

Analiza posloprimaca i potreba poslodavaca u IT sektoru

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Sadržaj

O projektu Bootcamp IT	4
Ponuda i potražnja za radnom snagom u evidenciji HZZ RU Rijeka – ciljna skupina za osposobljavanje za zanimanje Junior Developer	6
Analiza poslodavaca iz IT sektora	14
1 Analiza potreba poslodavaca temeljem evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	15
2 Analiza potreba poslodavaca temeljem provedenog upitnika	18
2.1 Struktura upitnika	18
2.2 Rezultati analize	20
3 Analiza potreba poslodavaca temeljem 1 na 1 intervjua	34
3.1 Struktura 1 na 1 intervjua	34
3.2 Rezultati 1 na 1 intervjua	35
3.3. Zaključak	39
Zaključak	40

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Naziv projekta	Bootcamp IT
Partneri	Centar tehničke kulture Rijeka (korisnik), Grad Rijeka , Hrvatski zavod za zapošljavanje – Regionalni ured Rijeka , Primorsko-goranska županija i Step Ri znanstveno-tehnološki park Sveučilišta u Rijeci.
Element	E1 – Analiza tržišta rada u Primorsko-goranskoj županiji: usporedna analiza potreba poslodavaca i sposobnosti nezaposlenih osoba u svrhu definiranja deficita u IT sektoru
Naziv rezultata	Analiza posloprimaca i poslodavaca
Nivo diseminacije	Šira javnost
Verzija dokumenta	1.0
Datum izrade dokumenta	29. ožujka 2019.
Osnovni pojmovi	Analiza posloprimaca i analiza poslodavaca
Sažetak	Dokument definira parametre koje su partneri koristili u analizi nezaposlenih osoba kako bi utvrdili koliko nezaposlenih osoba ima predispozicije za rad u IT sektoru te analizira deficit u IT sektoru.
Autori	CTK Rijeka: Zagorka Prce Veseli, Olivera Stanić HZZ, PU Rijeka: Željko Marković Step Ri: Jana Blažević Marčelja, Ana Janežić i Neven Tamarut
Broj ugovora	UP.01.3.1.01.0101
Internet stranica	https://start-it.com.hr/
Kontakt	Ivan Mušanović, CTK Rijeka, imusanovic@ctk-rijeka.hr ; info@ctk-rijeka.hr Jana Blažević Marčelja, Step Ri, jblmarcelja@uniri.hr ; step-ri@uniri.hr

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

O projektu Bootcamp IT

Strategijom Europa 2020 IT sektor je prepoznat kao jedan od najbrže rastućih s najvećim manjkom radne snage. Europska komisija procijenila je da će u Europskoj uniji do 2020. godine nedostajati 900.000 IT stručnjaka te je s ciljem zadovoljenja potreba tržišta pokrenula inicijativu za privlačenje nezaposlenih u IT obrazovanje, [Veliku koaliciju za radna mjesta u digitalnom sektoru](#). Inicijativa ističe potrebu za vještinom programiranja za poslove u budućnosti te naglašava potrebu za stvaranjem novih programa osposobljavanja, ponudom radnih mjesta i stažiranja te promicanjem programiranja. Vlada RH uvrstila je digitalnu industriju među hrvatske strateške industrijske djelatnosti, pokretače industrijske proizvodnje koji imaju najveću sposobnost rasta, razvoja i zapošljavanja. No broj osposobljenih IT stručnjaka u PGŽ, kao i ostatku Hrvatske i Europe, ne zadovoljava potrebe tržišta što dovodi do smanjenja gospodarske aktivnosti postojećih poslovnih subjekata u IT sektoru.

Prepoznavši ove izazove, ali i potencijale, **zajedno s partnerima smo prijavili projekt Bootcamp IT** na javni poziv Lokalne inicijative za poticanje zapošljavanja-faza III, Komponenta 1 (UP.01.3.1.01) iz Europskog socijalnog fonda, Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. Odlukom Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 4. svibnja 2018. utvrđeno da je projektu dodijeljeno **963.135,36 HRK**, uz 100% sufinanciranje Europske unije. Tako je 17. svibnja 2018. potpisan Ugovor o dodjeli bespovratnih sredstava te je započela provedba projekta koja će trajati do 17. studenog 2019.

Cilj projekta je razviti i provesti program brzog osposobljavanja za Junior Developere temeljen na potrebama IT poslodavaca u Primorsko-goranskoj županiji nakon kojega će se zaposliti najmanje 40% korisnika.

84 nezaposlene i dugotrajno nezaposlene osobe prošle su proces profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja za zapošljavanje, od čega smo 42 osobe odabrali za edukaciju za deficitarno zanimanje u IT sektoru. Time smo utvrdili razloge njihove nezaposlenosti te predispozicije za rad u IT sektoru. Oni za koje se utvrdio potencijal za rad u IT sektoru, usmjereni su na intenzivno osposobljavanje za Junior Developere koje uključuje edukaciju iz IT-a i poduzetništva, mentorski rad s IT tvrtkama, izradu IT rješenja u timu te predstavljanje rješenja pred predstavnicima IT sektora uključenim u projekt.

Po izlasku iz procesa osposobljavanja, polaznici će biti osposobljeni za daljnju profesionalizaciju u realnom sektoru i povezani s potencijalnim poslodavcima, dok će poslodavci dobiti uvid u raspoloživu osposobljenu radnu snagu i njihove sposobnosti i afinitete.

Osim nezaposlenih, u projekt smo uključili i **36 poslodavaca iz IT sektora** koji su sudjelovali u analizi potreba za IT stručnjacima te osposobljavanju, s posebnim naglaskom na proces mentoriranja polaznika.

Projekt Bootcamp IT omogućava suradnju ciljnih skupina, nezaposlenima praktičan rad, a poslodavcima mogućost uvida u sposobnosti potencijalnih zaposlenika. Time se osigurava zadovoljenje potreba propulzivnog sektora te posljedično povećava njegova gospodarska potentnost.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Osim navedenog, kroz projekt smo razvili [portal Start IT](#) na kojem su predstavljene IT tvrtke iz cijele Hrvatske te njihove potrebe za zapošljavanje. Isti služi kako bismo povezali poslodavce s potencijalnim posloprimcima.

Za sve one koji budu htjeli preuzeti metodologiju rada koju smo razvili i koju testiramo kroz projekt, izradit ćemo i **Priručnik s opisom metodologije analize tržišta, praćenja nezaposlenih i osposobljavanja**.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Ponuda i potražnja za radnom snagom u evidenciji HZZ RU Rijeka – ciljna skupina za osposobljavanje za zanimanje Junior Developer

Analiza nezaposlenih osoba u evidenciji HZZ RU Rijeka

Za potrebe provođenja projekta Bootcamp IT izrađena je analiza ponude i potražnje za radnom snagom, a u svrhu definiranja ciljne skupine nezaposlenih osoba koja će biti uključena u osposobljavanje za zanimanje Junior Developer.

U analizi ponude radne snage naglasak je na nezaposlenim osobama koje imaju višu razinu poznavanja engleskog jezika. Obzirom na razinu obrazovanja i obrazovne programe, riječ je o nezaposlenim osobama koje su završile SŠ za zanimanja u trajanju od 4 godine i gimnaziju te osobe koje su stekle prvostupanjsko i fakultetsko obrazovanje. Također, kao ciljna skupina posebno su izdvojene dugotrajno nezaposlene osobe.

U sljedećim tablicama su prikazani podaci o nezaposlenim osobama koje uz zadovoljavajuću obrazovnu razinu imaju razinu poznavanja engleskog jezika veću ili jednaku 3. Naime, u evidenciji HZZ RU Rijeka stupanj poznavanja stranog jezika u govoru, pisanju i čitanju se evidentira skalom od 1 do 5 što je istovjetno školskoj ocjeni.

Tablica 1 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka prema razini poznavanja engleskog jezika ≥ 3

Razina obrazovanja	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
(2.2) S.Š. u trajanju od 4 i više godina	396	268	179	843
(2.3) Gimnazija	26	53	41	120
(3.1) Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	72	46	43	161
(3.2) Prediplomski sveučilišni studij	16	41	23	80
(3.3) Stručni studij	36	49	34	119
(3.4) Specijalistički diplomski stručni studij	9	13	6	28
(4.1) Fakultet, akademija	135	147	138	420
(4.2) Magisterij	3	4	1	8
(4.3) Doktorat	0	0	1	1

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Razina obrazovanja	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
(4.4) Integrirani preddiplomski i diplomski studij	19	56	42	117
(4.5) Diplomski sveučilišni studij	56	112	167	335
(4.6) Poslijediplomski sveučilišni studij	2	2	5	9
Ukupni zbroj	770	791	680	2.241

Tablica 2 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka koje čekaju na zaposlenje duže od jedne godine prema razini poznavanja engleskog jezika ≥ 3

Razina obrazovanja	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
(2.2) S.Š. u trajanju od 4 i više godina	78	30	24	132
(2.3) Gimnazija	5	8	5	18
(3.1) Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	21	10	9	40
(3.2) Preddiplomski sveučilišni studij	1	5	2	8
(3.3) Stručni studij	4	8	6	18
(3.4) Specijalistički diplomski stručni studij	2	0	2	4
(4.1) Fakultet, akademija	50	42	38	130
(4.2) Magisterij	2	0	0	2
(4.4) Integrirani preddiplomski i diplomski studij	3	1	3	7
(4.5) Diplomski sveučilišni studij	9	9	7	25
(4.6) Poslijediplomski sveučilišni studij	0	1	0	1
Ukupni zbroj	175	114	96	385

Iz Tablice 1 i Tablice 2 vidljivo je da je na Hrvatski zavod za zapošljavanje RU Rijeka u srpnju 2018. prijavljena 2.241 osoba zadovoljavajuće razine obrazovanja (srednja stručna sprema u trajanju od 4 godine ili više), koja ima zadovoljavajući stupanj poznavanja engleskog jezika. Od 2.241 osobe, njih 385 spada u

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

dugotrajno nezaposlene osobe. Broj kandidata koji zadovoljava osnovnim preduvjetima za sudjelovanje u brzom osposobljavanju za Junior Developera je još i veći ako prijavljenim osobama nadodamo i osobe koje nisu prijavljene na Zavodu. Naime, prijava na Hrvatski zavod za zapošljavanje nezaposlenim osobama nije obavezna.

Po utvrđivanju broja nezaposlenih koji odgovaraju traženom profilu, izvršena je detaljnija analiza nezaposlenih po obrazovnim programima u dvije kategorije, kategoriji (1) srednjoškolsko obrazovanje u trajanju 4 godine i kategoriji (2) prvostupanjsko ili fakultetsko obrazovanje uzimajući u obzir razinu poznavanja engleskog jezika 3 ili više. Rezultati su predstavljeni u Tablicama 3 – 6.

Tablica 3 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka prema obrazovnim programima SŠ u trajanju od 4 god.

