

# Stand4INFO

## STANDARD ZANIMANJA POSLOVNI ANALITIČAR

### Izvješće o istraživanju

Partneri:



Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih



ministarstvonznanostiobrazovanjašporta

Ugovorno tijelo:

## AUTORI

*Zlatko Erjavec -- Dragutin Kermek -- Vjeran Strahonja -- Nenad Perši*

### SADRŽAJ:

1. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	2
2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	
2.1. Opći podaci o poslodavcima	2
2.2. Opis radnog mjesta	4
2.3. Opis ključnih poslova, specifičnih znanja i vještina	6
2.4. Osposobljavanje za radno mjesto	10
2.5. Ključne kompetencije	12
2.6. Generičke vještine i psihomotoričke sposobnosti	13
2.7. Karakteristike radnog mjesta	15
3. ZAKLJUČAK	17

#### Partneri:



#### Ugovorno tijelo:

## 1. CILJEVI I METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja je anketom od poslodavaca prikupiti podatke o ključnim poslovnim procesima te znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje u informatičkom zanimanju **poslovni analitičar**.

Osim podataka o zanimanju, cilj je istraživanja prikupiti i podatke o obilježjima organizacija koje zapošljavaju arhitekture sustava, kako bi se mogle usporediti specifične potrebe poslodavaca ovisno o razmatranim obilježjima.

Istraživanje je provedeno tijekom studenog i prosinca 2015. te siječnja 2016. godine na uzorku od **31 organizacije**.

Korišten je standardni anketni upitnik razvijen od strane Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Upitnik nije dodatno prilagođavan te je uobičajeno sadržavao pitanja o općim podacima, opisu radnog mjesta i ključnim poslovima, specifičnim znanjima i vještinama, osposobljavanju za radno mjesto, ključnim kompetencijama, generičkim i psihomotoričkim vještinama te karakteristikama radnog mjesta.

Anketiranje je provedeno u vidu dubinskog intervjua koji su provodili eksperti (sveučilišni nastavnici i partneri iz industrije), članovi Radne skupine za izradu standarda kvalifikacija projekta Stand4INFO.

## 2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

### 2.1. OPĆI PODACI O POSLODAVCIMA

#### **UKUPAN BROJ ZAPOSLENIH**

Najveći broj organizacija spada u kategoriju **malih organizacija** (poduzeća koja imaju između 11 i 50 zaposlenika), iako je zbog sudjelovanja 4 velike organizacije prosječan broj zaposlenih u organizacijama koje su sudjelovale u istraživanju bio 146,35.

Podaci o broju zaposlenih po kategorijama nalazi se u tablici 1.

**Tablica 1.** Broj zaposlenih u organizacijama na kraju 2015.

#### BROJ ZAPOSLENIH U ORGANIZACIJI

0-10 (mikro organizacija)	5
11-50 (mala organizacija)	14
51-250 (srednja organizacija)	8
više od 250 (velika organizacija)	4

#### **PREVLADAVAJUĆA DJELATNOST**

Prema djelatnosti, organizacije koje su sudjelovale u istraživanju u najvećem broju se bave **izradom softvera**. Podaci o ostalim djelatnostima prikazani su u tablici 2.

Partneri:



Ugovorno tijelo:

Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih

ministarstvonznanostiobrazovanjašporta

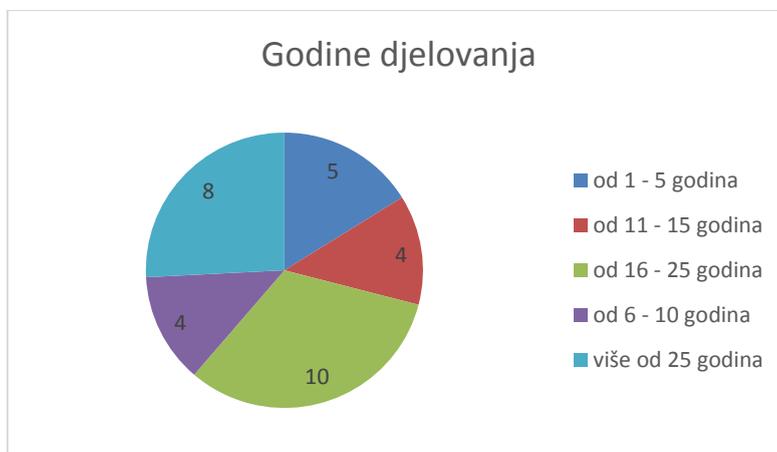
**Tablica 2.** Djelatnosti organizacija koje su sudjelovale u istraživanju.

DJELATNOST			
NAZIV	BROJ ORG.	% ORG.	ŠIFRA DJELATNOSTI
digitalni marketing	1	3,2	62.09
državna uprava	4	12,9	84.11
informacijska sigurnost	1	3,2	62.09
izrada softvera	21	67,8	62.01
konzalting	1	3,2	63.11
poslovni inkubator	2	6,5	70.22
zdravstvo	1	3,2	86.10

### GODINE DJELOVANJA

Kružni dijagram 3 prikazuje podatke o godinama djelovanja organizacija (brojevi na dijagramu označavaju broj organizacija s određenim stažem). 71 % anketiranih organizacija djeluje **dulje od 10 godina**.

