	Razina pomoći prakse studentima u razvoju vještine	Važnost vještine poslodavcima
Kolmogorov-Smirnov Z	0,323	0,789
Asymp. Sig. (2-tailed)	1,000	0,562

Izvor: Istraživanje autora

Kolmogorov-Smirnovljev test je pokazao da niti jedna od te dvije varijable (razina koliko je praksa pomogla studentima u razvoju vještina i važnost tih vještina poslodavcima) ne odstupaju previše od normalne distribucije (p=1,000 > 0,05 i p=0,562 > 0,05) pa je za testiranje hipoteze H1.2 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije“ prikladan Pearsonov koeficijent linearne korelacije:

Tablica 31: Korelacija između razvoja vještina studenata na praksi i njihovih važnosti za poslodavca

		Razina pomoći prakse studentima u razvoju vještine	Važnost vještine poslodavcima
Studenti	Pearson Correlation	1	**0,650***
	Sig. (2-tailed)		**0,030**
	N	11	11
Poslodavci	Pearson Correlation	0,650*	1
	Sig. (2-tailed)	0,030	
	N	11	11

Izvor: Istraživanje autora

Pearsonov koeficijent linearne korelacije iznosi 0,650 uz empirijsku razinu signifikantnosti p=0,030 < 0,05 i pokazuje da postoji statistički značajna pozitivna umjereno jaka povezanost između ocjene studenata koliko im je praksa pomogla u razvoju određene vještine i važnosti te vještine poslodavcima, dakle one vještine u čijem razvoju je međunarodna stručna praksa više pomogla studentima (prema njihovom vlastitom sudu) su ujedno i više važne poslodavcima, što potvrđuje H1.2 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije“

Sumarno testiranju provedenom nad studentskoj populaciji kao i testiranju nad poslodavcima dolazimo do zaključka da se pomoćne hipoteze H1.1 „Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima“ i H1.2 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko- dalmatinske županije“ prihvaćaju. Sukladno tim zaključcima i prihvaćanju obiju pomoćnih hipoteza, glavna hipoteza H1 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima te lakše dolaze do radnih mjesta u Splitsko-dalmatinskoj županiji“ se u prihvaća.

6. ZAKLJUČAK

Rastući broj studentske populacije generira veliku konkurenciju na tržištu rada te je za dobivanje radnog mjesta potrebno posjedovati dodatne kvalifikacije da bi se se studenti izdvojili iz cjelokupne studentske populacije. Jedan od načina diverzifikacije studenata je upravo putem međunarodnih stručnih praksi te ostalih programa međunarodne mobilnosti. Putem međunarodnih mobilnosti studenti razvijaju vještine koje su važne za poslodavce te je to glavna tema ovog rada.

Europska unija kao i ostale zemlje koje nisu članice su prepoznale važnost i potencijal međunarodnih praksi te se sustavno razvijaju nove politike za poticanje mobilnosti studentske populacije. Mobilnost studentima pruža priliku za upoznavanje novih kultura, stvaranju poslovnih i socijalnih veza, razvijanje poslovnih i osobnih vještina te dobivanje radnog iskustva. Jedan od programa Europske unije je program Erasmus koji je vodeći program na području međunarodne razmjene koji potiće studente na mobilnost te stjecanje spomenutih vještina. U ovom radu velika važnost je posvećena i AIESEC-u koji uz Erasmus tvori okosnicu svjetske međunarodne mobilnosti.

Empirijsko istraživanje ovog rada se temelji na anketiranju studentske populacije koja je sudjelovala u jednom od programa mobilnosti te utjecaju tog programa na razvoj njihovih vještina. Drugi dio empirijskog istraživanja se temeljio na anketiranju poslodavaca u Splitsko- dalmatinskoj županiji te njihovoj percepciji važnosti vještina kod njihovih zaposlenika. Temeljem istraživanja je ustanovljeno da studentska populacija smatra da im je studenstka praksa djelomično ili u potpunosti pomogla unaprijediti njihove osobne i poslovne vještine čime je hipoteza H1.1 „Studenti putem međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su poželjne poslodavcima“ potvrđena.

Komparacijom razvoja vještina studenata te njihove važnosti za poslodavce je ustanovljeno da postoji statistički značajna pozitivna umjereno jaka povezanost među vještinama koje su studenti stekli na međunarodnoj praksi te važnosti tih vještina za poslodavce čime je hipoteza H1.2 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi lakše se zapošljavaju na području Splitsko-dalmatinske županije“ potvrđena. Na temelju rezultatata testiranja dviju pomoćnih hipoteza glavna hipoteza H1 „Studenti sa iskustvom međunarodnih stručnih praksi razvijaju vještine koje su

poželjne poslodavcima te lakše dolaze do radnih mjesta u Splitsko-dalmatinskoj županiji“ je prihvaćena.