Srednjoškolsko obrazovanje u trajanju od 4 god.	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Ekonomija	76	50	26	152
Hotelijsko turistički tehničar	27	29	18	74
Upravni referent	11	20	5	36
Komercijalist	16	4	6	26
Kemijski tehničar	16	2	5	23
Elektrotehničar*	10	6	4	20
Administrativni tajnik	4	5	3	12
Geodetski tehničar	7	3	1	11
Inokorespondent	4	3	3	10
Ekonomski stručni radnik	7	2	0	9
Strojarski tehničar*	5	2	2	9
Suradnik u odgojno obrazovnom procesu	2	4	3	9
Tehničar za elektroniku*	1	5	3	9
Tehničar za računalstvo*	0	3	6	9
Turističko-hotelijski komercijalist	2	4	3	9

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Srednjoškolsko obrazovanje u trajanju od 4 god.	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Aranžersko scenografski dizajner	4	2	2	8
Brodograđevni tehničar	4	2	2	8
Građevinski tehničar visokogradnja	3	4	1	8
Špeditersko agencijski tehničar	5	0	3	8
Tehničar za brodograđarstvo*	5	1	2	8
Građevinski tehničar*	3	3	1	7
Grafički urednik	4	2	1	7
Dizajner unutrašnje arhitekture	2	2	2	6
Tehničar za mehatroniku*	3	1	2	6
Tehničar za telekomunikacije*	2	3	1	6
Tehničar za elektrostrojarstvo*	3	1	1	5
Ukupni zbroj	264	188	125	577

* Srodna zanimanja zanimanju Junior Developera

Tablica 4 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka prema obrazovnim programima SŠ u trajanju od 4 godine koje čekaju na zaposlenje duže od jedne godine

Srednjoškolsko obrazovanje u trajanju od 4 god.	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Ekonomija	15	10	6	31
Hotelijsko turistički tehničar	5	1	1	7
Upravni referent	1	4	2	7
Ekonomski stručni radnik	5	1	0	6
Kemijski tehničar	3	0	2	5
Komercijalist	3	1	0	4

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Srednjoškolsko obrazovanje u trajanju od 4 god.	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Administrativni tajnik	1	0	1	2
Elektrotehničar*	2	0	0	2
Geodetski tehničar	2	0	0	2
Informatički pomoćnik*	1	0	1	2
Strojarski tehničar*	2	0	0	2
Suradnik u odgojno obrazovnom procesu	1	0	1	2
Tehničar za brodogradarstvo*	1	1	0	2
Ukupni zbroj	56	23	17	96

* Srodna zanimanja zanimanju Junior Developera

Među zanimanjima koja spadaju pod srednju stručnu spremu, pod uvjetom da ima nezaposlenih osoba koje imaju razinu poznavanja engleskog jezika 3 ili više, detektirano je 9 zanimanja koja se smatraju srodnima zanimanju Junior Developer-a. Od ukupnog broja od 577 nezaposlenih osoba srednje stručne spreme u trajanju od 4 godine, samo njih 79 je tehničke struke. Od njih 79, 6 ih je nezaposleno duže od 12 mjeseci. Većina nezaposlenih, njih 479, ima zanimanje koje pripada općim administrativnim i turističkim zanimanjima ili drugim zanimanjima koja nisu srodna zanimanju Junior Developera. Iz navedenog je vidljivo da su tehničke struke općenito deficitarne te je važno da program brzog osposobljavanja bude prilagođen osobama koje nemaju određene stručne kvalifikacije te da se ne očekuje prethodno predznanje iz područja programiranja, informatike i tehnike. U suprotnom, program neće biti prilagođen nezaposlenim osobama srednje stručne spreme koje su trenutno nezaposlene na području Primorsko-goranske županije.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Izvršena analiza zanimanja nezaposlenih osoba više i visoke stručne spreme po stupnju poznavanja engleskog jezika prikazana je u Tablicama 5 i 6. Budući da sam stupanj obrazovanja u kategoriji višeg i visokog obrazovanja nije ključan za selekciju kandidata za osposobljavanje, analiza je pojednostavljena na način da su različiti smjerovi koji se javljaju u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a čija različitost proizlazi iz naziva smjerova koji su dostupni na fakultetima u Republici Hrvatskoj i šire, spojeni temeljem zvanja koje osoba ima po završetku obrazovanja.

Tablica 5 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka prema obrazovnim programima prvostupanjskog i fakultetskog obrazovanja

Prvostupanjsko ili fakultetsko obrazovanje	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Cestovni promet	2	3	2	7
Ekonomija	83	147	108	338
Elektrotehnika*	1	2	3	6
Engleski jezik i književnost	0	1	10	11
Filozofija	0	1	7	8
Fizioterapija	7	5	11	23
Građevinarstvo	12	5	0	17
Hrvatski jezik i književnost	10	19	24	53
Informatika*	2	11	2	15
Kulturologija	0	6	10	16
Likovna kultura	11	11	7	29
Pedagogija	5	9	3	17
Pomorstvo*	35	31	33	99
Pravo	33	35	42	110
Predškolski odgoj	11	8	9	28
Primijenjena umjetnost	1	6	5	12
Psihologija	2	4	11	17

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Prvostupanjsko ili fakultetsko obrazovanje	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Sanitarno inženjerstvo	2	4	0	6
Sigurnost na radu	4	6	3	13
Strojarstvo*	16	4	5	25
Učiteljski studij	23	42	21	86
Ukupni zbroj	323	437	421	1.181

* Srodna zanimanja zanimanju Junior Developera

Tablica 6 Zapošljive nezaposlene osobe u evidenciji HZZ RU Rijeka prema obrazovnim programima prvostupanjskog i fakultetskog obrazovanja koje čekaju na zaposlenje duže od jedne godine

Prvostupanjsko ili fakultetsko obrazovanje	Razina 3	Razina 4	Razina 5	Ukupno
Cestovni promet	0	2	1	3
Ekonomija	20	39	19	78
Fizioterapija	2	1	3	6
Hrvatski jezik i književnost	2	0	2	4
Kulturologija	0	2	1	3
Pedagogija	2	1	1	4
Pomorstvo*	10	2	1	13
Pravo	18	5	13	36
Strojarstvo*	3	0	0	3
Učiteljski studij	2	1	0	3
Ukupni zbroj	87	73	65	225

* Srodna zanimanja zanimanju Junior Developera

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Od ukupnog broja nezaposlenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u srpnju 2018. (1.181 osoba), samo 145 osoba ima zanimanje srodno zanimanju Junior Developera. Od 145 nezaposlenih, 16 ih je nezaposleno duže od godinu dana. Kao i kod osoba srednje stručne spreme jako malo nezaposlenih je pohađalo više i visoke škole tehničkih smjerova te ih malo ostaje na tržištu po završetku obrazovanja, jer se radi o traženim zanimanjima.

Iz provedene analize nezaposlenih prijavljenih u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje RU Rijeka, jasno je da je u srpnju 2018. bilo dostupno preko 2.000 nezaposlenih koji odgovaraju osnovnim kriterijima za sudjelovanje u osposobljavanju za Junior Developera. Daljnjom analizom po zanimanjima, utvrđeno je da je najmanji broj nezaposlenih iz tehničkih zanimanja, zbog čega program brzog osposobljavanja za Junior Developera mora biti osmišljen tako da ne zahtijeva nikakvo prethodno znanja, kako se ne bi osposobljavanje ograničili na značajno manji broj nezaposlenih koji već svojim formalnim obrazovanjem imaju više prilika za zaposlenje. Važno je da se program prilagodi osobama koje su po zanimanju najbrojnije na tržištu, a to su većinom razna društvena zanimanja čije upisne kvote već dugi niz godina nisu usklađene s potrebama tržišta rada.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Analiza poslodavaca iz IT sektora

U početnoj fazi projekta provedena je analiza potreba poslodavaca iz IT sektora koji se bave programiranjem. Analiza je provedena kroz 3 faze (cjeline):

1. Analiza potreba poslodavaca temeljem evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje
2. Analiza potreba poslodavaca temeljem provedenog upitnika
3. Analiza potreba poslodavaca temeljem 1 na 1 intervju

Prva faza je uključivala analizu prijavljenih slobodnih radnih mjesta poslodavaca iz djelatnosti (J) Informacije i komunikacije u evidenciji HZZ RU Rijeka u periodu od siječnja 2015. do srpnja 2018. s usporednom analizom potreba poslodavaca u navedenom sektoru po zanimanjima. U drugoj fazi prikupljali su se podatci o potrebama identificiranih poslodavaca s područja Republike Hrvatske, s naglaskom na Primorsko-goransku županiju, a u svrhu izrade baze poslodavaca.

Za potrebe izrade **baze poduzeća** izvršeno je:

1. Pretraživanje baza podataka (dostupne pri HGK) na temelju Nacionalne klasifikacije djelatnosti (NKD 2007 - 62.01 Računalno programiranje)
2. Uvid u bazu klijenata Step Ri d.o.o.
3. Uvid u bazu IT poduzeća koja su sudjelovala u pilot projektu
4. Google pretraživanje – ključne riječi: Rijeka programiranje, usluge programiranja, usluge programiranja Rijeka, digitalni marketing, usluge digitalni marketing Rijeka, digitalna agencije Rijeka, usluge programiranja PGŽ, IT poduzeća PGŽ, IT poduzeća, programiranje aplikacija Rijeka, programiranje, najbolja IT poduzeća
5. Uvrštavanje popisa poduzeća koji su korisnici usluga HZZa

Nakon provedene identifikacije, **sastavljen je popis od 301 poduzeća, iz različitih dijelova Hrvatske, s naglaskom na Primorsko-goranskoj županiji.**

Od 301 kontaktiranog poduzeća, 36 poduzeća je popunilo upitnik (11,96%).

U trećoj fazi (cjelini) odabrana su **4 poduzeća** koja se **razlikuju** po svojoj **veličini, NKD-u, dinamici zapošljavanja te zrelosti**. Provedeni su jedan na jedan intervjui s predstavnicima poduzeća zaduženim ili uključenim u proces selekcije i zapošljavanja. Intervjui su dali kvalitativan uvid u potrebe poslodavaca, način selekcije i privlačenja radne snage.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

1 Analiza potreba poslodavaca temeljem evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Tijekom razdoblja od siječnja 2015. do srpnja 2018. godine poslodavci iz djelatnosti (J) Informacije i komunikacije prijavili su ukupno 290 slobodnih radnih mjesta Hrvatskom zavodu za zapošljavanje RU Rijeka. Riječ je o poslodavcima koji imaju registrirani primarni NKD u navedenoj djelatnosti.

Broj slobodnih radnih mjesta koje su poslodavci prijavili HZZ RU Rijeka čini samo dio ukupne potražnje za radnom snagom na tržištu rada. Iako najveći broj poslodavaca traži radnike posredovanjem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, određeni broj poslodavaca ne objavljuje slobodna radna mjesta obzirom na deficitarnost zanimanja u IT sektoru. Poslodavci se pri traženju zaposlenika također učestalo koriste vlastitim resursima, osobnim poznanstvima, posjetima obrazovnim ustanovama, korištenjem vlastite baze životopisa i sl. zbog čega je realno očekivati da su stvarne potrebe značajno veće od onih detektiranih uvidom u bazu Zavoda.

Tablica 7 Prijavljena slobodna radna mjesta poslodavaca iz djelatnosti Informacije i komunikacije u evidenciji HZZ RU Rijeka

NKD 2007	2015.	2016.	2017.	2018.	Ukupno traženih radnika
(J) INFORMACIJE I KOMUNIKACIJE	83	82	76	49	290
(62) Računalno programiranje, savjetovanje i djelatnosti povezane s njima	83	82	76	49	290
(620) Računalno program., savjetovanje i dj. povezane s njima	83	82	76	49	290
(6201) Računalno programiranje	62	55	64	38	219
(6202) Savjetovanje u vezi s računalima	8	8	1	1	18
(6203) Upravljanje računalnom opremom i sustavom	4	9	9	6	28
(6209) Ostale uslužne djelatnosti u vezi s informacijskom tehnologijom i računalima	9	10	2	4	25
Ukupni zbroj	83	82	76	49	290

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Tablica 8 Najčešća zanimanja za koja su poslodavci imali potrebe od siječnja 2015. do srpnja 2018. godine

Zanimanje (NKZ 10)	Traženi radnici				
	2015.	2016.	2017.	2018.	Ukupno
(35120176) informatičar/informatičarka	12	17	19	3	51
(25110087) diplomirani informatičar/informatičarka	12	13	10	4	39
(26310167) diplomirani ekonomist/ekonomistica	11	12	10	4	37
(33130076) ekonomist/ekonomistica	3	8	11	2	24
(35120126) programer/programerka računal. primjena	14	2	1	3	20
(25140057) diplomirani programer/programerka	4	5	0	1	10
(52420014) trg. demonstrator i prodavač/demonstratorica prodavačica	3	5	0	0	8
(21510187) dipl. inženjer/inženjerka elektrotehnike	1	4	1	0	6
(21200017) diplomirani matematičar/matematičarka	0	0	4	1	5
(43110084) ekonomski službenik/službenica	2	0	2	1	5
(21660064) grafički dizajner/grafička dizajnerica	1	0	1	2	4
(31140114) tehničar elektroničar/elektroničarka za računala	0	0	2	2	4
(43110074) knjigovođa/knjigovotkinja	1	2	1	0	4
(44190014) maturant/maturantica gimnazije	0	0	2	2	4
(52230013) prodavač/prodavačica	2	2	0	0	4
(24310047) diplomirani ekonomist/ekonomistica za marketing	1	1	0	1	3
(26430037) prevoditelj/prevoditeljica	0	0	0	3	3
(33220046) komercijalist/komercijalistica	1	0	2	0	3
(35120144) tehničar/tehničarka za programiranje	0	1	0	2	3