**Kružni dijagram 3.** Broj godina djelovanja organizacije



### OBLIK VLASNIŠTVA

Najveći broj organizacija koje su sudjelovale u istraživanju je u **privatnom vlasništvu** (87 %), a preostalih 13 % je u državnom ili javnom vlasništvu.

Partneri:



EVOLVA

RPIS IT

MOBILISIS®

ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

Ugovorno tijelo:

#### Kružni dijagram 4. Oblik vlasništva organizacije



#### TRŽIŠTA NA KOJIMA ORGANIZACIJA DJELUJE

Organizacije u uzorku najviše djeluju na **nacionalnom tržištu** (71 %) i tržištu zemalja EU (68 %), zatim na tržištu ostalih zemalja (55%), a u nešto manjem broju na regionalnom (42%) i lokalnom (32%). Poslodavci su mogli odabrati više odgovora, a postoci su računati u odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su odgovarali na pitanja u anketi (31).

## 2.2. OPIS RADNOG MJESTA

Kako bi dobili podatke na kojim sve radnim mjestima rade radnici u zanimanju **poslovni analitičar**, poslodavci su trebali navesti naziv radnog mjesta koje će opisivati u anketi, a na kojem poslovni analitičar radi u njihovoj organizaciji. U anketi je također trebalo navesti koja je uloga, odnosno svrha, tog radnog mjesta u njihovoj organizaciji i koliko ima zaposlenih djelatnika na tom radnom mjestu.

#### NAZIV RADNOG MJESTA

Ukupno su 24 poslodavaca kao naziv radnog mjesta naveli **poslovni analitičar**. Preostali poslodavci su naveli sljedeće nazive radnih mjesta: analitičar sustava (2), voditelj korisničkih računa (2), softverski arhitekt (1), projekt menadžer (1) i specijalist za poslovne informacijske sustave (1).

#### SVRHA RADNOG MJESTA

Najčešće navedena svrha radnog mjesta je **analiza poslovnih procesa i predlaganje poboljšanja**. Svi odgovori koje su naveli poslodavci mogu se naći u stupčastom dijagramu 5.

Partneri:



EVOLVA



RPIS IT



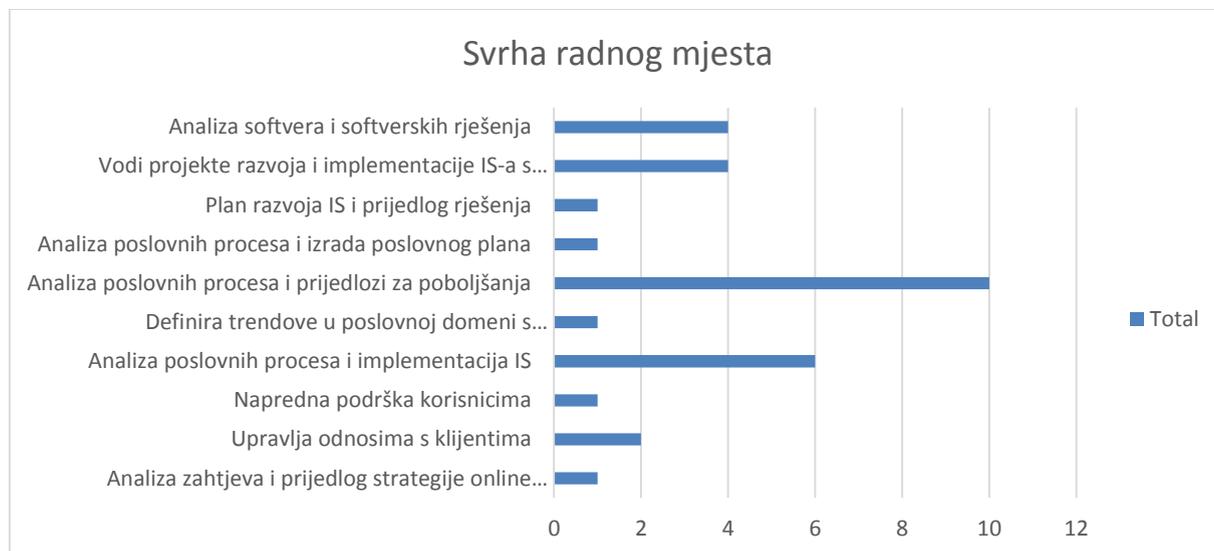
MOBILISIS®



ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

Ugovorno tijelo:

### Stupčasti dijagram 5. Svrha radnog mjesta



### BROJ ZAPOSLENIH NA RADNOM MJESTU

Najveći broj poslodavaca navodi da na radnom mjestu koje opisuju radi do **5 radnika** (64 %). Rezultati su prikazani u tablici 6.