Ograničenja ovog rada su relativno mali uzorak studentske populacije kao populacije poslodavaca budući da se istraživanje provelo nad 30 studenata te 31 poslodavcem. Također dodatno ograničenje rada je što velik broj poslodavaca do sada nije imao iskustva sa zapošljavanjem studenata sa iskustvom međunarodne stručne prakse tako da na ovaj rad treba gledati kao na indikator trendova te može poslužiti za daljna istraživanja te ne treba u njemu tražiti čvrstu statističku podlogu za prihvaćene hipoteze.

LITERATURA

1. Poslovni dnevnik: Iskustvo stečeno kroz praksu i volontiranje za svakog je studenta najbolji ulog u njegovu buduću poslovnu karijeru, preuzeto sa: http://www.poslovni.hr/hrvatska/iskustvo-steceno-kroz-praksu-i-volontiranje-za-svakog-je-studenta-najbolji-ulog-u-njegovu-buducu-poslovnu-karijeru-298039
2. European commision; preuzeto sa: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_hr
3. Aisec; preuzeto sa http://aiesec.hr/prakse/global-talent/
4. Agencij za mobilnost i programe EU; preuzeto sa http://mobilnost.hr/hr/
5. Zelenika, R. (2000): Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela, Rijeka, str. 323-384
6. Elite znanja u društvu (ne)znanja / urednica Katarina Prpić. Zagreb : Institut za društvena istraživanja, 2005.
7. Golub, B. O(p)stanak ili bijeg mladih iz znanosti // Revija za sociologiju : časopis Sociološkog društva Hrvatske, Vol.32 (2001)
8. Zidarić, V. Bilateralna suradnja kao jedna od temeljnih odrednica obrazovnog položaja migranata // Theleme (Zagreb). - 41 (1995)
9. Važnost međunarodne mobilnosti studenata; Preuzeto sa: http://www.iro.hr/userdocs/File/Publikacije/Vaznost_medjunarodne_mobilnost.pdf
10. Lukić, N. Et al., (2015), Sudjelovanje visokih učilišta iz Republike Hrvatske u programu Erasmus od 2009. do 2014. godine, Zagreb:Agencija za mobilnost i programe EU, str. 7. Preuzeto sa: http://www.mobilnost.hr/cms_files/2015/09/1442909278_erasmus-rezultati-web.pdf
11. Wikipedia; preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/Socrates_programme
12. European Comission; preuzeto sa: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en
13. Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://mobilnost.hr/hr/sadrzaj/programi/programi-u-nadleznosti-agencije-za-mobilnost-i-programe-europske-unije/
14. Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://arhiva.mobilnost.hr/index.php?id=986
15. Agencija za mobilnost i programe EU; preuzeto sa: http://www.mobilnost.hr/cms_files/2015/09/1442909278_erasmus-rezultati-web.pdf
16. SplideShare; preuzeto sa: https://www.slideshare.net/aiesecnorway1948/aiesec-history-12096938
17. Wikipedia; preuzeto sa: https://en.wikipedia.org/wiki/AIESEC
18. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/about-us
19. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-talent
20. Aiesec; preuzeto sa: http://help.aiesec.org/aiesec-experience/about-aiesec/what-is-the-aiesec-way
21. Aiesec; preuzeto sa: http://help.aiesec.org/aiesec-experience/know-our-products/whats-the-better-option-of-internship-for-me
22. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-volunteer

23. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-entrepreneur
24. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/global-talent
25. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/partners
26. Vimeo; preuzeto sa: https://vimeo.com/220626206
27. Aiesec; preuzeto sa: https://aiesec.org/premium-partners