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

(41100054) administrativni službenik/službenica	2	0	1	0	3
---	---	---	---	---	---

Ukupno traženo	83	82	76	49	290
-----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Dodatna znanja i vještine

Analizom prijavljenih slobodnih radnih mjesta u evidenciju HZZ RU Rijeka tj. potreba za dodatnim znanjima i vještinama utvrđene su potrebe za zanimanja za koja su poslodavci imali poteškoća pri zapošljavanju te zanimanja za koja su navedena dodatna znanja i vještine. Evidentirane su potrebe za **dodatnim znanjima i vještinama** prema zanimanjima u IT sektoru u 2017. u HZZ RU Rijeka (evidencija prijava potreba za radnicima):

Tablica 9 Znanja i vještine potrebne poslodavcima iz sektora

Zanimanje	Potrebna znanja i vještine
Dipl. informatičar, dipl. programer, informatičar, programer računalnih primjena, tehničar elektroničar za računala	HTML, XHTML, PHP, JavaScript, Visual Basic, NET, C#, SQL, CSS3, Bootstrap, Framework, Fireworks, WordPress, Postgres, Eclipse Scout, SV, JQuery, Ubuntu, Linux, Apple platforma, Python, Django, UX, Android SDK, Assembler, CMS, Illustrator, InDesign, GitHub, BitBucket, ASP.NET, Ajax

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

2 Analiza potreba poslodavaca temeljem provedenog upitnika

Izrađen je upitnik u formi Google obrasca, koji se putem maila slao poslodavcima (prilog 1. Upitnik; prilog 2. Excel tablica odgovora). **Cilj** upitnika je bio prikupiti **što konkretnije informacije o potrebama poslodavaca, spremnosti na suradnju i uključivanju u projekt te načinima kako privlače nove djelatnike, kako vrše selekciju te kako ih educiraju.**

2.1 Struktura upitnika

1. O poduzeću

- Naziv poduzeća
- Županija u kojoj se nalazite
- Ukratko o poduzeću (Napišite u nekoliko rečenica informacije koje bi najbolje opisale vašu tvrtku).
- Bavite li se:
 - i. Računalnim programiranje
 - ii. Bazama podataka
 - iii. Projektiranjem i izgradnjom informacijskih sustav
 - iv. UX dizajnom
 - v. Izradom mobilnih aplikacija
 - vi. Izradom web rješenja
 - vii. Izradom online igara
 - viii. Izradom eCommerce rješenja
 - ix. Digitalnim marketingom
 - x. Ostalo
- Koje programske jezike (tehnologije, framework-e) koristite?

2. Što tražite

- Smatrate li da postoje potrebe za programerima i developerima u vašoj županiji?
- Koja su minimalna znanja iz područja programiranja koja bi kandidati trebali imati pri zapošljavanju?
- Koja druga znanja, vještine i kompetencije tražite kod zaposlenika?
- Jeste li spremni zapošljavati junior developere?
- Gdje oglašavate otvorena radna mjesta?
- Jesu li vam fakulteti izvor radne snage?
- Imate li razvijen proces selekcije zaposlenika i kako ju vršite?
- Možete li preporučiti alate i tutorijale za učenje logike programiranja i usavršavanje drugih vještina koje smatrate važnima pri zapošljavanju? (Navesti poveznice na alate i tutorijale)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

3. Što nudite

- Jeste li spremni ulagati u razvoj znanja i vještina zaposlenika? Na koji način?
- Imate li razvijen vlastiti program osposobljavanja zaposlenika?

4. Objava podataka o poduzeću na portalu Start IT

Start IT je online platforma koja je razvijena u sklopu projekta Bootcamp IT, čija je svrha povezivanje nezaposlenih osoba i poslodavaca u IT sektoru. Primjer kako bi izgledala vaša web stranica na portalu Start IT, nakon popunjavanja upitnika, možete vidjeti na <https://start-it.com.hr/primjer-stranice-partnera/>

- Želite li da se informacije koje ste naveli u upitniku objave na portalu Start IT, s ciljem predstavljanja vašeg poduzeća i potreba potencijalnim zaposlenicima?
 - Da
 - Ne

5. Uključivanje u projekt

- Želite li se uključiti u Bootcamp IT kao mentor i definirati projektni zadatak na kojem će timovi raditi? (Tijekom trećeg mjeseca osposobljavanja, polaznici će u timu raditi na projektnim zadacima koje su zadali poslodavci. Osim zadavanja zadatka, od poslodavca se očekuje i da odredi osobu koja će im za to vrijeme biti dostupna kao mentor, kako bi tim uspješno riješio zadatak.)
 - Da
 - Ne
- Želite li sudjelovati na Demo danu? (Demo dan je događaj koji se organizira po završetku 3-mjesečnog ciklusa osposobljavanja s ciljem predstavljanja polaznika potencijalnim poslodavcima. Na Demo danu timovi će prezentirati rezultate rada na projektnim zadacima.)
 - Da
 - Ne
- Želite li sudjelovati na 1na1 sastancima u sklopu Demo dana? (Osim prezentiranja rezultata projektnih zadataka, u sklopu Demo dana održat će se i 1na1 sastanci između poslodavaca i polaznika programa, s ciljem boljeg upoznavanja polaznika i potencijalnog zapošljavanja.)
 - Da
 - Ne
- Kontakt podaci (ime i prezime, mail, kontakt broj):

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

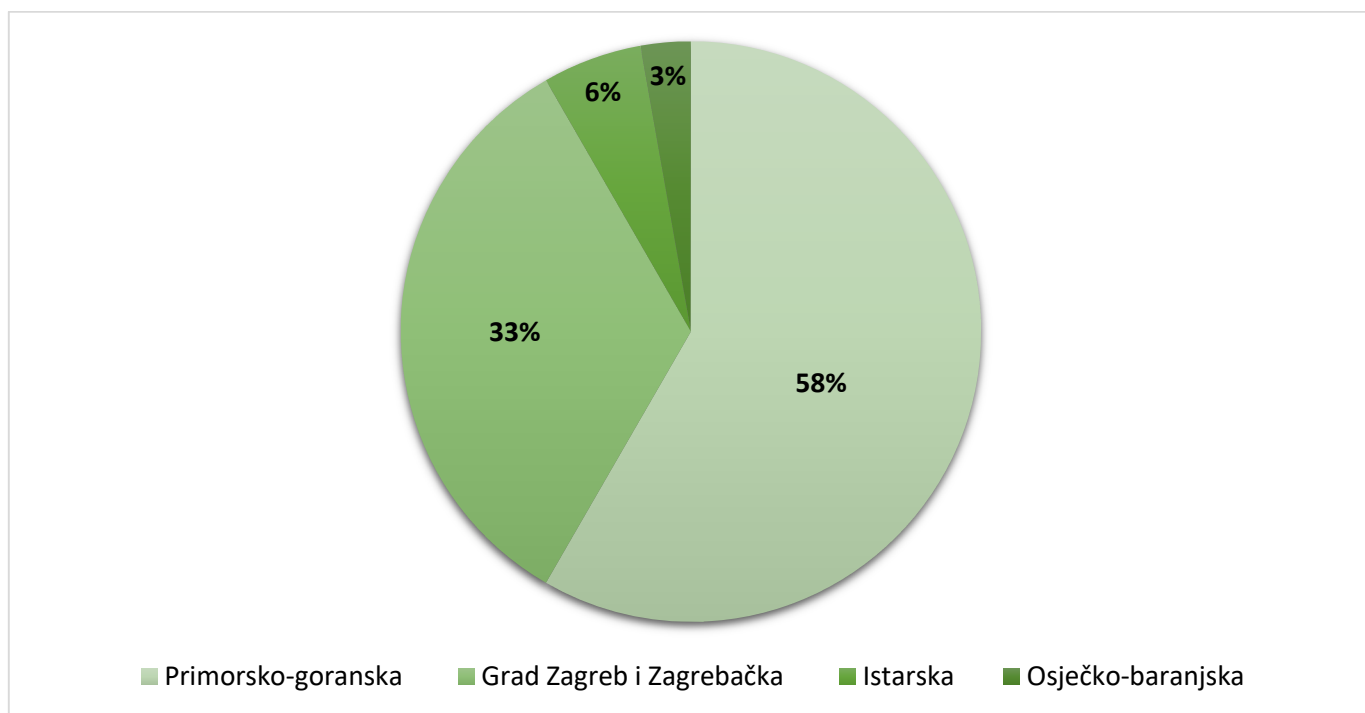
2.2 Rezultati analize

Uzorak: 36 poduzeća

Županija u kojoj se nalazite:

- Primorsko-goranska – 21 poduzeće (58,33%)
- Grad Zagreb i Zagrebačka – 12 (33,33%)
- Istarska – 2 (5,55%)
- Osječko-baranjska – 1 (2,78%)

Graf 1 Županije u kojoj se nalaze analizirana IT poduzeća



Budući da je u projektu naglasak bio na IT poduzećima iz Primorsko-goranske županije, oni čine i najveći broj analiziranih poduzeća. Primjetan je veliki broj poduzeća iz Grada Zagreba i Zagrebačke županije. Spremnost na uključivanje u **projekt** i poduzeća izvan grada Rijeke upućuje na nedostatak junior developera i u drugim županijama.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Bavite li se:

- Računalnim programiranjem – 33 (91,67%)
- Bazama podataka – 29 (80,56%)
- Projektiranjem i izgradnjom informacijskih sustava – 22 (61,11%)
- UX dizajnom – 19 (52,78%)
- Izradom mobilnih aplikacija – 20 (55,56%)
- Izradom web rješenja – 22 (61,11%)
- Izradom online igara – 2 (5,56%)
- Izradom eCommerce rješenja – 18 (50%)
- Digitalnim marketingom – 10 (27,78%)
- Povezivanje sa raznim hardverima (kontroleri/senzori) – 1 (2,78%)
- Izrada sistemskih alata -1 (2,78%)
- Dizajn vizualnog identiteta – 1 (2,78%)
- Kriptovalutama i blockchain-om – 1 (2,78%)
- Turizam i inovacije u turizmu - 1 (2,78%)

Koje programske jezike (tehnologije, framework-e) koristite?

- Najčešći odgovori: Java, Javascript, CSS, HTML, PHP, SQL, C#, .NET

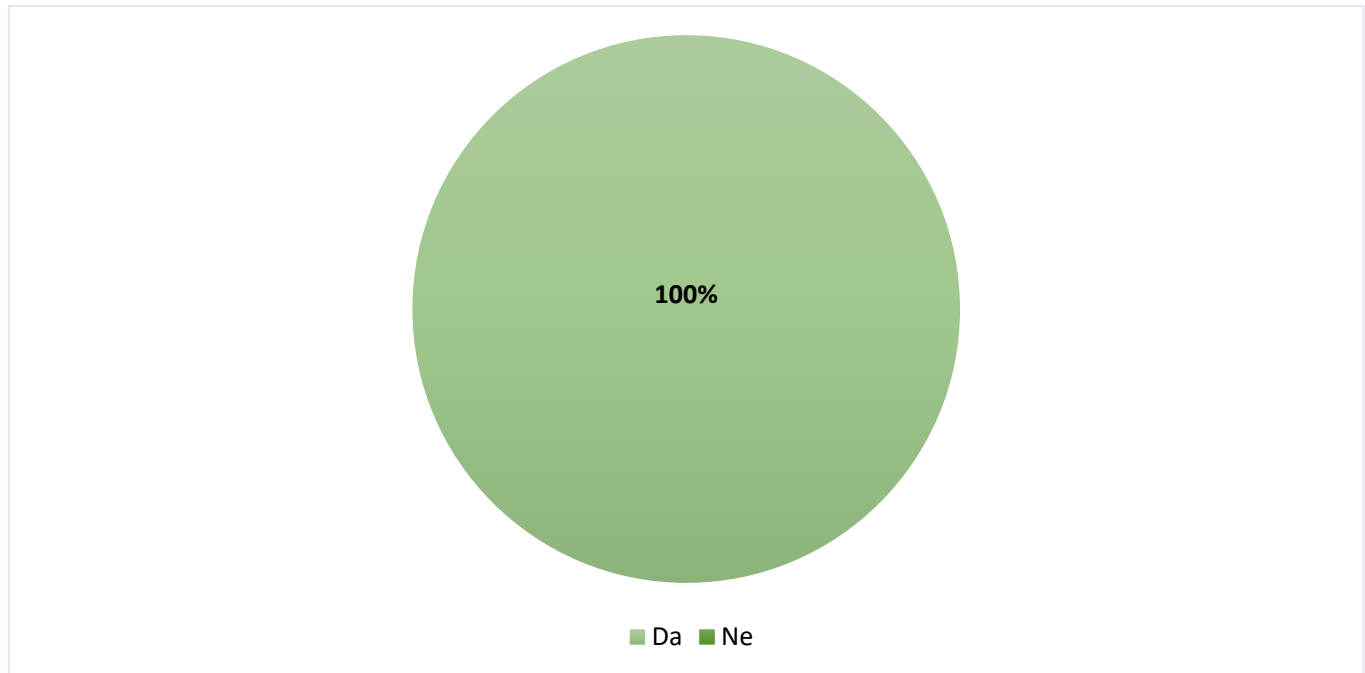
Izdvojeni su najčešći odgovori iz upitnika. Jedan dio navedenih programskih jezika je sastavni dio curriculumu razvijenog u sklopu Bootcamp IT projekta i provedenog kroz prva dva mjeseca programa. Tijekom trećeg mjeseca osposobljavanja polaznici uz pratnju mentora rade na projektnim zadacima zadanim od strane poduzeća. Rad na projektnim zadacima zahtjeva učenje novih programskih jezika i primjenu i drugih tehnologija koje su neophodne poduzećima.