**Tablica 6.** Broj zaposlenih na opisanom radnom mjestu.

BROJ ZAPOSLENIH NA RADNOM MJESTU	BROJ ORGANIZACIJA	%
do 5	26	84%
6-10	3	10%
11-50	2	6%
više od 50	0	0%

### NAJPRIKLADNIJA RAZINA KVALIFIKACIJE

Velika većina poslodavaca (90 %) smatra da je najprikladnija razina kvalifikacije za navedeno radno mjesto završen **sveučilišni diplomski studij (Razina 7)**. Dva poslodavca smatraju da se prikladna razina kvalifikacije stječe završetkom sveučilišnog preddiplomskog studija razine 6, a jedan završetkom poslijediplomskog znanstvenog magistarskog studija razine 8.1.

Partneri:



EVOLVA

RPIS IT

MOBILISIS®

Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih  
ministarstvonznanostiobrazovanjašporta



### NAJPRIKLADNIJI OBRAZOVNI PROGRAM

Na ovom pitanju poslodavci su u odgovoru mogli navesti više obrazovnih programa. Kao najprikladnije obrazovne programe za navedeno radno mjesto, poslodavci navode **studij informatike** koji izvodi FOI (97 %), zatim studij računarstva koji izvodi FER (42 %), studij računarstva koji izvodi PMF (13 %) te informatičke studije koje izvode ostala visoka učilišta (23 %).

### 2.3. OPIS KLJUČNIH POSLOVA, SPECIFIČNIH ZNANJA I VJEŠTINA

Središnji doprinos ankete odnosi se na pitanja o ključnim poslovima koje radnik obavlja na radnom mjestu koje poslodavac opisuje te na ključna znanja i vještine koje radnik mora imati kako bi te poslove mogao uspješno obavljati. Odgovori nisu bili unaprijed ponuđeni, nego je poslodavac trebao sam navesti koji su ključni poslovi i potrebna znanja i vještine za opisivano radno mjesto.

Za svako od navedenih znanja poslodavci su mogli indicirati smatraju li da je to znanje ili vještinu potrebno steći kroz radno iskustvo ili kroz školovanje te smatraju li da će se potreba za tim znanjem u narednih pet godina povećati, smanjiti ili ostati jednaka.

Kvalitativna analiza podataka, odnosno grupiranje srodnih odgovora (navoda) poslodavca u zasebne skupine, izvedeno je na način da su objedinjeni sadržajno bliski navodi o ključnim poslovima (5 ključnih poslova) ili potrebnim znanjima i vještinama (25 kompetencija).

Kao temelj za definiranje ključnih poslova te potrebnih znanja i vještina **poslovnog analitičara**, korišten je Europski okvir e-kompetencija (e-CF), opisan u dokumentu pod nazivom European e-Competence Framework 3.0, A common European Framework for ICT Professionals in all industry sectors. CWA 16234:2014 Part 1. © CEN1.

*Europski okvir e-kompetencija je sastavni dio dugoročnog plana EU "e-vještine za 21. stoljeće", kojeg podupire Europska komisija i Vijeće ministara, kao i inicijative Europske komisije iz 2013. godine "Velika koalicija za digitalne poslove", čiji je cilj smanjivanje digitalnog jaza koji utječe na zapošljivost.*

*Europski okvir e-kompetencija je prva sektorski-specifična primjena europskog kvalifikacijskog okvira (European Qualifications Framework - EQF) i opisuje 40 kompetencija koje se zahtijevaju i primjenjuju na radnim mjestima vezanim uz informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT). U kreiranju e-CF-a sudjelovali su predstavnici industrije, akademske zajednice, strukovnih udruga i državnih administracija, a osnovna mu je svrha da bude temelj za opisivanje i razumijevanje kompetencija, vještina i razina sposobnosti u komunikaciji različitih dionika.*

*Europski okvir e-kompetencija strukturiran je u 4 dimenzije koje odražavaju različite razine poslovnih zahtjeva i zahtjeva planiranja ljudskim resursima:*

<sup>1</sup>[http://www.ecompetences.eu/wp-content/uploads/2014/02/European-e-Competence-Framework-3.0\\_CEN\\_CWA\\_16234-1\\_2014.pdf](http://www.ecompetences.eu/wp-content/uploads/2014/02/European-e-Competence-Framework-3.0_CEN_CWA_16234-1_2014.pdf)

Partneri:



EVOLVA

RPIS IT

MOBILISIS®

ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

Ugovorno tijelo:



*Dimenzija 1: Pet područja e-kompetencija, izvedenih iz IKT poslovanja: planiraj – izgradi – pokreni – omogući – upravljaj*

*Dimenzija 2: Skup 40 referentnih generički opisanih e-kompetencija*

*Dimenzija 3: Razine stručnosti svake e-kompetencije (e-1 do e-5) koje odgovaraju razinama 3 do 8 u EQF.*

*Dimenzija 4: Uzorci znanja i vještine za e-kompetencije u dimenziji 2.*

Na temelju Europskog okvira e-kompetencija razvijeni su Europski profili IKT profesija (European ICT Professional Profiles) CEN CWA 16458:20122

Hijerarhijska struktura se sastoji od 6 obitelji IKT profila i 23 pojedinačna profila. Ovi profili, zajedno s kompetencijama koje opisuje e-CF, predstavljaju generički temelj za tvorbu zanimanja u području IKT-a.

