

Pristupnica **Sara Soldo** obranila je disertaciju na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Mostaru.

Sara Soldo rođena je 4. siječnja 1989. godine u Zagrebu. Završila je doktorski studij u trajanju od tri godine i obranila 23. lipnja 2023. godine disertaciju pod naslovom: „**Utjecaj ulaganja poslodavaca u cjeloživotno učenje na zadovoljstvo poslom zaposlenika financijskih institucija**“ pred Povjerenstvom:

1. Dr. sc. Zora Marijanović, izv. prof., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru, predsjednica Povjerenstva;
2. Dr. sc. Ivona Vrdoljak Raguž, red. prof., Odjel za ekonomiju i poslovnu ekonomiju Sveučilišta u Dubrovniku, mentorica i članica;
3. Dr. sc. Aziz Šunje, red. prof., Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu, član.

Završetkom dokorskog studija pristupnica je ispunila sve uvjete za stjecanje doktorata iz područja društvenih znanosti, polje ekonomije, grana menadžment.

Doktorska disertacija je dostupna na uvid u Knjižnici Ekonomskog fakulteta.

UTJECAJ ULAGANJA POSLODAVACA U CJELOŽIVOTNO UČENJE NA ZADOVOLJSTVO POSLOM ZAPOSLENIKA FINACIJSKIH INSTITUCIJA

SAŽETAK

U današnjem užurbanom poslovnom svijetu potreba za cjeloživotnim učenjem veća je nego ikada do sada. Već je dugi niz godina ulaganje u zaposlenike bitan segment svakog uspješnog poslovanja, jer bez ljudskog kapitala nema ni konkurentske prednosti na tržištu. Međutim, iako je ljudski kapital nedvojbeno najvažniji čimbenik u svakom poslu, kao takav je malo istraživano na ovom području. U ovom radu ispitivani su stavovi zaposlenika financijskih institucija Republike Hrvatske (srednjeg i velikog opsega) o utjecaju ulaganja poslodavaca u cjeloživotno učenje na zadovoljstvo poslom zaposlenika. Utvrđeno je kako visina ulaganja u formalni i informalni oblik obrazovanja kao i pozitivna povezanost organizacijske podrške cjeloživotnom učenju i želje za cjeloživotnim učenjem statistički značajno pozitivno utječu na zadovoljstvo zaposlenika na radnom mjestu. Nadalje, otkriveno je da postoje razlike u preferenciji oblika cjeloživotnog učenja i motiviranosti zaposlenika za cjeloživotnim učenjem kod različitih skupina zaposlenika (dob, spol, stručna sprema) financijskih institucija. Također je utvrđeno da postoji zavisnost između politike poticanja zaposlenika financijskih institucija na cjeloživotno učenje i obilježja organizacije (veličina institucije i vlasnička struktura). Rezultati istraživanja ukazuju kako će poduzeće imati zadovoljne zaposlenike ukoliko ulaže u njih. Najveći potencijal svojih zaposlenika će se ostvariti ukoliko se napravi temeljna analiza zaposlenika po različitim obilježjima te na temelju njihovih preferencija pristupi njihovoj edukaciji i učenju. Uspješno poduzeće će biti ono poduzeće koje će pravovremeno prepoznati različite generacije svojih zaposlenika te na temelju njih omogućiti raznoliko cjeloživotno učenje kroz koje će se zaposlenici osjećati zadovoljno i obogaćeno. Zadovoljni zaposlenici rade u punom kapacitetu što onda i poslodavci osjete na rezultatima poslovanja. Osim navedenog, kontinuirano ulaganje je ključno jer su promjene na tržištu rada stalne i dinamične te je vrlo teško ostati u korak s vremenom. Menadžeri, kao glavni sudionici u upravljanju ljudskim resursima imaju presudnu ulogu da svojim primjerom vode zaposlenike pravcem uspješnog poslovanja.

Ključne riječi: cjeloživotno učenje, zadovoljstvo poslom, upravljanje ljudskim resursima.

DOPRINOSI

Svrha istraživanja je znanstveni doprinos te pragmatična spoznaja i znanje.

Znanstveni doprinos se može razmatrati u teorijskom, empirijskom i aplikativnom smislu.

U teorijskom smislu, znanstveni doprinos proizlazi iz:

- pregleda dosadašnjih konceptualnih i empirijskih istraživanja
- pregleda metodologije dosadašnjih istraživanja
- kritičkog osvrta na dosadašnja provedena istraživanja
- kritičkog osvrta na metodologiju dosadašnjih istraživanja
- kreiranja novog koncepta mjerenja ulaganja poslodavaca u cjeloživotno učenje te zadovoljstva poslom zaposlenika financijskih institucija.