Smatrate li da postoji potreba za programerima i developerima u vašoj županiji?

- Da – 36 (100%)
- Ne – 0 (0%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 2 Postojanje potrebe za programerima i developerima u županiji u kojoj se poduzeće nalazi



Sva analizirana poduzeća odgovorila su potvrdno na pitanje postoji li potreba za programerima i developerima, što upućuje na deficit navedene radne snage u Hrvatskoj i potrebu za programima koji su specijalizirani za osposobljavanje istih. Navedeni podatak nije u skladu s podacima HZZ-a iz faze 1.

Koja su minimalna znanja iz područja programiranja koja bi kandidati trebali imati pri zapošljavanju?

Pojedini poduzetnici su se u kod ovog pitanja fokusirali na konkretne programske jezike, što je rezultiralo ovim rangiranjem:

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Tablica 10 Minimalna znanja iz područja programiranja koja bi kandidati trebali imati pri zapošljavanju

Minimalna znanja	Učestalost odgovora
Baze podataka (SQL, Oracle i druge)	7
HTML	6
Objektno orijentirano programiranje (osnove)	6
CSS	5
Java Script	5
PHP	3
C#	3
.Net	2
iOS	2
Android	2
Java	2
SASS	1
Json	1
AJAX	1
Blockchain	1

Pojedini poduzetnici su naglasili druga znanja koja bi kandidati trebali imati, kao što su: samostalno programiranje na temelju dobivenih specifikacija, logičko razmišljanje, sposobnost "razbijanja" složenog problema u niz povezanih jednostavnijih problema, matematička pismenost, uredan kod, poznavanje osnova tehnologije/frameworka/programskih jezika iz traženog područja, osnovni koncepti programiranja, izraženo logičko razmišljanje i zaključivanje, poznavanje načela programiranja te volja za učenjem.

Osim određenih programskih jezika, veliki broj poduzeća navodi da **kandidati moraju razumjeti logiku programiranja**.

Koja druga znanja, vještine i kompetencije tražite kod zaposlenika?

- Spremnost na učenje i razvijanje vještina
- Timski rad
- Komunikativnost
- Iznadprosječno snalaženje na svim poljima informatičke struke
- Poznavanje ICT infrastrukture na koju se instaliraju softveri koji se razvijaju, korištenje pratećih alata potrebnih u razvijanju/isporuci softvera
- Proaktivnost
- Snalažljivost za svako potencijalno neznanje
- Samoinicijativnost
- Samostalnost

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

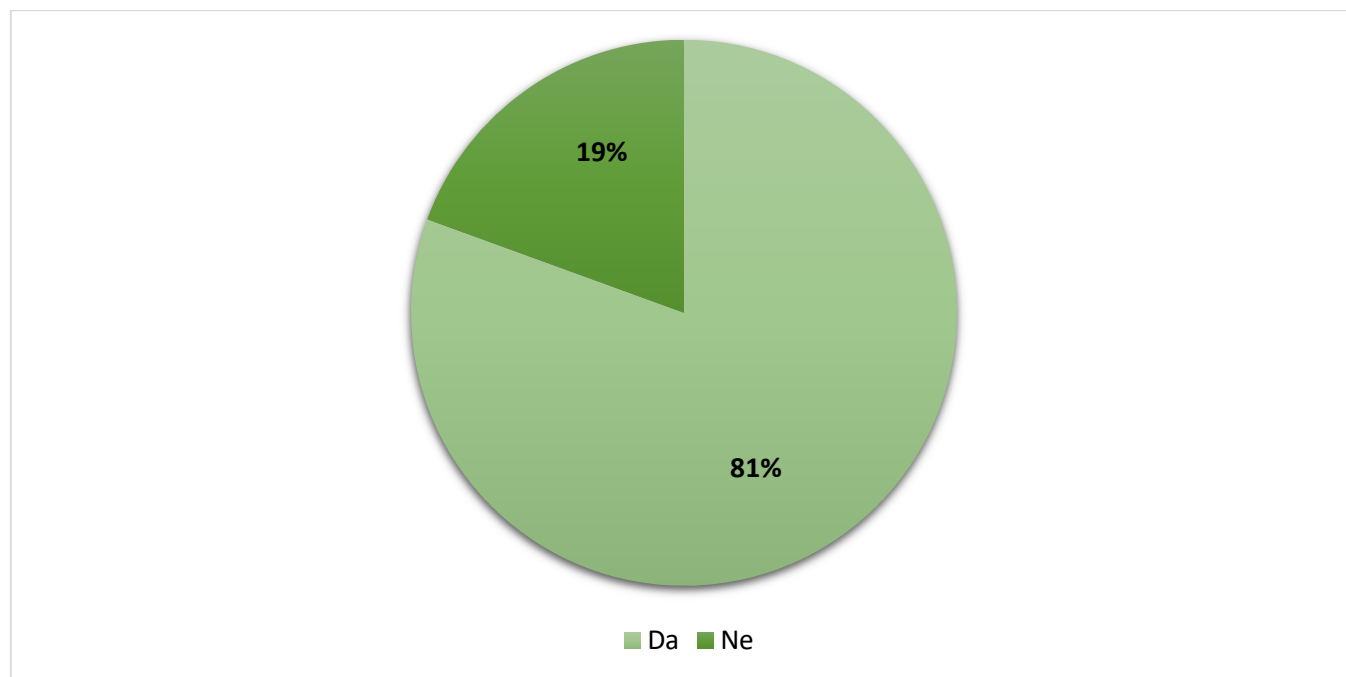
- Otvorenost
- Engleski jezik
- Zainteresiranost za učenje o područje primjene softvera - industrijski procesi
- Odgovornost
- Organizacijske vještine
- Motiviranost
- Poštivanje rokova
- Poznavanje poslovnih procesa
- Osnove copywritinga i prodajne psihologije

Kod drugih znanja, vještina i kompetencija, poslodavcima je **vrlo važno znanje Engleskog jezika, motiviranost, spremnost na učenje i timski rad.**

Jeste li spremni zapošljavati junior developere?

- Da – 29 (80,56%)
- Ne – 7 (19,44%)

Graf 3 Spremnost IT poduzeća na zapošljavanje junior developera



Većina poduzeća je spremna zaposliti junior developera. Zanimljiv je i podatak da od 7 poduzeća koja su odgovorila da nisu spremni zaposliti junior developere, 6 je mikro poduzeća.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Gdje oglašavate otvorena radna mjesta?

Tablica 11 Sredstva oglašavanja otvorenih radnih mjesta

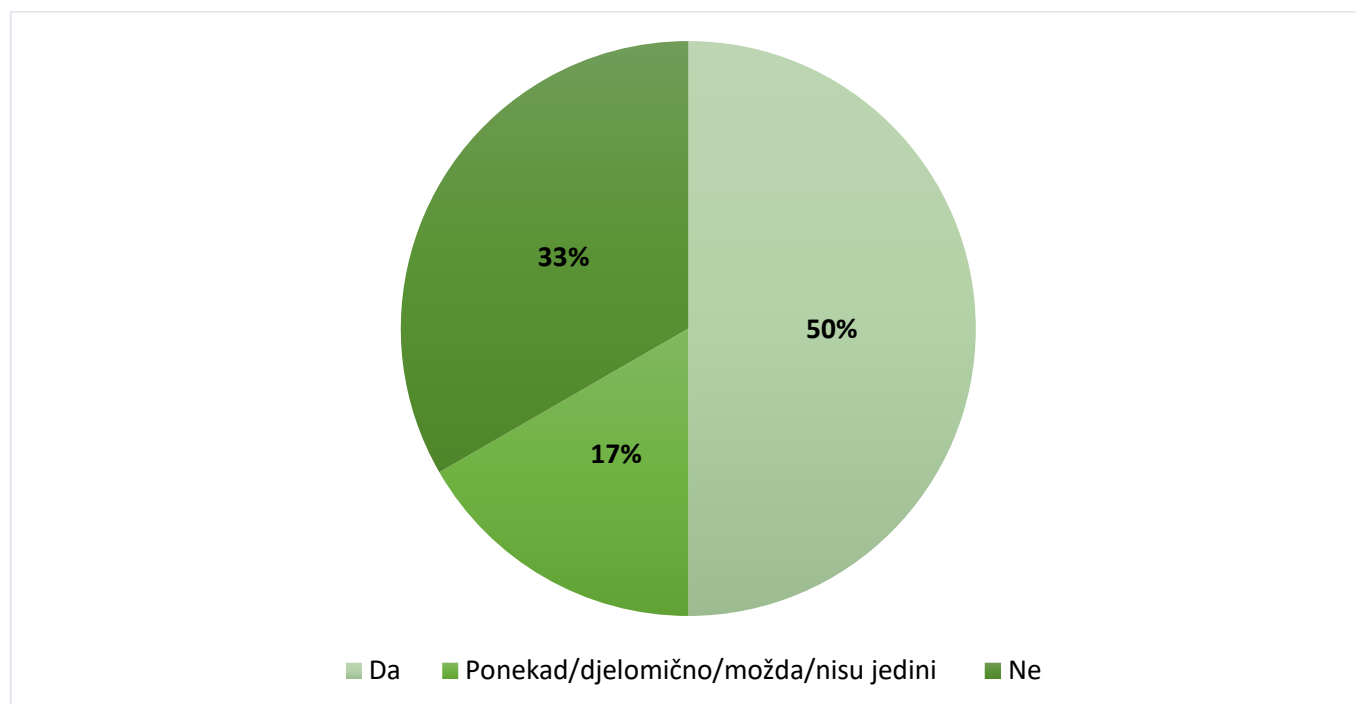
Gdje oglašavate otvorena radna mjesta	Učestalost odgovora
Specijalizirani portali za traženje posla (npr. MojPosao)	22
Društvene mreže	21
Vlastite web stranice	14
HZZ	6
Fakulteti	5
Usmena predaja/preporuke	5
Lokalni mediji	1
Profesionalne mreže (IT jobs Croatia)	1

Analiza je pokazala da se radna mjesta u većini slučajeva oglašavaju **online**. Manji broj poduzeća oglašava otvorena **radna mjesta na HZZ**, što daje statistički krivu sliku o potražnji za junior developerima u analizama dostupnim preko HZZa.

Jesu li vam fakulteti izvor radne snage?