Osim Europskog okvira e-kompetencija, kao reference za kompetencije, znanja i vještine korišteni su i referentni kurikulumi najutjecajnijih strukovnih udruženja, IEEE<sup>3</sup> i ACM<sup>4</sup>, u kojima se također definiraju skupovi znanja, vještina i kompetencija za pojedina informatička zanimanja. Također su korišteni i opisi vještina koje određuje SFIA - *The Skills Framework for the Information Age*.

SFIA (aktualna verzija 6) daje zajednički referentni model za određivanje vještina nužnih za razvoj uspješnih informacijskih sustava (IS), korištenje informacija te informacijskih i komunikacijskih tehnologija (ICT). SFIA je razvijena je od strane SFIA Foundation (<http://www.sfia.org.uk/>), fondacije osnovane 2003. godine od strane e-skills UK (Sector Skills Council for IT), BCS (The British Computer Society, IET (Institution for Engineering and Technology) i IMIS (Institute for the Management of Information Systems). SFIA definira 6 kategorija vještina, svaka od njih sadrži 2 do 4 potkategorije, a svaka potkategorija sadrži vještine, ukupno njih 97. Za svaku vještinu određuje se razina odgovornosti (1 do 7) što je usporedivo s razinama stručnosti e-kompetencije u e-CF (e-1 do e-5), odnosno razinama 3 do 8 u EQF.

Inicijalno grupiranje navoda poslodavaca o ključnim poslovima, znanjima i vještinama, kao i njegovu provjeru, vršili su članovi Radne skupine za izradu standarda zanimanja projekta Stand4INFO. Obzirom da se određene kompetencije (npr. dokumentiranje, analiza i specifikacija zahtjeva, suradnja i komuniciranje, itd.) javljaju u više ključnih poslova, radi lakšeg praćenja i uspoređivanja, članovi Radne skupine su prilikom grupiranja određenu kompetenciju svrstali u samo jedan ključni posao i to onaj u kojem je temeljem navoda poslodavaca ta kompetencija bila najzastupljenija.

**Tablica 7.** Povezanost ključnih poslova sa znanjima i vještinama

<sup>2</sup> <http://www.ecompetences.eu/ict-professional-profiles/>

<sup>3</sup> Institute of Electrical and Electronics Engineers

<sup>4</sup> Association for Computing Machinery

Partneri:



ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

Ugovorno tijelo:

NAZIV KLJUČNOG POSLOVA (na temelju grupiranih navoda poslodavca)	KOMPETENCIJE POTREBNE ZA RAD (na temelju grupiranih navoda poslodavca)	OBLIK UČENJA ZA STJECANJE ZNAJANJA/ VJEŠTINE			PROCJENA POTREBE ZA ZNAJANJE/ VJEŠTINOM U IDUĆIH 5 GODINA		
		Školovanje	Radno iskustvo	Školovanje + Radno iskustvo	Manje	Jednako	Više
Vođenje i upravljanje razvojem	Praćenje tehnoloških trendova i inovacije	12	4	9	0	8	17
	Upravljanje razvojem i projektima	13	8	17	1	18	19
	Suradnja i komuniciranje	10	14	10	0	20	14
	Upravljanje informacijama i znanjem	7	6	3	0	10	6
	Upravljanje rizicima	0	1	9	0	3	7
Analiza i dizajn programa i informatičkih sustava	Definiranje arhitekture i dizajna sustava	5	0	10	0	12	3
	Analiza specifikacija zahtjeva	5	2	16	0	17	6
	Modeliranje, preoblikovanje i poboljšanje poslovnih procesa	13	17	18	0	20	28
	Dizajn baza podataka	0	7	2	0	6	3
	Razvoj programa	7	7	6	0	7	13
	Dizajn tehničke i komunikacijske infrastrukture i platforme	7	3	2	0	9	3
	Dokumentiranje	2	2	4	0	8	0
Integracija i testiranje sustava i kvaliteta	Integracija sustava	4	0	1	0	0	5
	Testiranje sustava	5	7	7	0	11	8
	Osiguranje i administracija sigurnosti i kvaliteta	1	2	6	0	2	7
Prilagodba, primjena i održavanje aplikativnih rješenja	Prilagođavanje i implementacija sustava	8	2	11	0	15	6
	Održavanje komponenti i aplikacija	0	0	0	0	0	0
	Upravljanje informatičkim uslugama	2	1	12	0	8	7
Potpora razvojnim aktivnostima	Tehnička potpora	0	0	5	0	5	0
	Priprema i izvođenje programa osposobljavanja za IKT	1	0	5	0	5	1
	Marketing, prodaja i postprodajne aktivnosti	8	0	10	0	6	12
	Nabava i vođenje korisničkih računa	0	1	1	0	1	1
	Osobni i profesionalni razvoj	4	1	12	0	2	15
	Poboljšanje razvojnog procesa i organizacije posla	5	7	9	0	12	9
	Profesionalno i društveno odgovorno ponašanje	1	0	1	0	2	0