POPIS SLIKA

Slika 1.Kongres AIESEC-a 1969. 28
Slika 2: LDM AIESEC Model 30

POPIS TABLICA

Tablica 1: Pregled aktivnosti u okviru Erasmus programa 19
Tablica 2: Ugovorena i realizirana sredstava u razdoblju od 2009./2010. do 2013./2014. 22
Tablica 3: Odlazne studentske mobilnosti u razdoblju 2009./2010. – 2013./2014. godine prema vrsti visokog učilišta 23
Tablica 4: Razlike među AIESEC programima 32
Tablica 5: Fakultet koji pohađate (ili ste pohađali za vrijeme mobilnosti) 43
Tablica 6: Studij na matičnom sveučilištu 44
Tablica 7: Akademskoj godina odlaska na stručnu praksu 45
Tablica 8: Trajanje mobilnosti 46
Tablica 9: Razlog odlaska na međunarodnu mobilnost 47
Tablica 10: Razvoj vještina studenata 48
Tablica 11: Cronbach's Alpha test studentske populacije 49
Tablica 12: Zadovoljstvo studenata međunarodnom praksom 49
Tablica 13: Smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine? 50
Tablica 14: U kojoj mjeri je stručna praksa pomogla u razvoju vještina studenata 51
Tablica 15: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test studentske populacije 52
Tablica 16: One-Sample Test studentske populacije 52
Tablica 17: Sign Test studentske populacije 53
Tablica 18: Sign Test Statistics 53
Tablica 19: Veličina poduzeća (broj zaposlenih) 54
Tablica 20: Sezonalnost poslovanja 55
Tablica 21: Zapošljavanje prema obujmu posla 55
Tablica 22: Razina obrazovanja novih zaposlenika 56

Tablica 23: Važnost prijašnjeg iskustva radnika 56
Tablica 24: Važnost vještina za poslodavce 57
Tablica 25: Iskustvo zapošljavanja radnika sa međunarodnim stručnim praksama 58
Tablica 26: Prosječna važnost vještina 59
Tablica 27: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test populacije poslodavaca 59
Tablica 28: One-Sample Test populacije poslodavaca 60
Tablica 29: Komparacija vještina poslodavaca i studenata 60
Tablica 30: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test komparacije vještina 61
Tablica 31: Korelacija između razvoja vještina studenata na praksi i njihovih važnosti za poslodavca 61

SAŽETAK

Primarni cilj rada je ispitivanje utjecaja međunarodnih stručnih praksi na zapošljavanje u Splitsko- dalmatinskoj županiji. Zbog rastuće studenstke populacije javlja se potreba za diverzifikacijom studenata kod poslodavaca te su jedni od mehanizama te diverzifikacije međunarodne stručne prakse.

U uvodnom djelu rada se iznosi problematika samog rada kao i ciljevi koji se žele postići radom. Nastavno na to se obrađuje pojam međunarodne mobilnosti te njegovo značenje za Europsku uniju kao i za zemlje koje nisu članice. U ovom dijelu se stavlja poseban naglasak na program Erasmus iniciran od strane unije te na udrugu Aiesec kako glavne generatore međunarodne mobilnosti. Unutar Aiesec-a kao i Erasmusa se detaljno opisuju njihovi programi te njihova važnost za studentsku mobilnost.

Empirijski dio rada se odnosi na anketiranje studentske populacije kao i populacije poslodavaca u svrhu identificiranja razvoja vještina putem programa međunarodne razmjene kao i utvrđivanje važnosti tih vještina za poslodavce. Na temelju dobivenih rezultata ustanovnjeno je da iskustvo međunarodne stručne prakse pomaže studentima pri zapošljavanju na području Splitsko-dalmatinske županije.

Ključne riječi: međunarodne stručne prakse, Aiesec, Erasmus, zapošljavanje

SUMMARY

Main objective of this study was to determine the influence of international internship programs on hiring in Split region. Because of growing student population there has been a need for diversification between students in the eyes of employers and one of mechanism for achieving that objectives are international internship programs.

In the first part of this study the author has identified the problem of research and the goals that are trying to be achieved. Second part is focused on the term of international mobility programs and its impact on European union as well as countries that are not part of the union.
Special emphasis is being given to Erasmus program which was initiated by the European union as well as Aiesec which are consider to be one of the main generators of international mobility. In the fallowing part programs of Aiesec and Erasmus are being described in detail as well as their importance for student mobility.

Empirical part of this study is based on surveys that have been issued to student population as well as the population of the employers in the means of identifying skills that students acquire through internships and the importance of those skills to the employers. Based on the results its been proven that international internship programs help students to get a job in Split region.