- Da – 18 (50,00%)
- Ponekad/djelomično/možda/nisu jedini – 6 (16.67%)
- Ne – 12 (33,33%)

Graf 4 Fakulteti kao izvor radne snage za IT poduzeća



Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

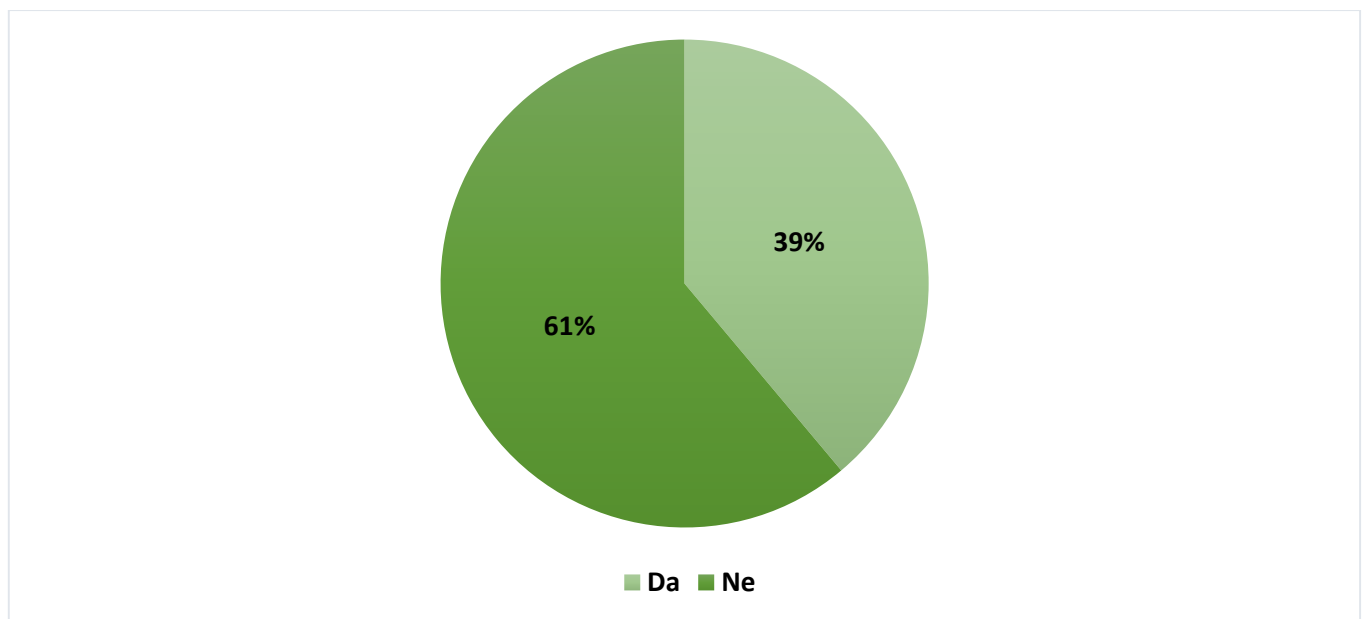
Trećini analiziranih poduzeća fakulteti nisu izvor radne snage, dok ih 17% smatra jednim od izvora. Time su odgovori podijeljeni na 50%-50%, iz čega se može uvidjeti otvorenost poslodavaca iz IT industrije na zapošljavanje osoba različitog formalnog obrazovanja, ukoliko njihove kompetencije iz područja programiranja udovoljavaju njihovim zahtjevima.

Imate li razvijen proces selekcije zaposlenika i kako ju vršite?

- Da – 22 (61,11%)
- Ne – 14 (38,89%)

Kako ju vršite: Korištenje usluga HR firmi, preSelekcija na temelju životopisa i portfelja, razgovor, testiranje znanja, psihologijsko testiranje, probni rad,...

Graf 5 Razvijenost procesa selekcije u IT poduzećima



Veliki broj poduzeća ima razvijen proces selekcije koji se uglavnom sastoji od preSelekcije na temelju životopisa, testiranja i razgovora.

Možete li preporučiti alate i tutorijale za učenje logike programiranja i usavršavanje drugih vještina koje smatrate važnima pri zapošljavanju?

- pluralsite
- Google.com
- W3 Schools
- <https://www.freecodecamp.org/>

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

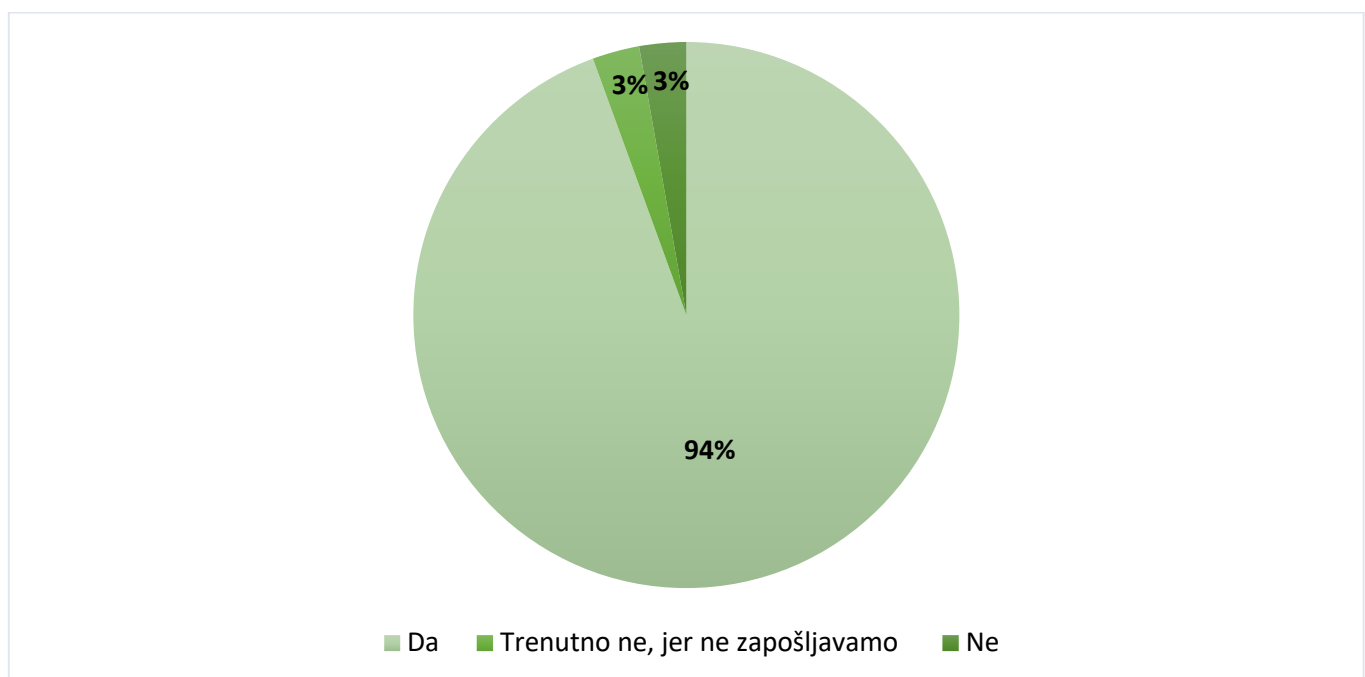
- <https://www.codecademy.com/>
- <https://www.udemy.com/>
- <https://codewithmosh.com/p/learning-paths>

Jeste li spremni ulagati u razvoj znanja i vještina zaposlenika? Na koji način?

- Ne – 1 (2,78%)
- Trenutno ne, jer ne zapošljavamo – 1 (2,78%)
- Da – 34 (94,44%)

Na koji način: kroz interne i eksterne edukacije, seminare, konferencije, radionice, polaganje certifikata, mentoriranje, druženje s drugim firmama, učenje od drugih, online tutorijale,...

Graf 6 Spremnost IT poduzeća na ulaganje u znanje i vještine zaposlenika



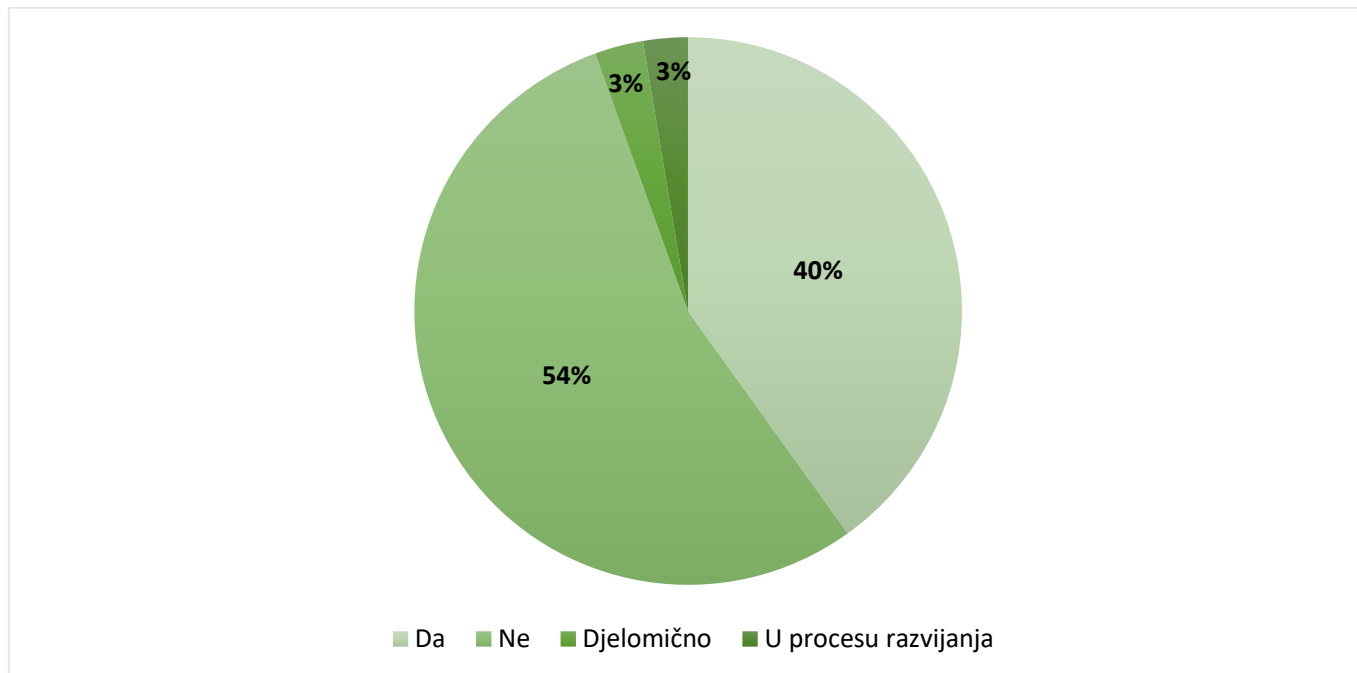
Većina poslodavaca spremna je ulagati u razvoj znanja i vještina zaposlenika te od zaposlenika i očekuju da neprestano nadograđuju i proširuju svoje znanje. Uglavnom je naglasak na neformalnom načinu obrazovanja.

Imate li razvijen vlastiti program osposobljavanja zaposlenika?

- Da – 14 (38,89%)
- Ne – 19 (52,78%)
- Djelomično – 1 (2,78%)
- U procesu razvijanja – 2 (5,56%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 7 Razvijenost vlastitog programa osposobljavanja zaposlenika u IT poduzećima