Partneri:



EVOLVA

RPIS IT

MOBILISIS

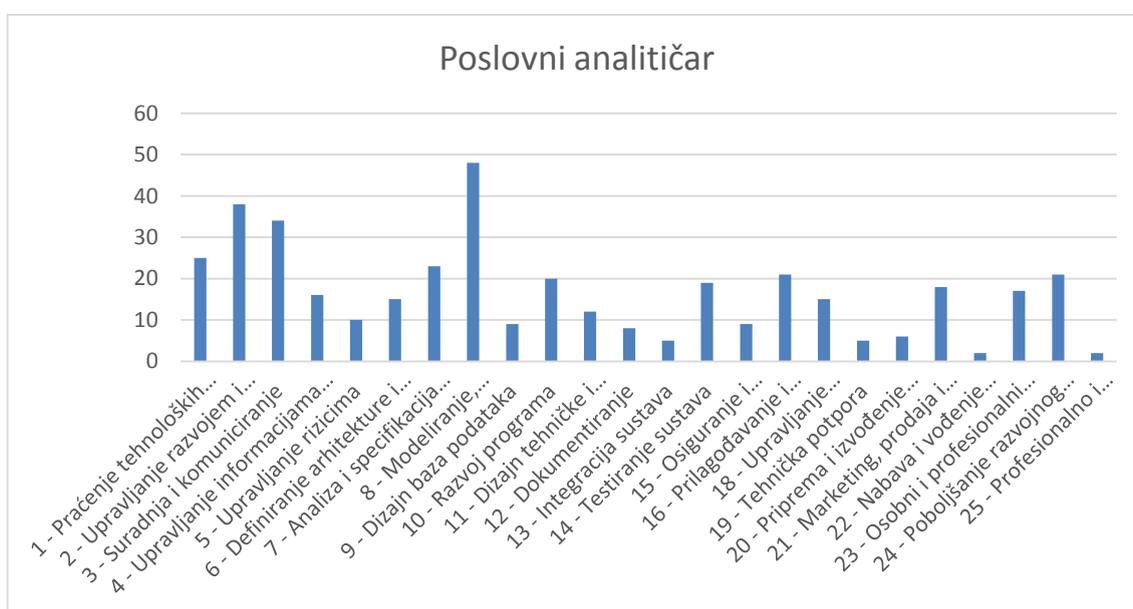
Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih  
ministarstvonznanostiobrazovanjašporta

Ugovorno tijelo:

Iz tablice 7 i stupčastog dijagrama 8 vidljivo je da poslodavci ključnim kompetencijama poslovnog analitičara smatraju **modeliranje, preoblikovanje i poboljšanje poslovnih procesa, upravljanje razvojem i projektima, suradnju i komuniciranje te praćenje tehnoloških trendova i inovacija**. Najmanje su izražene potrebe za kompetencijama održavanja komponenti i aplikacija, nabave i vođenja korisničkih računa, društveno odgovornog ponašanja te tehničke potpore.

Napominjemo da je broj odgovora pridružen nekim kompetencijama veći od broja anketiranih poslodavaca. Razlog leži u činjenici da su članovi Radne skupine više različitih navoda poslodavaca svrstali u jednu od 25 navedenih kompetencija, sadržajno najbližu navodu poslodavca.

**Stupčasti dijagram 8.** Ključne kompetencije poslovnog analitičara



U Europskom kvalifikacijskom okviru (EQF) i Europskom okviru e-kompetencija (e-CF), profilu zanimanja **Poslovni analitičar** (naši alternativni nazivi su još: Poslovni arhitekt, Projektant IS-a) odgovara Europski profil IKT profesije **Business Analyst**.

Prema istom dokumentu, alternativni naziv za ovaj profil zanimanja je: **Business Development Manager (ICT Role, ACS)**.

Partneri:

Prema CEN CWA 16458:2012, osnovne kompetencije iz e-CF profila **Business Analyst** su:

- A.1. Usklađivanje IS-a i poslovne strategije (razina 4),
- A.3. Razvoj poslovnog plana (razina 4),
- E.5. Poboljšanje poslovnih procesa (razina 4).

što se u dobroj mjeri podudara s rezultatima ankete.

## 2.4. OSPOSOBLJAVANJE ZA RADNO MJESTO

Skupinom pitanja o obrazovanju željelo se ispitati koliko je vremena potrebno da se radnici uvedu u posao te treba li im neki poseban certifikat za rad na radnom mjestu.