U empirijskom smislu, znanstveni doprinos proizlazi iz:

- utvrđivanja razine ulaganja poslodavaca financijskih institucija u različite oblike cjeloživotnog učenja, formalni oblik, neformalni oblik i informalni oblik
- utvrđivanja razlike između različitih obilježja zaposlenika i njihove potrebe za cjeloživotnim učenjem na radu
- utvrđivanja razlike između različitih obilježja financijskih institucija i njihove potrebe zaposlenika za cjeloživotnim učenjem na radu
- primjeni metoda parametrijske inferencijalne statističke analize iz područja istraživanja ovog doktorskog rada.

Aplikativni se znanstveni doprinos ogleda u:

- primjenjivosti rezultata istraživanja na financijskim institucijama Republike Hrvatske
- provedeno istraživanje osigurava argumentirane podatke koji su namijenjeni upravama i menadžmentu financijskih institucija kako bi ih se motiviralo na veće ulaganje u cjeloživotno učenje kao jedno od važnijih čimbenika koji pozitivno utječu na povećanje zadovoljstva zaposlenika, što dalje rezultira povećanjem produktivnosti samih poduzeća, ali i hrvatskog gospodarstva.

Ovaj rad doprinosi sve većoj potražnji za kvalitetnim zaposlenicima na tržištu, većem utjecaju u investiranje poslodavaca u zaposlenike na zadovoljstvo poslom te što bolju zajedničku suradnju i prosperitet. Danas, u vrijeme brzog protoka informacija, velikih tehnoloških promjena i stalnih novih zahtjeva tržišta, sve je teže poslodavcima pronaći adekvatne i sposobne zaposlenike koji su spremni odučiti se od starog znanja i naučiti novo što tržište i napredak u tehnologiji nalažu. Također je skraćeno vrijeme reakcije i obavljanja zadataka u sve većem dnevnom opsegu poslova. Zaposlenici su svjesni svoje važnosti i prepoznaju kada su tretirani ispravno i kada se do njih drži. Upravo u ovome radu se mogu pronaći različite definicije zadovoljstva poslom i ulaganja u cjeloživotno učenje zaposlenika, kao i načini na koje se može ulagati u zaposlenike te kako ih učiniti zadovoljnima.

Rezultati empirijskog istraživanja daju vrijedne informacije financijskom tržištu Republike Hrvatske o preferencijama među mlađim/starijim stanovništvom, te više/nije obrazovanom stanovništvu i njihovim stavovima o cjeloživotnom učenju te utjecaju istog na njihovo zadovoljstvo na radu. Zatim, istraživanje ukazuje i na razlike, ne samo između različitih generacija ispitanika, već i njihovog stupnja obrazovanja te pozicije na poslu, kao i veličine poduzeća u kojemu rade. Sa svom provedenom statističkom analizom može se jasno vidjeti slika društva u Republici Hrvatskoj po pitanju zadovoljstva zaposlenika poslom i koliko poslodavac ulaže u svoje zaposlenike, te koliko je to bitno samim zaposlenicima kao takvima i njihovom zadovoljstvu poslom općenito. S obzirom na sve veći trend u svijetu, gdje poslodavci nailaze na problem pronalaska i očuvanja kvalitetnih radnika, ova doktorska disertacija omogućuje kvalitetnu analizu kroz koju se vidi stvarno stanje na tržištu financijskih institucija u Republici Hrvatskoj po tom pitanju. Također disertacija daje dobar temelj za daljnja istraživanja u tom smjeru koja se mogu proširiti na nefinancijski sektor i susjedne zemlje u razvoju. Pretpostavka je da je u interesu svakog poslodavca da provjerava na neki način i mjeri zadovoljstvo svojih zaposlenika ukoliko želi detektirati moguće probleme i napredovati, međutim i u interesu države je da vodi evidenciju o poslodavcima na svom tržištu kako bi što efikasnije uočila pravovremeno probleme i pomogla čim efikasnije. Ovakva jedna opsežna analiza financijskog tržišta je svakako dobrodošla svim vodećim institucijama u zemlji i šire jer daje opsežan pregled na temu ulaganja poslodavaca u cjeloživotno učenje zaposlenika i zadovoljstvo poslom što se može iskoristiti za bilo koju industriju ili istraživanje kao vodilja.