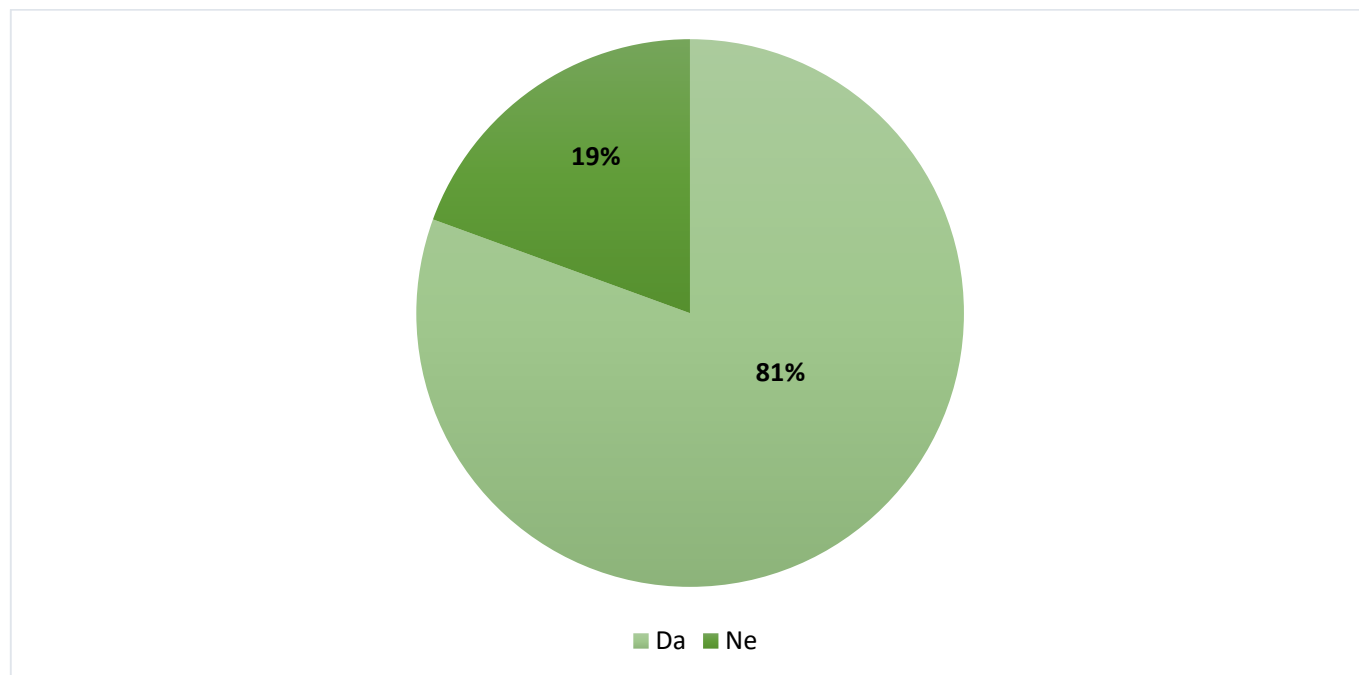
Više od polovice poduzeća **nema razvijen vlastiti program osposobljavanja zaposlenika**, s druge strane sva poduzeća smatraju da postoji potreba za programerima i developerima, a 81% ih je spremno zaposliti junior developere. Time se nameće potreba postojanja programa osposobljavanja kao što je Bootcamp IT, kako bi se odgovorilo na potražnju za radnom snagom u poduzećima koja nisu u mogućnosti, zbog ograničenja u resursima ili nekih drugih razloga, provoditi svoje programe osposobljavanja.

Želite li da se informacije navedene u upitniku objave na portalu Start IT, s ciljem predstavljanja poduzeća i potreba potencijalnim zaposlenicima?

- Da – 29 (80,56%)
- Ne – 7 (19,44%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 8 Otvorenost za predstavljanje poduzeća i njihovih potreba potencijalnim zaposlenicima na portalu Start IT



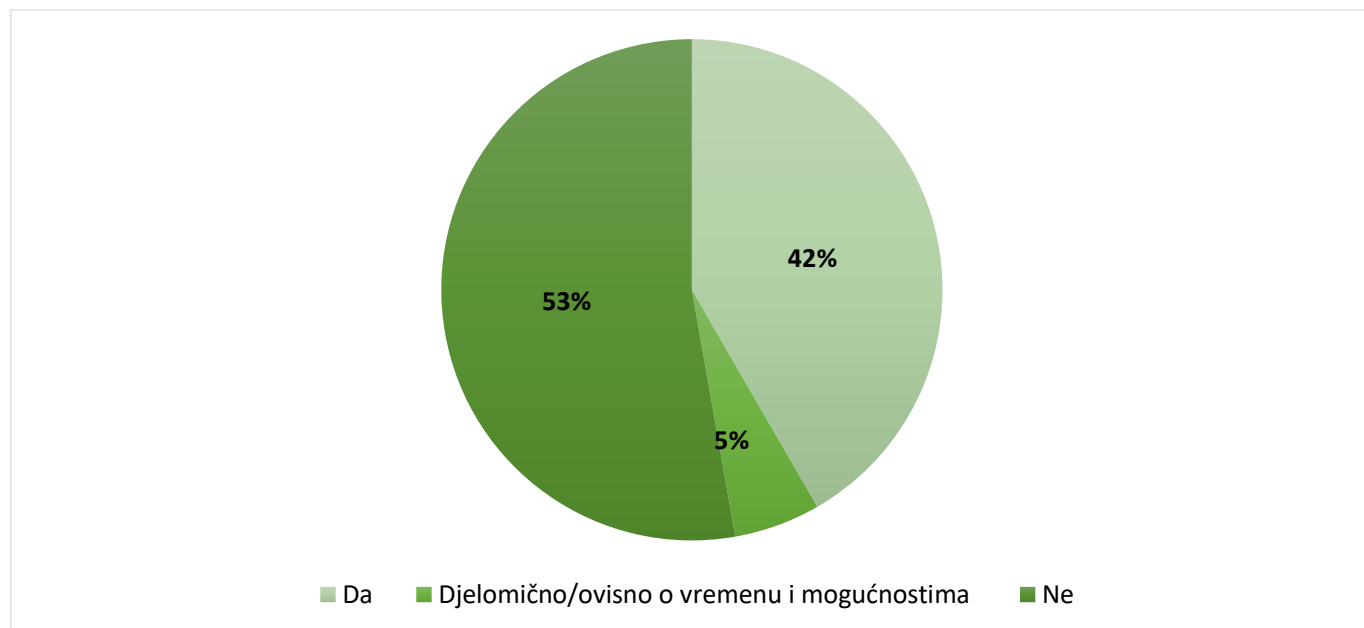
Većina analiziranih poslodavaca (81,56%) je pristala na objavu podataka na portalu Start IT, što upućuje na potrebu postojanja portala na kojem će poslodavci iz IT sektora imati priliku predstaviti svoje aktivnosti i potrebe potencijalnim zaposlenicima, a osobama koje traže posao portal će biti baza za traženje zaposlenja.

Želite li se uključiti u Bootcamp IT kao mentor i definirati projektni zadatak na kojem će timovi raditi?

- Da – 15 (41,67%)
- Djelomično/ovisno o vremenu i mogućnostima – 2 (5,56%)
- Ne – 19 (52,78%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 9 Spremnost IT poduzeća na uključivanje u projekt kao mentor



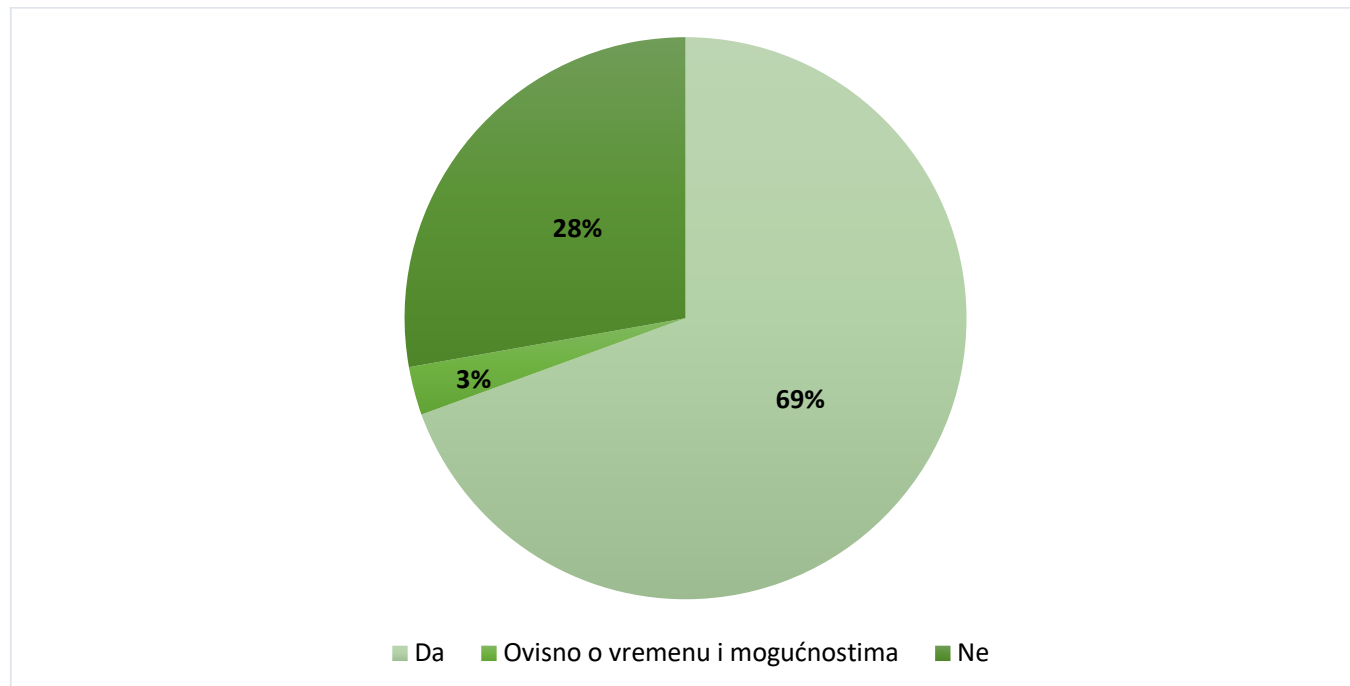
42% analiziranih poslodavaca je pristalo sudjelovati u programu kao mentor, što je veliki broj ako se uzme u obzir odnos između broja kontaktiranih i broja poduzeća koja su sudjelovala u analizi. Poduzeća koja su odgovorila negativno na ovo pitanje, uglavnom su kao razlog naveli nedostatak resursa odnosno vremena za takav angažman.

Žele li sudjelovati na Demo danu?

- Da – 25 (69,44%)
- Ovisno o vremenu i mogućnostima – 1 (2,78%)
- Ne - 10 (27,78%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 10 Spremnost IT poduzeća na sudjelovanje u Demo danu



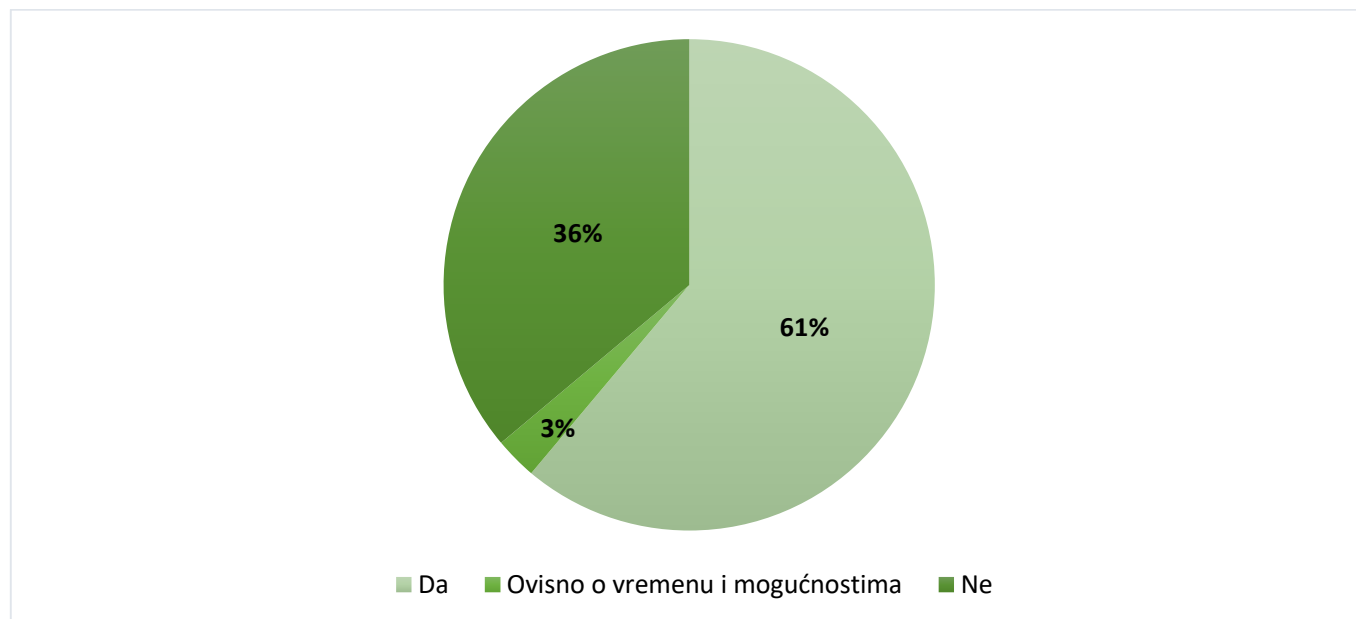
Tek se 10 od ukupnog broja analiziranih poduzeća izjasnilo da ne želi sudjelovati na Demo danu iz čega se može zaključiti da zaista postoji interes za takvim događajima na kojima poslodavci imaju priliku upoznati potencijalne zaposlenike.