### **POTREBNO VRIJEME ZA UVOĐENJE U POSAO**

Općenito, poslodavci smatraju da je potrebno određeno vrijeme za uvođenje novih zaposlenika u posao. Najviše poslodavaca smatra da su za uvođenje u posao potrebno **7 – 12 mjeseci**. Potpuni rezultati se nalaze u tablici 9. Postoci u tablici računati su u odnosu na ukupan broj poslodavaca koji su odgovarali na pitanja u anketi (31).

**Tablica 9.** Potrebno vrijeme za uvođenje u posao

UVOĐENJE U POSAO		
MJESECI	BROJ POSLODAVACA	%
0-1	0	0%
2-3	1	3%
4-6	12	39%
7-12	14	45%
13 i više	4	13%

### **POTREBNE DODATNE POTVRDE O OBRAZOVANJU**

Većina poslodavaca (74 %) smatra da za radno mjesto poslovnog analitičara **nije potrebno dodatno certificiranje** ili licenciranje (kružni dijagram 10). Preostalih 8 poslodavaca je kao potrebne navelo sljedeće industrijske certifikate: Analytics, PMI, SAP, OCJP, MSA i LPIC.

Partneri:



EVOLVA



RPIS IT



MOBILISIS®



Ugovorno tijelo:

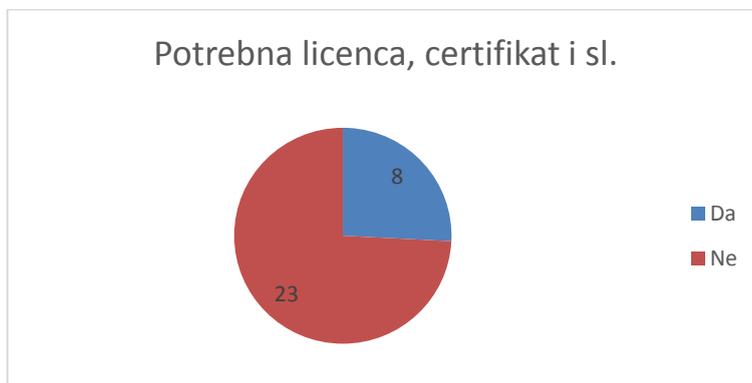


Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih



ministarstvonznanostiobrazovanjaiškporta

**Kružni dijagram 10.** Potrebna licenca, certifikat i sl.



**POTREBA REDOVNOG STRUČNOG USAVRŠAVANJA**

Na pitanje „Je li za rad na ovom radnom mjestu potrebno redovito stručno usavršavanje?“, poslodavci su mogli odabrati više ponuđenih odgovora.

Poslodavci smatraju da je za radno mjesto poslovnog analitičara najvažnije **samostalno usavršavanje zaposlenika** (74 %). Usavršavanje koje provode vanjski ponuđači, odgovarajućim smatra 55 % anketiranih, a interno organizirano usavršavanje podržava 19 % ispitanih.

**NAJPRIKLADNIJI NAČIN STJECANJA PRAKTIČNIH VJEŠTINA**

Mišljenje poslodavaca vezano uz način stjecanja praktičnih vještina dano je kružnim dijagramom 11. Većina (68 %) smatra da je najprikladniji način stjecanja praktičnih vještina **nakon zapošljavanja, uvođenjem u posao**.

**Kružni dijagram 11.** Način stjecanja praktičnih vještina



Partneri:

Ugovorno tijelo:

## OSPOSOBLJAVANJE ZA RADNO MJESTO UNUTAR ORGANIZACIJE

Na pitanje „Osposobljavate li u Vašoj organizaciji osobe za ovo radno mjesto?“ postojala je mogućnost odabira više odgovora.

4 (13 %) su poslodavca navela da provode osposobljavanje kroz studentsku praksu, a 9 (29 %) kroz **stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa** (mjeru HZZ-a). 18 poslodavaca nije navelo da provodi osposobljavanje.

## 2.5. KLJUČNE KOMPETENCIJE

Anketom se ispitivalo u kojoj mjeri za rad na opisivanom radnom mjestu trebaju biti razvijene ključne kompetencije za cjeloživotno učenje. Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje dio su generičkih vještina za koje se smatra da su potrebne u širokom spektru zanimanja, a koje je EU 2006.g. definirala kao kompetencije koje su potrebne svim ljudima za aktivno uključivanje u društvo, zapošljavanje i daljnje učenje.