Key words: international internship programs, Aiesec, Erasmus, hiring

PRILOG- ANKETNI UPITNICI

Anketni upitnik za poslodavce

1. Grana industrije koju obnašate:
    a. Turističke agencije
    b. Hoteli
    c. Hosteli
2. Veličina poduzeća (broj zaposlenih)
    a. 0-5
    b. 6-15
    c. 16-30
    d. 31 i više
3. Kako biste definirali sezonalnost vašeg poslovanja?
    a. Uopće nije izražena
    b. Donekle je izražena
    c. Niti je izražena, niti nije izražena
    d. U potpunosti je izražena
4. Prema obujmu vašeg poslovanja u prosjeku koliko novih (sezonskih) radnika zapošljavate godišnje?
    a. 0-5
    b. 6-15
    c. 16-30
    d. 31 i više
5. Tražena razina obrazovanja novih zaposlenika
    a. Niža stručna splrema (NSS)
    b. Srednja stručna sprema (SSS)
    c. Viša stručna sprema (VŠS)
    d. Visoka stručna sprema (VSS)
6. U kojoj mjeri vam je bitno prijašnje radno iskustvo vaših zaposlenika?
    a. Uopće nije važno
    b. Donekle mi je važno

c. Niti je važno, niti nije važno
d. U potpunosti je važno

7. Skalom od 1 do 5 ocjenite važnost sljedećih osobnih i poslovnih vještina zaposlenika

1= U potpunosti mi nije važno; 2= Nije mi važno; 3=Niti mi je važno niti ne; 4=Važno mi je; 5= u potpunosti mi je važno

a. Odgovornost
b. Znanje jezika
c. Radne navike (dolazak na vrijeme,izvršavanje zadataka unutar zadanog roka)
d. Timski rad
e. Riješavanje problema
f. Sposobnost učenja
g. Poduzimanje rizika
h. Komunikacijske vještine
i. Poznavanje tehnologije
j. Kreativnost
k. Motivacija

8. Jeste li u dosadašnjem poslovanju zapošljavali radnike sa iskustvom međunarodne stručne prakse?
    a. Da
    b. Ne
9. Ukoliko da, kako biste rangirali vaše zadovoljstvo njihovim radom?
    a. Uopće nisam zadovoljan/na
    b. Niti sam zadovoljan/na, niti ne
    c. Donekle sam zadovoljan/na
    d. U potpunosti sam zadovoljan/na
10. Ukoliko ne, biste li razmortili mogučnost zapošljavanja studenata sa iskustvom međunarodne stručne prakse?
    a. Da
    b. Ne

Anketni upitnik za studente

1. Spol
    a. M
    b. Ž

2. Dob
    a. 15-19
    b. 20-23
    c. 24+
3. Fakultet koji pohađate (ili ste pohađali za vrijeme mobilnosti)
4. Studij koji pohađate na matičnom sveučilištu
5. Na kojoj akademskoj godini ste se odlučili za odlazak na stručnu praksu?
    a. Prva godina preddiplomskog studija
    b. Druga godina preddiplomskog studija
    c. Treća godina preddiplomskog studija
    d. Prva godina diplomskog studija
    e. Druga godina diplomskog studija
6. Odredište mobilnosti (država)
7. Trajanje mobilnosti
    a. 1-3 mjeseca
    b. 4-6 mjeseci
    c. 7 i više mjeseci
8. Na kojem radnom mjestu ste obavljali stručnu praksu?
9. Razlog odlaska na međunarodnu mobilnost
    a. Učenje jezika
    b. Razvoj radnih vještina
    c. Upoznavanje novih kultura
    d. Stjecanje poslovnih veza
    e. Stjecanje socijalnih veza (poznanstava)
    f. Ostalo

10. Biste li se okarakterizirali kao ambicioznu osobu?
    a. Da
    b. Ne
11. Ocjenama od 1 do 5 ocjenite u kojoj mjeri vam je studentska praksa pomogla u razvoju sljedećih vještina

1=u potpunosti mi nije pomogla; 2= nije mi pomogla; 3= niti mi je pomogla, niti ne; 4= pomogla mi je; 5= u potpunosti mi je pomogla

    a. Odgovornost
    b. Znanje jezika
    c. Radne navike (dolazak na vrijeme,izvršavanje zadataka unutar zadanog roka)
    d. Timski rad
    e. Riješavanje problema
    f. Sposobnost učenja
    g. Poduzimanje rizika
    h. Komunikacijske vještine
    i. Poznavanje tehnologije
    j. Kreativnost
    k. Motivacija
12. Kako biste okarakterizirali vaše iskustvo stručne prakse?
    a. U potpunosti nisam zadovoljan/na
    b. Djelomično nisam zadovoljan/na
    c. Niti sam zadovoljan/na, niti ne
    d. Djelomično sam zadovoljan/na
    e. U potpunosti sam zadovoljan/na

13. Smatrate li da ste nakon povratka sa mobilnosti unaprijedili svoje osobne i poslovne vještine?
    a. U potpunosti se ne slažem
    b. Djelomično se ne slažem
    c. Nisam sigurana/na

d. Djelomično se slažem
e. U potpunosti se slažem