Žele li sudjelovati na 1na1 sastancima u sklopu Demo dana?

- Da – 22 (61,11%)
- Ovisno o vremenu i mogućnostima – 1 (2,78%)
- Ne – 13 (36,11%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 11 Spremnost IT poduzeća na sudjelovanje na 1na1 sastancima u sklopu Demo dana



Većina poslodavaca koji su odgovorili da žele sudjelovati na Demo danu su odgovorili i da žele sudjelovati na 1na1 sastancima u sklopu Demo dana. Iz toga se može zaključiti da imaju potrebu za zapošljavanjem junior developera te su otvoreni prema opciji zapošljavanja polaznika Bootcamp IT programa.

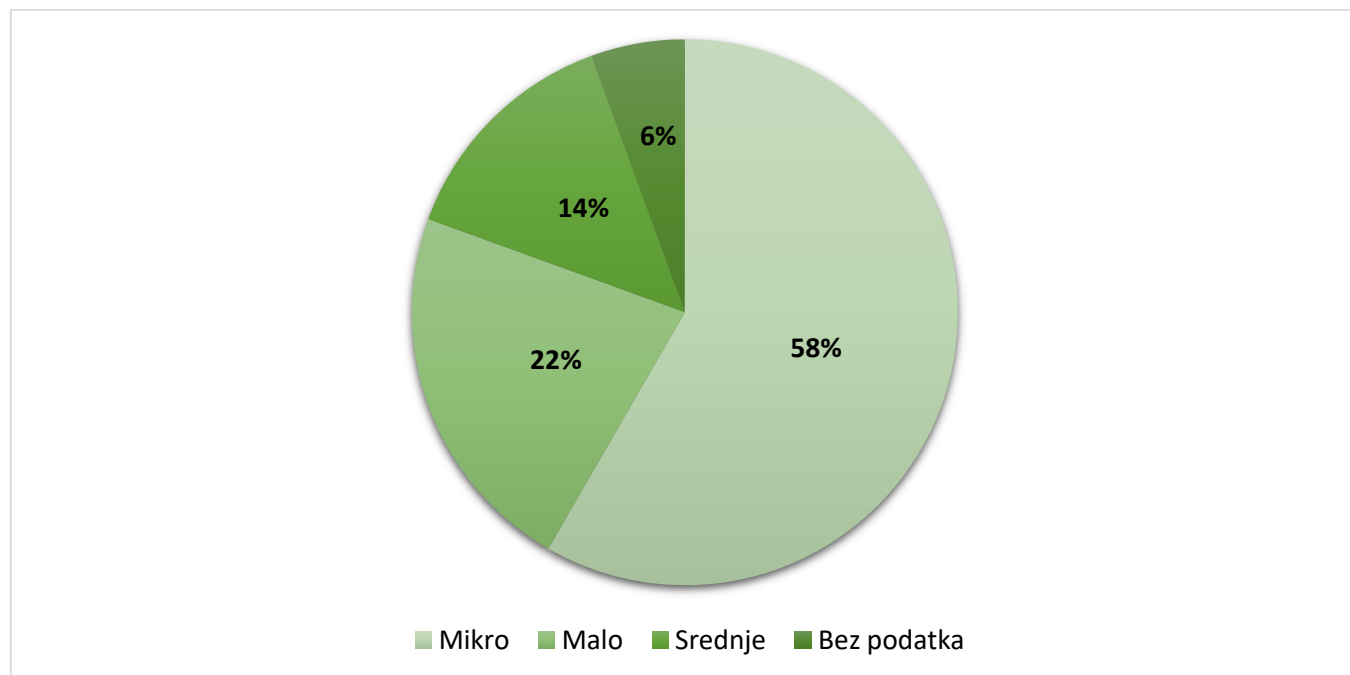
Upitnik nije sadržavao pitanje o veličini poduzeća. Na temelju dostupnih alata (Poslovna.hr) izvršena je analiza veličine poduzeća, kako bi utvrdili postoji li međuovisnost između veličine poduzeća i odgovora na pitanja u upitniku.

Rezultati analize su:

- Mikro – 21 (58,33%)
- Malo – 8 (22,22%)
- Srednje – 5 (13,89%)
- Bez podatka - 2 (5,56%)

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Graf 12 Veličina analiziranih IT poduzeća



Udio mikro i malih poduzeća u analiziranom uzorku je 80,55%, što ukazuje na njihovu veću otvorenost za suradnju. Mikro i mala poduzeća imaju limitirana financijska sredstva te je za njih ovaj projekt predstavljao način pristupanja tržištu radne snage bez dodatnih financijskih ulaganja. Srednja poduzeća imaju već razvijene sustave osposobljavanja te se, zbog svoje veličine, sporije i teže uključuju u ovakve projekte.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

3 Analiza potreba poslodavaca temeljem 1 na 1 intervjuja

U svrhu što boljeg razumijevanja potreba poslodavaca provedeni su 1 na 1 intervjui s predstavnicima poduzeća koji su uključeni u postupak selekcije i zapošljavanja. Intervjuirani su predstavnici sljedećih poduzeća:

- Ri bit d.o.o. – mikro poduzeće koje ne zapošljava junior developere
- Adricom d.o.o. – mikro poduzeće koje zapošljava junior developere
- Kompare online d.o.o. – malo poduzeće koje zapošljava junior developere i koje je zaposlilo polaznika pilot projekta Bootcamp IT
- Alarm automatika d.o.o. – srednje poduzeće koje zapošljava junior developere i koje je zaposlilo polaznike pilot projekta Bootcamp IT

3.1 Struktura 1 na 1 intervjuja

1. Koliko imate zaposlenih u poduzeću?
2. Koliko imate senior, a koliko junior developera (omjer)?
3. Kako privlačite nove djelatnike? Kako se borite za kvalitetne ljude?
4. Kolike su prosječne plaće i dajete li određene povlastice djelatnicima?
5. Jeste li zadovoljni s ljudima koji završe fakultete? S kojih fakulteta vam dolaze potencijalni djelatnici?
6. Zapošljavate li osobe koje nemaju formalno znanje vezano uz IT (fakultet) već samo srednju školu? Kako utvrđujete razinu njihovog znanja?
7. Koji je osnovni kriterij da bi netko dobio posao, samo znanje ili moraju imati i neke druge vještine(društvene)? Da li je nedostatak društvenih vještina prepreka kod zapošljavanja?
8. Koliko vremena treba junioru da postane senior?
9. Da li se rast vaše firme dešava planirano ili organski?
10. Za one koji su zapošljavali polaznike pilot projekta BootcampIT – Jeste li zadovoljni s polaznicima Bootcampa koje ste zaposlili i što bi bilo dobro da su još naučili?

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

3.2 Rezultati 1 na 1 intervjua

RI – BIT d.o.o.

Šetalište Trinaeste divizije 121, Rijeka

NKD 2007 - 62.01 Računalno programiranje

Godina osnivanja: 1993

1. Koliko imate zaposlenih u poduzeću?
Poduzeće trenutno zapošljava 5 djelatnika, od čega 3 u IT sektoru.
2. Koliko imate senior, a koliko junior developera (omjer)?
Svi zaposleni su seniori.
3. Kako privlačite nove djelatnike? Kako se borite za kvalitetne ljude?
Trenutno ne privlačimo nove djelatnike jer nemamo financijskih mogućnosti. Tražili smo nove djelatnike preko mjera HZZ-a jer smo htjeli uzeti nekoga na stručno osposobljavanje s idejom da preuzmemo nove poslove i da onda tu osobu zadržimo. U suradnji s djelatnicima HZZ smo 3 mjeseca tražili potencijalne kandidate. Kada smo našli osobu koja je zadovoljavala naše potrebe i koja je bila voljna raditi kod nas, podnijeli smo zahtjev Zavodu. HZZ nas je na kraju odbio jer se ne radi o deficitarnom zanimanju (iako je jako teško pronaći programere).
4. Kolike su prosječne plaće i dajete li određene povlastice djelatnicima?
Prosječna plaća je 5.500,00 kn neto za djelatnike koji rade u IT sektoru. Osim toga, djelatnici imaju mogućnost rada od kuće, fleksibilnog radnog vremena, isplaćujemo im sve neoporezive naknade na koje imaju pravo.
5. Jeste li zadovoljni s ljudima koji završe fakultete? S kojih fakulteta vam dolaze potencijalni djelatnici?
Naši djelatnici su završili ekonomski i pomorski fakultet koji nemaju veze s tom strukom. Radi se o samoukim osobama.
6. Zapošljavate li osobe koje nemaju formalno znanje vezano uz IT (fakultet) već samo srednju školu? Kako utvrđujete razinu njihovog znanja?
Trenutno ne zapošljavamo.
7. Koji je osnovni kriterij da bi netko dobio posao, samo znanje ili moraju imati i neke druge vještine (društvene)? Da li je nedostatak društvenih vještina prepreka kod zapošljavanja?
Osim poznavanja programiranja osobe moraju biti komunikativne i spremne na timski rad.
8. Koliko vremena treba junioru da postane senior?
/
9. Da li se rast vaše firme dešava planirano ili organski?
Rast se dešava organski – s novim poslom dolazi do preraspodjele posla.
10. Za one koji su zapošljavali polaznike pilot projekta BootcampIT – Jeste li zadovoljni s polaznicima Bootcampa koje ste zaposlili i što bi bilo dobro da su još naučili?
/

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

KOMPARE ONLINE d.o.o.

Petra Jurčića 4b, Rijeka

NKD 20017 - 73.11 Agencije za promidžbu (reklamu i propagandu)

Godina osnivanja: 2012

1. Koliko imate zaposlenih u poduzeću?
Poduzeće trenutno zapošljava preko 25 djelatnika, od čega 5 u IT sektoru.
2. Koliko imate senior, a koliko junior developera (omjer)?
Imamo 2 seniora, 2 juniora (od kojeg je jedan već pomalo midi) i jednu osobu koja nam pomaže s bazama podataka. Omjer je nekakvih 50:50.
3. Kako privlačite nove djelatnike? Kako se borite za kvalitetne ljude?
Nove djelatnike privlačimo najčešće kroz preporuke. Nikada ne koristimo specijalizirane servise kao što su HZZ i MojPosao.hr. Jednom smo koristili LinkedIn scouting (pokazao se dobrim), a oglašavamo i u grupu IT jobs na Facebooku.
4. Kolike su prosječne plaće i dajete li određene povlastice djelatnicima?
Prosječna plaća za juniora je 7.000,00 neto, a za seniora 10.000,00 neto. Osim toga, svi imaju fleksibilno radno vrijeme, mogu izaći obaviti nešto privatno u radno vrijeme, svako toliko organiziramo team buildinge + mogućnost odlaska na dodatne događaje/edukacije. Svaki djelatnik ima mogućnost napredovanja unutar sustava.
5. Jeste li zadovoljni s ljudima koji završe fakultete? S kojih fakulteta vam dolaze potencijalni djelatnici?
Od trenutno zaposlenih u IT sektoru samo dvije osobe imaju VSS, od toga samo jedna vezano uz IT.
6. Zapošljavate li osobe koje nemaju formalno znanje vezano uz IT (fakultet) već samo srednju školu? Kako utvrđujete razinu njihovog znanja?
Zapošljavamo osobe isključivo prema njihovom znanju programiranja – mogu biti i sa srednjom školom. Razinu njihovog znanja utvrđujemo tako da im zadamo zadatak koji moraju riješiti u 2 tjedna. Nakon što dostave riješene zadatke, svaki kandidat prolazi intervju 1na1.
7. Koji je osnovni kriterij da bi netko dobio posao, samo znanje ili moraju imati i neke druge vještine (društvene)? Da li je nedostatak društvenih vještina prepreka kod zapošljavanja?
Bitan je kliker, motivacija. Social skills nisu uvjet za zapošljavanje – bitno je da je osoba normalna.
8. Koliko vremena treba junioru da postane senior?
Junior može postati senior u roku od 2 godine.
9. Da li se rast vaše firme dešava planirano ili organski?
Rast se dešava planski. Radi se plan razvoja za svaku godinu, pa se svi sektori mogu pripremiti.
10. Za one koji su zapošljavali polaznike pilot projekta BootcampIT – Jeste li zadovoljni s polaznicima Bootcampa koje ste zaposlili i što bi bilo dobro da su još naučili?
Izrazito smo zadovoljni s polaznikom BootcampIT projekta kojeg smo zaposlili. Radi se o motiviranoj i posvećenoj osobi koja se jako brzo razvija (možemo reći da je već midi developer).