**Tablica 12.** Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje

Legenda: 0 – nema potrebe za vještinom, 1 – minimalna potreba, 2 – potrebna u manjoj mjeri, 3 – potrebna u srednjoj mjeri, 4 – potrebna u velikoj mjeri, 5 – izrazito potrebna

KLJUČNE KOMPETENCIJE	0	1	2	3	4	5	M
	n	n	n	n	n	n	
Usmeno komuniciranje na hrvatskom jeziku	0	0	0	1	12	18	4,55
Pismeno komuniciranje na hrvatskom jeziku	0	0	0	2	12	17	4,48
Komuniciranje na stranom jeziku [Engleski]	0	0	0	4	18	9	4,16
Komuniciranje na stranom jeziku [Njemački]	24	0	0	2	5	0	0,84
Matematička pismenost i osnovna znanja iz znanosti i tehnologije	1	0	0	4	11	15	4,23
Poznavanje rada na računalu	0	0	0	3	3	25	4,71
Spremnost na učenje	0	0	0	1	2	28	4,87
Inicijativnost i poduzetnost	0	0	2	3	10	16	4,29

Partneri:



Društvene i građanske kompetencije [Uspješno kumuniciranje i suradnja s drugim ljudima]	0	0	0	3	7	21	4,58
Društvene i građanske kompetencije [Poštivanje različitosti, otvorenost za različite običaje i kulture]	0	0	2	4	13	12	4,13
Kulturalna osviještenost i kreativno (umjetničko) izražavanje	0	0	15	14	2	0	2,58

Poslodavci su trebali svaku kompetenciju procjenjivati ocjenama od 1 do 5 pri čemu 1 znači najniži stupanj razvijenosti ili važnosti, a 5 najveći stupanj razvijenosti ili važnosti. Ocjena 0 označava da nema potrebe za tom kompetencijom. Za prvih 7 kompetencija konstruirane su opisnice svake od 5 razina razvijenosti kompetencije kako bi se olakšalo i standardiziralo odgovaranje na pitanja.

Iz tablice 12. vidljivo je da je od svih kompetencija za poslodavce najvažnije **spremnost na učenje** (M=4,87) i **poznavanje rada na računalu** (M=4,71), što je naravno očekivano. Od ostalih kompetencija na trećem mjestu je **uspješno komuniciranje i suradnja s drugim ljudima** (M=4,58).

Od navedenih kompetencija poslodavci smatraju da najmanje razvijena treba biti **kulturna osviještenost** (M=2,58), poštivanje različitosti i otvorenosti različitim kulturama i običajima (M=4,13) te komuniciranje na engleskom jeziku (M=4,16). Dio poslodavaca izdvojio je njemački jezik kao važan, vjerojatno kao posljedicu utjecaja tržišta na kojima djeluju.

## 2.6. GENERIČKE VJEŠTINE I PSIHOMOTORIČKE SPOSOBNOSTI

**Tablica 13.** Generičke vještine

GENERIČKE VJEŠTINE	0	1	2	3	4	5	M
	n	n	n	n	n	n	
Donošenje odluka	0	0	1	3	9	18	4,42
Odgovornost	0	0	0	0	9	22	4,71
Upravljanje ljudima	0	1	5	2	14	9	3,81
Upravljanje resursima	0	2	3	4	9	13	3,90
Timski rad	0	0	0	2	5	24	4,71
Suosjećanje	0	1	4	8	14	4	3,52
Uvjeravanje i utjecanje	0	0	1	8	8	14	4,13
Prezentacijske vještine	0	0	0	2	11	18	4,52

Partneri:



EVOLVA



RPIS IT



MOBILISIS®



ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta

Ugovorno tijelo:

Agencija za  
strukovno obrazovanje  
i obrazovanje odraslih

Analičke vještine	0	0	0	0	7	24	4,77
Kreativnost i inovativnost	0	0	0	5	8	18	4,42
Organiziranje i planiranje	0	0	0	4	7	20	4,52
Usmjerenost na potrebe klijenata	0	0	0	5	6	20	4,48
Usmjerenost na rezultate rada	0	0	0	0	9	22	4,71
Prilagodljivost	0	0	1	0	10	20	4,58
Nošenje s pritiskom i emocionalna samokontrola	0	0	0	5	9	17	4,39
Svjesnost o važnosti očuvanja okoliša	0	4	6	10	7	3	2,87

Osim ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, anketom su ispitivane i ostale generičke vještine. Iz rezultata danih u tablici 13 vidljivo je da poslodavci većinu ispitivanih vještina smatraju potrebnim u većoj mjeri.

Najpotrebnijim smatraju **analičke vještine** (M=4,77), **odgovoran odnos prema radu** (M=4,71), **usmjerenost na rezultate rada** (M=4,71), i **sposobnost rada u timu** (M=4,71). Uz svjest o važnosti očuvanja okoliša (M=2,87), najmanje potrebnom za poslove poslovnog analitičara poslodavci procjenjuju sposobnost empatije (M = 3,52).

Sve ispitivane **psihomotoričke vještine** su općenito, prema procjenama poslodavaca na radnom mjestu poslovnog analitičara, **manje potrebne od generičkih vještina**. Najniže procjene su dane za preciznost upravljanja strojem ili opremom (M=1,48), a najviše za **održavanje usmjerene pažnje** (M=3,39). Podaci o ostalim psihomotoričkim sposobnostima prikazani su u tablici 14.