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

ADRICOM d.o.o.

Petra Jurčića 4b, Rijeka

NKD 2007 - 62.01 Računalno programiranje

Godina osnivanja: 2017

1. Koliko imate zaposlenih u poduzeću?
Poduzeće trenutno zapošljava 5 djelatnika (od čega je jedna djelatnica na porodiljnom): 2 developera za web, 1 za AR i VR i 1 grafički dizajner.
2. Koliko imate senior, a koliko junior developera (omjer)?
Imamo 1 seniora i 3 midi developera. Trenutno zapošljavamo preko stručnog osposobljavanja grafičke dizajnere.
3. Kako privlačite nove djelatnike? Kako se borite za kvalitetne ljude?
Seniore privlačimo kroz preporuke, juniore oglašavanjem na društvenim mrežama, webu i preko HZZa.
4. Kolike su prosječne plaće i dajete li određene povlastice djelatnicima?
Prosječne plaće su 5500 neto. Osim toga djelatnici imaju povlastice kao što su free kava, tutoring, besplatne edukacije, mogućnost certificiranja.
5. Jeste li zadovoljni s ljudima koji završe fakultete? S kojih fakulteta vam dolaze potencijalni djelatnici?
Nismo do sada zapošljavali nikoga s fakultetom. Trenutno smo otvoreni za studentsku praksu.
6. Zapošljavate li osobe koje nemaju formalno znanje vezano uz IT (fakultet) već samo srednju školu? Kako utvrđujete razinu njihovog znanja?
Zapošljavamo osobe ovisno o razini njihovog znanja – testiramo ih interno. Jedino dizajnere tražimo da su završili fax.
7. Koji je osnovni kriterij da bi netko dobio posao, samo znanje ili moraju imati i neke druge vještine (društvene)? Da li je nedostatak društvenih vještina prepreka kod zapošljavanja?
Kod stručnog osposobljavanja je bitna motivacija za učenje, uklapanje u tim i osnovno predznanje. Kod juniora tražimo da može samostalno rješavati probleme, da je motiviran i da se uklapa u tim. Onaj tko kaže da sve zna nije osoba koju bi zaposlili. Nedostatak društvenih vještina kod programera i dizajnera nije neophodan – mogu biti introverti.
8. Koliko vremena treba junioru da postane senior?
Cca 4 do 5 godina napornog rada. On je senior kada može samostalno riješiti sve taskove.
9. Da li se rast vaše firme dešava planirano ili organski?
Oboje. Jedan dio zahtjevnijih poslova planiramo.
10. Za one koji su zapošljavali polaznike pilot projekta BootcampIT – Jeste li zadovoljni s polaznicima Bootcampa koje ste zaposlili i što bi bilo dobro da su još naučili?
/

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

ALARM AUTOMATIKA d.o.o.

Dražice 123c, Rijeka

NKD 2007 - 74.90 Ostale stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti, d. n.

Godina osnivanja: 1992

1. Koliko imate zaposlenih u poduzeću?
Poduzeće trenutno zapošljava 100 djelatnika u RH, van RH 40. Od toga u IT sektoru radi njih 5.
2. Koliko imate senior, a koliko junior developera (omjer)?
Imamo 3 seniora i 2 juniora.
3. Kako privlačite nove djelatnike? Kako se borite za kvalitetne ljude?
Osim što oglašavamo otvorena radna mjesta (na HZZ, MojPosao.hr, društveni mrežama) puno naših djelatnika je aktivno na fakultetima (Elektrotehnika i Telematika na Veleučilištu) pa nam oni preporučuju dobre studente.
4. Kolike su prosječne plaće i dajete li određene povlastice djelatnicima?
Prosjeak je nekih 8.000,00 kn neto. Osim toga, imaju pravo na sve neoporezive isplate koje im pripadaju, na službeni auto, mogućnost edukacije.
5. Jeste li zadovoljni s ljudima koji završe fakultete? S kojih fakulteta vam dolaze potencijalni djelatnici?
Ovisi kako s kojeg fakulteta. Moraju se u svakom slučaju još dodatno educirati.
6. Zapošljavate li osobe koje nemaju formalno znanje vezano uz IT (fakultet) već samo srednju školu? Kako utvrđujete razinu njihovog znanja?
Da. Bitna nam je razina znanja. Imamo interni postupak selekcije. Po svakom otvorenom natječaju nam se javi samo 10-ak osoba.
7. Koji je osnovni kriterij da bi netko dobio posao, samo znanje ili moraju imati i neke druge vještine (društvene)? Da li je nedostatak društvenih vještina prepreka kod zapošljavanja?
Nije nam bitno samo znanje. Bitna nam je socijalna inteligencija, uklapanje u tim, prokativnost i želja za učenjem.
8. Koliko vremena treba junioru da postane senior?
U idealnim uvjetima (da je osoba proaktivna i da hoće) – 2 godine.
9. Da li se rast vaše firme dešava planirano ili organski?
Planirano.
10. Za one koji su zapošljavali polaznike pilot projekta BootcampIT – Jeste li zadovoljni s polaznicima Bootcampa koje ste zaposlili i što bi bilo dobro da su još naučili?
Jako smo zadovoljni :D

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

3.3. Zaključak

Provođenje 1 na 1 intervjua na uzorku od 4 poduzeća različitih po svojoj veličini, NKD-u, dinamici zapošljavanja i zrelosti omogućilo je sagledavanje njihovih različitih potreba i mogućnosti ovisno o financijskom kapacitetu i internoj organizaciji. Mikro i mala poduzeća, zbog malog broja zaposlenih i limitiranih financijskih kapaciteta, ne zapošljavaju junior developere. Mjere HZZ-a (npr. stručno osposobljavanje) bi im dale financijski poticaj i omogućile da zapošljavaju mlade nezaposlene ljude, što u praksi nije moguće jer takvi poticaji nisu na raspolaganju poduzetnicima za ona zanimanja koja se prema statističkim podacima ne smatraju deficitarnim (kao što je npr. zanimanje programer).

Mikro i mala poduzeća su zbog svega prethodno navedenog usmjerena najviše na zapošljavanje midi i senior developera koje pronalaze kroz preporuke. Junior developere privlače najčešće preko društvenih mreža, web-a i specijaliziranih portala za tražnje posla kao što je MojPosao.hr. Srednja poduzeća, osim tih standardnih metoda, nerijetko pronalaze juniore direktno na fakultetu ili putem studentske prakse. Nezaposlene osobe koje imaju određeno znanje u programiranju se zbog toga rijetko prijavljuju HZZ-u, što narušava realnu statističku sliku o tom zanimanju, koje je u stvari deficitarno.

Svim poduzetnicima s kojima smo razgovarali formalno obrazovanje nije preduvjet za zapošljavanje. Bitna im je razina znanja koju kandidati pokazuju kroz postupak selekcije koji uključuje rješavanje zadataka. To potvrđuje rezultate ankete koji pokazuju da su poslodavci spremni zapošljavati osobe različitog formalnog obrazovanja, ukoliko njihove kompetencije udovoljavaju njihovim zahtjevima.

Osim osnovnog poznavanja programiranja kandidati moraju biti proaktivni, motivirani, uklapati se u tim, imati želju za učenjem,...

Prosječna plaća u IT industriji je iznad hrvatskog prosjeka – kreće se od 5.500,00 do 7.000,00 kn neto. Osim toga, svi djelatnici imaju pravo na neke druge povlastice kao što su fleksibilno radno vrijeme, neoporezive naknade, mogućnost dodatnog educiranja,... Neovisno o tim povoljnim uvjetima, poduzeća imaju problema s privlačenjem novih zaposlenih i fluktuacija radne snage je jako velika.

U većini malih i srednjih poduzeća omjer seniora i juniora je 50:50. Junior koji je proaktivan i motiviran može u roku od cca 2 godine postati senior. Takva tvrdnja je potvrđena u praksi jer je polaznik prvog ciklusa pilot projekta Bootcamp IT zaposlen u poduzeću Kompare online d.o.o. i u razdoblju od cca 1,5 godine je već postao midi developer.

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.

Zaključak

Iz provedene analize je jasno da na državnoj razini nije razvijen mehanizam kojim bi se mogle pratiti potrebe IT sektora što onemogućava pružanje sustavne podrške za njegov rast i razvoj. Time ćemo izgubiti veliki potencijal koji ovaj sektor ima. Poslodavci kroz nezavisno istraživanje jasno iskazuju potrebu za kadrom Junior Developera, međutim samo srednja i velika poduzeća imaju vlastite kapacitete za razvoj Junior Developera. S druge strane, mikro i mala poduzeća ne uspijevaju osigurati sebi rast, a iskazuju jasnu želju za rastom i vide mogućnosti rasta. Stoga je potrebno osmisliti program obrazovne i financijske podrške kroz postojeće mehanizme na nacionalnoj razini kojim bi se osnažili mikro i mali poduzetnici. Jedna od mogućnosti su svakako mjere Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, međutim kako su trenutno postavljene onemogućavaju financijsku potporu za zapošljavanje u deficitarnim zanimanjima. Iako statističkom analizom potreba poslodavaca Hrvatskog zavoda za zapošljavanje IT sektor ne spada u deficitarne sektore, pri korištenju mjera za poticanje zapošljavanja ovaj sektor smatraju deficitarnim te poslodavcima ne dodjeljuju potpore za zapošljavanje Junior Developera.

Postoji određeni broj nezaposlenih na tržištu koji ispunjavaju osnovne uvjete za pohađanje brzog osposobljavanja za Junior Developere te se nakon osposobljavanja uspješno zapošljavaju u IT sektoru na mjestu Junior Developera. Seleksijskim kriterijima koji se jasno identificiraju iz intervjua 1 na 1 s poslodavcima, a koji su se pokazali relevantnima u pilot fazi i prvom edukacijskom ciklusu, se mogu među nezaposlenima odabrati osobe koje imaju sve predispozicije za uspješno savladavanje programa brzog osposobljavanja za Junior Developere. Kriteriji koji se naglašavaju su logičko zaključivanje, stabilne osobine ličnosti i motivacija. Od navedenih kriterija, motivaciju nije moguće mjeriti standardiziranim testovima već intervjui, zbog čega predstavlja faktor pogreške. Međutim, edukacija je intenzivna i zahtijeva punu predanost osobe tijekom 3 mjeseca te se motivacija pokazala korekcijskom mjerom standardiziranih testova koji ne uspijevaju obuhvatiti trenutnu životnu situaciju osobe.

Iz intervjua s poslodavcima, ali i zadovoljstva nezaposlenih osoba uključenih u osposobljavanje, je jasno da su i jedni i drugi izrazito zadovoljni sa podrškom koja im se pruža. Poslodavci imaju pristup novoj kvalitetnoj radnoj snazi svakih 6 mjeseci, što do sad nisu imali. Njihovo zadovoljstvo osposobljenim osobama potvrđuje broj osoba koje se zaposle nakon edukacije kao i veliki interes poslodavaca za sudjelovanjem u mentoriranju polaznika tijekom edukacije, osmišljavanju projektnih zadataka za polaznike, sudjelovanju na Demo danu i razgovorima 1 na 1. Broj osoba koje se zaposle unutar 6 mjeseci nakon edukacije potvrđuje da se radi o kvalitetnoj edukaciji. Nezaposlene osobe su izrazito zadovoljne edukacijskim procesom jer je u potpunosti usmjeren na njihovo zapošljavanje, pruža im se ne samo podrška u razvoju znanja i vještina već ih se povezuje s poslodavcima. Sad se u program aktivno uključuju bivši polaznici ispred svojih IT firmi i na taj način potvrđuju uspješnost programa.

Temeljem iskustva u provedbi brzog osposobljavanja za Junior Developere i rezultata evaluacije programa projektni tim će u narednoj fazi izraditi dokument s opisom metodologije provedbe selekcije i edukacije kako bi se omogućio uspješan transfer razvijenih metodologija na druga IT područja ili druga zanimanja.

Ukoliko ste zainteresirani za uključivanje u projekt i njegove aktivnosti pozivamo Vas da nam se javite i pridružite u ovom uzbudljivom procesu razvoja IT sektora!

Sadržaj dokumenta isključiva je odgovornost Centra tehničke kulture Rijeka.