**Tablica 14.** Psihomotoričke vještine i sposobnosti.

PSIHOMOTORIČKE VJEŠTINE I SPOSOBNOSTI	0	1	2	3	4	5	M
	n	n	n	n	n	n	
Preciznost upravljanja strojem ili opremom	9	5	10	7	0	0	1,48
Koordinacija vida i pokreta	4	8	9	7	2	1	1,94
Spretnost ruku	5	8	10	6	2	0	1,74
Spretnost prstiju	6	4	10	7	4	0	1,97
Vrijeme reakcije	5	6	8	8	1	3	2,10
Održavanje usmjerene pažnje	0	3	7	8	1	12	3,39
Tjelesna snaga i izdržljivost	4	12	10	5	0	0	1,52

Partneri:

Ugovorno tijelo:

## 2.7. KARAKTERISTIKE RADNOG MJESTA

### MJESTO RADA

Na pitanje u kojem su bila tri ponuđena odgovora: u prostoriji/zatvorenom, na otvorenom i ostalo, 30 poslodavaca je kao mjesto rada odabralo **u prostoriji/zatvorenom**, a 1 ostalo (i u prostoriji i na otvorenom).

### OBILJEŽJE RADNOG OKOLIŠA

Najveći broj poslodavaca navodi da na opisanom radnom mjestu zaposlenici rade u radnom okolišu u kojem se koristi **umjetna rasvjeta** (68 %).

**Stupčasti dijagram 15.** Obilježja radnog okoliša



### OBILJEŽJA RADNOG VREMENA

Iz tablice 16. vidljivo je da u četiri organizacije (13 %) zaposlenici rade u smjenama, što je djelomice u neskladu s izjavama da zaposlenici **povremeno ili često rade navečer** (65 %) te noću (19 %). Također, povremeno ili često subotom rade radnici u 17 (55 %) organizacija, a nedjeljom i praznikom u 9 (29 %). Uzimajući u obzir da u pojedinim organizacijama postoje dežurstva tijekom vikenda, ipak je dojam da su neki poslodavci u svojim odgovorima uzimali u obzir i rad zaposlenika izvan radnog vremena.

Partneri:

Ugovorno tijelo:

**Tablica 16.** Obilježja radnog vremena

OBIJEŽJA RADNOG VREMENA	NIKAD	POVREMENO	ČESTO ILI UVIJEK
rad u smjenama	27	3	1
rad na večer	11	19	1
rad noću	25	6	0
rad subotom	14	15	2
rad nedjeljom i praznikom	22	7	2

#### **TJELESNE AKTIVNOSTI TIPIČNE ZA RADNO MJESTO**

Poslodavci su u odgovoru na ovo pitanje mogli navesti više odgovora. Najčešća tjelesna aktivnost koju navode poslodavci je **dugotrajno sjedenje** (100 %). Tri su poslodavca navela i rad u savijenom položaju, a jedan dugotrajno čučanje.

**Stupičasti dijagram 17.** Tjelesne aktivnosti tipične za radno mjesto



Partneri:

Ugovorno tijelo:



## ZAKLJUČAK

Anketom o standardu zanimanja **poslovni analitičar** prikupljeni su podaci o organizacijama koje zapošljavaju radnike u navedenom zanimanju, obilježjima radnog mjesta, ključnim poslovima koji radnici na tim radnim mjestima obavljaju te o znanjima i vještinama potrebnim za njihovo obavljanje.

Anketirani poslodavci smatraju da je osnovna svrha razmatranog radnog mjesta **analiza poslovnih procesa i predlaganje poboljšanja**, a kao najprikladniju razinu obrazovanja navode **sveučilišni diplomski studij** (HKO Razina 7). Ključnim kompetencijama poslovnog analitičara sustava smatraju **modeliranje, preoblikovanje i poboljšanje poslovnih procesa, upravljanje razvojem i projektima, suradnju i komuniciranje te praćenje tehnoloških trendova i inovacija**. Poslodavci također smatraju da je za navedeno radno mjesto u prosjeku potrebno **7-12 mjeseci za uvođenje u posao**, da **nisu nužno potrebne dodatne potvrde o obrazovanju** (licence), ali da je **važno samostalno usavršavanje zaposlenika**.

Od ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, na radnom mjestu poslovnog analitičara, za poslodavce je najvažnije **spremnost na učenje, poznavanje rada na računalu te uspješno komuniciranje i suradnja s drugim ljudima**. Od generičkih vještina najpotrebnije su **analitičke vještine, odgovoran odnos prema radu, usmjerenost na rezultate rada i sposobnost rada u timu**. Psihomotoričke vještine su po mišljenju poslodavaca općenito manje potrebne od generičkih, a jedino je istaknuta potreba za **održavanjem usmjerene pažnje**.

Partneri:



Ugovorno tijelo:

Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih

ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa