



ANDREJ RASPOR / je dr. družbenih ved – upravljaljskih ved, uni. dipl. org. dela. Ima več kot 30 let delovnih izkušenj na vodilnih mestih: vodja splošnih poslov in komisije za nadzor stroškov, direktor razvoja kadrov in za strateške projekte, podjetnik, ustanovitelj več start-upov, poslovni svetovalec. Mnenja je, da je treba akademsko delo stalno preizkušati na terenu. Avtor več znanstvenih, strokovnih monografij in uporabnih priročnikov.

Povzetek: Analizo poslovanja podjetja razumemo kot proces, ki nam omogoča boljši vpogled v delovanje podjetja. S pomočjo analize poslovanja podjetja preverjajo svojo uspešnost in tako zagotavljajo informacije notranjim in zunanjim uporabnikom. Vendar pa je pomembna tudi širša analiza poslovanja celotnega gospodarstva. Ne nazadnje je veriga močna toliko, kot je močan njen najšibkejši člen. Prav tega smo se lotili v naši raziskavi. Z njo smo pridobili informacije o tem, kam bodo podjetja svojo energijo usmerjala v prihodnjem letu oziroma prihodnjih treh letih.

Gljučne besede: poslovanje, usposabljanje, deficitarnost

POSLOVANJE SLOVENSkih ORGANIZACIJ PRED POJAVOM KORONAVIRUSA

Uvod v raziskavo o poslovanju slovenskih organizacij

Svet se stalno sooča z izzivi. Socialni in gospodarski izzivi, ki jih je v letu 2020 prinesel koronavirus, so poudarili resnično vrednost prepoznavanja vrlin podjetij in njihovih slabosti. Podjetja so bila postavljena pred izzive spreminjanja poslovnih procesov, prilagajanja nastali situaciji in upravljanju tveganj in kriznemu menedžmentu. To se je dotaknilo vseh. Ne gre zgolj za podjetja ampak tudi posameznike. Zagotovo bo na ravni podjetij prinesel spremembe, ki so priložnost za rast in inovacije. S to razliko da so tokrat vsiljene. Zanimivo bo spremljati kako so se v Sloveniji podjetja soočala z novo realnostjo. A tovrstne raziskave in razprave so stvar prihodnjih izzivov.

V našem prispevku obravnavamo stanje pred samim pojavom koronavirusa. V okviru raziskaveⁱ smo raziskovali povezave med poslovanjem in načrti slovenskih organizacij s tem, kako nameravajo zagotoviti ustrezne kadre, in sicer glede na številčno komponento kot tudi samo kompetentnost. Nenazadnje smo priča vedno manjšim generacijam na trgu dela. Veliko mladih se odloča, da se preizkusi v tujini, vse to pa vpliva na populacijo, ki je trenutno na trgu delovne sile. V 2019 je bilo v Sloveniji aktivnih 149.257 podjetij, ki so ustvarila 105,6 milijarde EUR prihodkov od prodaje. K medletni rasti so največ prispevala podjetja v predelovalnih dejavnostih, najvišjo medletno rast pa so izkazovala podjetja v dejavnosti strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti.ⁱⁱ

Gospodarske družbe v Sloveniji so lani ustvarile 4,625 milijarde evrov neto čistega dobička, kar je deset odstotkov več kot predlani. Prihodki so bili višji za štiri odstotke, znašali so 103,892 milijarde evrov. Ocenjuje se, da je gospodarstvo boljše pripravljeno na krizo kot pred desetletjem. Število zaposlenih je zraslo za pet odstotkov na 519.505, dodana vrednost na zaposlenega za pet odstotkov na 46.752 evrov.ⁱⁱⁱ

Analizo poslovanja podjetja razumemo kot proces, ki nam omogoča boljši vpogled v delovanje podjetja. S pomočjo analize poslovanja podjetja preverjajo svojo uspešnost in tako zagotavljajo informacije notranjim in zunanjim uporabnikom. Vendar pa je pomembna tudi širša analiza poslovanja celotnega gospodarstva. Ne nazadnje je veriga močna toliko, kot je močan njen najšibkejši člen. Skratka ko pogledamo zaključene bilance smo lahko zelo zadovoljni. Drugi vidik pa je kako so podjetja gledala na izzive. Prav to predstavljamo v nadaljevanju.

Metodologija raziskave

Uvodoma je potrebno poudariti, da smo podatke zbrali s pomočjo študentov iz DOBA fakultete in FUDŠ v šolskem letu 2018/19. Za kar se jim posebej zahvaljujemo. Namen tega je bil da se študenti spoznajo področje poslovanja organizacij. Z anketo smo pridobili mnenje odgovornih oseb v slovenskih organizacijah. V okviru predmetne raziskave smo izvedli anketo o poslovanju slovenskih organizacij, ki so jo reševali vodilni v kadrovskih službah. Z njo smo pridobili informacije o tem, kam bodo podjetja svojo energijo usmerjala v prihodnjem letu oziroma prihodnjih treh letih.

Podatke za potrebe naše raziskave smo zbirali s pomočjo anketnega vprašalnika s posameznimi vprašanji tako zaprtega kot tudi odprtega tipa. Ta je za vodje kadrovskih oddelkov v posameznih organizacijah vseboval 20 vprašanj. V nadaljevanju navajamo le tista vprašanja, ki so relevantna za ta prispevek. Za vodje kadrovskih oddelkov je anketa vključevala demografske podatke (položaj v podjetju, regija) in vprašanja, ki se nanašajo na predmet raziskave (prvi sklop raziskave: splošna ocena poslovanja, nameravana širitev na nove trge znotraj/zunaj EU, širjenje podjetja, uvajanje novih produktov, ovire, s katerimi se srečujejo podjetja ali za katere predvidevajo, da jih bodo imeli v naslednjem triletnem obdobju. Drugi sklop raziskave: izzivi na področju kadrov, absentizem, beg možganov, pomanjkanje kompetenc, oblika usposabljanja za usposabljanje v prihodnosti, ocena pomembnosti prenosljivosti kompetenc za podjetje, skladnost

kompetenc kadrov z vizijo podjetja, kakšno dodano vrednost podjetja pričakujejo od usposabljanj kadrov, razpoložljivost finančnih/kapitalskih sredstev.). Anketiranci so imeli možnost podati odprte opisne odgovore oziroma na lestvici od 1–7 ocenjevati veljavnost določenih trditev zanje.

V raziskavo smo vključili 315 organizacij iz Slovenije. Glede na to, da vse organizacije niso podale odgovorov na vsa zastavljena vprašanja, je pri posameznem vprašanju opredeljeno natančno število veljavno podanih odgovorov glede na celoten vzorec.

Demografija

V nadaljevanju predstavljamo demografske podatke za organizacije, v katerih smo izvajali raziskavo. V Sloveniji je bilo v zadnjem četrletju 2018 po podatkih AJPEs-a iz poslovnega registra (ePRG) skupno 215.354 registriranih poslovnih subjektov, od tega 72.922 gospodarskih družb.

Raziskavo smo izvedli v 315 organizacijah v Sloveniji, kjer nas je zanimalo njihovo poslovanje v tem ali prihodnjem letu oziroma v prihajajočem triletnem obdobju. Vzorec pokriva 0,43 % vseh organizacij iz Slovenije. Spodnja tabela (Tabela 1: Položaj v organizaciji) prikazuje položaj osebe v organizaciji, ki je reševala predmetno anketo. Na vprašanje je odgovorilo 305 organizacij. V 88 organizacijah (30 %) je odgovore podajal direktor oz. poslovodstvo podjetja, ki je sočasno tudi njegov lastnik. V 71 primerih (25 %) pa je anketo reševal vodja oz. direktor področja, odgovornega za kadre.

Tabela 1: Položaj v organizaciji

	Frekvenca	Delež v %
Direktor oz. poslovodstvo podjetja in istočasno tudi lastnik podjetja	88	28,9
Lastnik podjetja	26	8,6
Direktor oz. poslovodstvo podjetja	47	15,5
Vodja oz. direktor področja, odgovornega za kadre	71	23,4
DRUGO – vpišite:	72	23,7
SKUPAJ	304	100

Tabela (Tabela 2: Sedež podjetja) prikazuje statistično regijo, v kateri ima v raziskavo vključena organizacija svoj sedež, oziroma prikazuje statistično regijo, kjer je koncentrirana večina njegove poslovne aktivnosti. Na vprašanje je odgovorilo 304 organizacij. Tretjina organizacij izhaja iz Ljubljane (osrednjeslovenska statistična regija), drugi in tretji največji izvor (16 %) pa predstavljata Maribor (podravska statistična regija) ter Celje (savinjska statistična regija). Iz preostalih devetih statističnih regij izhaja približno enak odstotek drugih organizacij, ki so bile vključene v raziskavo.

Tabela 2: Sedež podjetja

	Frekvence	Delež v %
Ljubljana (osrednjeslovenska statistična regija)	96	31,6
Maribor (podravska statistična regija)	48	15,8
Celje (savinjska statistična regija)	45	14,8
Kranj (gorenjska statistična regija)	24	7,9
Nova Gorica (goriška statistična regija)	13	4,3
Koper (obalno-kraška statistična regija)	11	3,6
Novo mesto (statistična regija jugovzhodna Slovenija)	15	4,9
Murska Sobota (pomurska statistična regija)	20	6,6
Krško (posavska statistična regija)	6	2,0
Postojna (notranjsko-kraška statistična regija)	2	0,7
Slovenj Gradec (koroška statistična regija)	13	4,3
Trbovlje (zasavska statistična regija)	11	3,6
SKUPAJ	304	100

Ugotovitve raziskave

V nadaljevanju predstavljamo posamezne odgovore na vprašanja po tematskih sklopih.

Ocena poslovanja v tem ali prihodnjem letu

Prikaz lastne ocene poslovanja v tem (2019) ali naslednjem letu (2020) vključuje 306 organizacij (Tabela 3: Poslovanje organizacije v tem in prihodnjem letu).

Ocenili so trditve na lestvici od 1 do 7 (1 pomeni ne drži/se ne strinjam, 7 pomeni drži/se strinjam). Višja kot je ocena, bolj pozitivno ocenjujejo posamezno trditev. Tako 166 (55 %) od 298 organizacij, ki so podale odgovor, ne načrtuje širitve na nove trge znotraj EU, kar je tudi povprečna (3.1) strategija odgovarjajočih organizacij. Drugače je pri uvajanju novega produkta/storitve v enakem obdobju, saj 298 organizacij temu v povprečju pritrjuje (4.6), pri čemer je poslovna odločitev gotova za 121 (40 %, vsota 6 in 7) organizacij. Na kategorijo iskanje vlagatelja, ki korelira tudi s kategorijo spremembe lastništva, je odgovorilo 295 od 306 organizacij, pri tem organizacije v povprečju (2.0) zanikajo potrebo ali namero po slednjem, kar kaže na pričakovanje zadovoljivega denarnega toka v tem obdobju ter stabilno lastniško strukturo. V tem ali prihajajočem letu so vključena podjetja nevtralna (povp. 3.3 z odklonom 1.9) glede uvajanja sprememb pri nagrajevanju zaposlenih, 44 od 294 (15 %) organizacij pa bo zagotovo uvajalo spremembe pri menedžerskih pristopih.

Tabela 3: Poslovanje organizacije v tem letu

Podvprašanja (n = 306)	Veljavni	Povprečje	Std. odklon
Pričeli s širitvijo na nov trg znotraj EU	298	3,1	2,4
Pričeli s širitvijo na nov trg zunaj EU	298	2,4	2,1
Zagnali novo investicijo (nova proizvodnja hala oz. občutna širitev obstoječih kapacitet)	296	3,2	2,2
Uvedli nov izdelek/ponudbo/storitev	298	4,6	2,2
Uvedli spremembe v tehnologiji (robotika, sodobno upravljanje, 4.0 ...)	293	3,7	2,2
Uvedli spremembe v menedžerskih pristopih (novi standardi, reorganizacija, procesno vodenje ...)	293	3,8	2,0
Uvedli spremembe pri nagrajevanju zaposlenih	295	3,3	1,9
Spremenili lastništvo podjetja	295	1,7	1,6
Iskali vlagatelja	294	2,0	1,8
Se vključili v poslovno združenje, verigo ali skupnost (SRIP; KOC, GROZD ...)	297	2,0	1,7
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – doma	297	3,4	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – EU	296	3,0	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – izven EU	297	2,4	2,0
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – doma	292	3,2	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – EU	296	2,8	2,1
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – izven EU	291	2,2	1,8

Ocena poslovanja v naslednjih treh letih

Lastna ocena poslovanja v naslednjih treh (2020–2022) letih vključuje 306 organizacij, pri tem je na posamezna podvprašanja odgovorilo med 278 in 283 organizacij (Tabela 4: Ocena poslovanja v naslednjih treh letih). Najmanj organizacij (278) je odgovorilo na vprašanje o vključitvi v poslovno združenje/verigo/skupnost v naslednjih treh letih, pri tem 158 organizacij (57 %) takšno možnost v celoti izključuje. V naslednjih treh letih organizacije najbolj zanima uvedba novih produktov ali storitev ter spremembe na tehnološkem področju ali na področju re-organizacije vodenja, saj je razvidna pozitivna nagnjenost (povp. < 4) k tem trem kategorijam, znotraj njih pa največ (t. j. 142 oz. 50 %) organizacij z visoko gotovostjo odgovarja, da bodo uvedli nov produkt/storitev v tem času. Na vprašanje o spremembi lastniške strukture na daljši rok je 282 organizacij z visoko mero stabilnosti (st. odklon 1.5) podalo nikalen odgovor, pri čemer je v stalnost lastništva v nadaljnjih treh letih prepričano 191 (68 %) organizacij.

Tabela 4: Ocena poslovanja v naslednjih treh letih

Podvprašanja (n=306)	Veljavni	Povprečje	Std. odklon
Pričeli s širitvijo na nov trg znotraj EU	282	3,7	2,4
Pričeli s širitvijo na nov trg zunaj EU	283	3,0	2,4
Zagnali novo investicijo (nova proizvodnja hala oz. občutna širitev obstoječih kapacitet)	282	3,7	2,2
Uvedli nov izdelek/ponudbo/storitev	282	4,9	2,2
Uvedli spremembe v tehnologiji (robotika, sodobno upravljanje, 4.0 ...)	279	4,1	2,3
Uvedli spremembe v menedžerskih pristopih (novi standardi, reorganizacija, procesno vodenje ...)	282	4,2	2,1
Uvedli spremembe pri nagrajevanju zaposlenih	283	3,7	2,0
Spremenili lastništvo podjetja	282	1,9	1,6
Iskali vlagatelja	283	2,3	1,9
Se vključili v poslovno združenje, verigo ali skupnost (SRIP; KOC, GROZD ...)	278	2,3	1,8
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – doma	282	3,8	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – EU	282	3,5	2,3
Iskali poslovne partnerje za skupne poslovne projekte – izven EU	282	2,8	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – doma	278	3,7	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – EU	281	3,1	2,2
Iskali poslovne partnerje za skupne razvojne projekte – izven EU	281	2,5	2,0

Največje ovire v poslovanju

Na vprašanje, naj organizacije navedejo tri največje ovire, ki jih zaznajo v poslovanju, je odgovorilo 315 organizacij (Tabela 5: Največje ovire v poslovanju). Njihovi opisni odgovori so strnjeni v sedem kategorij. Kar polovica organizacij (51,11 %) je identificirala največje ovire na kadrovskem področju in splošno na trgu delovne sile, pri čemer navajajo zlasti pomanjkanje ustreznih kompetenc. Tudi pravne ovire, npr. toga zakonodaja, preobremenjenost z birokracijo ipd. so razmeroma pogosta kategorija ovir, ki jih zaznava četrtnina (81) organizacij v vzorcu. Organizacije so najredkeje (4 %) navedle stroškovni vidik poslovanja kot oviro pri poslovanju, kar kaže na ugodno gospodarsko klimo, v kateri finančne obremenitve javnopravne narave niso problematične. Mnogo organizacij navaja tudi stroškovne (23 %) ter finančne ovire (20 %), kategoriji sta pogosto povezani na nivoju posameznega podjetja.

Tabela 5: Največje ovire v poslovanju

Kategorizacija – ovire v poslovanju (n = 315 organizacij)	Frekvenca	Delež kategorije v vzorcu (%)
Pravne ovire (okoljevarstvo, dolžina upravnih/sodnih postopkov, pridobivanje dovoljenj, birokracija/admin. ovire, sodelovanje na razpisih)	81	25,71
Kadrovske ovire in trg delovne sile (pomanjkanje kompetenc, samoiniciativnost in odnos do dela, fluktuacija zaposlenih, nestrokovnost, neproduktivnost, izgorelost, nagrajevanje zaposlenih)	161	51,11
Davki, carine, prispevki za plače in druge dajatve	12	3,81
Stroški (poslovni, obratovalni, plače, nabavne cene, energenti, upad poslovanja, nezanesljivost, oportunitetni stroški)	71	22,54
Tržna konkurenca, stanje na trgu (S&D)	64	20,32
Ovire financiranja (plačilna nedisciplina, likvidnost, kreditiranje poslov, sredstva za ekspanzijo podjetja)	66	20,95
Infrastruktura (IT, ceste, elektrika, logistika, tehnološki napredek, razvitost regije/trga)	22	6,98

Izzivi na področju razvoja kadrov

Na vprašanja o kadrovskih izzivih je odgovorilo skoraj vseh 306 sodelujočih organizacij (Tabela 6: Izzivi na področju razvoja kadrov). Več kot 295 organizacij kot najbolj pereče (povp. okrog 4) kadrovske izzive navaja incidenco: bega možganov, primanjkljaja tako proizvodnih delavcev kot tudi strokovnjakov (npr. inženirjev) ter staranja zaposlenih. Podjetja relativno stalno navajajo tudi problematiko nezdržljivosti vizije podjetja s kompetencami kadrov, kar je verjetno posledica neustrezne selekcije kadrov v procesu zaposlovanja in pomanjkanje nadaljnega izobraževanja sodelavcev skladno z vizijo podjetja. Drug odgovor sta navedli 2 organizaciji, ki poročata o splošnih težavah s poslovnimi partnerji ter dolgotrajnem procesu pridobitve specifičnega znanja pri novozaposlenih.

Tabela 6: Izzivi na področju razvoja kadrov

Podvprašanja (n = 306)	Veljavni	Povprečje	Std. Odklon
Fluktuacija kadra (beg možganov)	299	3,6	2,0
Absentizem (splošno, posledica staranja, poklicnih bolezni)	295	3,5	1,8
Nezadostne kompetence zaposlenih za trenutno opravljanje dela	296	3,4	1,7
Nezadostne kompetence glede na vizijo podjetja (npr. sprememba poslovanja, industrija 4.0 ipd.)	295	3,5	1,8
Primanjkljaj izvajalskega kadra (proizvodnja)	295	3,7	2,2
Primanjkljaj strokovnega kadra (inženirji)	295	3,9	2,1
Primanjkljaj menedžerskega kadra	296	3,2	1,9
Staranje zaposlenih	296	3,9	1,9
Medgeneracijski prepad med zaposleni (mladi/stari; e-pismeni/težave z e-izražanjem)	294	3,2	1,7
Drugo – prost vnos	8	2,3	2,4

Oblika usposabljanja sodelavcev v prihodnosti

Na vprašanje o oblikah usposabljanja kadrov je odgovorilo 298 od 315 vključenih organizacij (Tabela 7: Oblika usposabljanja sodelavcev v prihodnosti). Organizacije so najbolj naklonjene klasičnemu usposabljanju, sledi e-usposabljanje v kombinaciji s klasičnim usposabljanjem.

Tabela 7: Oblika usposabljanja sodelavcev v prihodnosti

OBLIKA USPOSABLJANJA V PRIHODNOSTI	N	Povprečje	Standardni odklon
Klasično usposabljanje (celodnevno)	298	4,27	2,034
Klasično usposabljanje (popoldanski termini)	296	3,88	2,018
E-usposabljanje	295	4,05	1,986
Coaching	287	3,84	2,070
Kombinacija klasičnega in e-usposabljanja	291	4,00	1,927
Kombinacija klasičnega, e-usposabljanja in coachinga	288	3,66	2,044
V našem podjetju ne bomo usposabljali	282	1,88	1,737
Drugo – prost vnos	10	2,80	2,898

Splošne kompetence kadrov

Na vprašanje univerzalnih kompetenc svojih zaposlenih je odgovorilo 300 organizacij (Tabela 8: Splošne kompetence zaposlenih). Organizacije zelo dobro ocenjujejo splošne kompetence svojih zaposlenih, pomanjkanje pri vseh kategorijah poroča samo okoli 10 % od 300 organizacij (povprečji 1 & 2), pri tem je pomanjkanje kompetenc pri zaposlenih povezano s podjetnostjo (15 %) ter digitalno pismenostjo (20 %). Najvišjo oceno na 7-stopenjski lestvici je dobila kompetenca timsko delo.

Tabela 8: Splošne kompetence zaposlenih

	N	Mean	Std. Deviation
Vodenje	304	4,74	1,491
Inovativnost	305	4,74	1,584
Timsko delo	306	5,21	1,381
Komunikacijske veščine	306	4,88	1,433
Podjetnost	303	4,47	1,633
Digitalna pismenost	305	4,96	1,597

Pomembnost splošnih kompetenc za uspeh podjetja

Oceno pomembnosti splošnih kompetenc zaposlenih za uspeh njihovega podjetja je podalo 296 organizacij (Tabela 9: Pomembnost kompetenc za uspeh podjetja). Iz tabele je razvidno, da vsaka od navedenih splošnih kompetenc igra močno vlogo pri uspehu celotne organizacije, saj so te v več kot 75 % izbirale bodisi šesto ali sedmo stopnjo strinjanja s posamezno trditvijo. Da so navedene kategorije

splošnih kompetenc zaposlenih za uspeh podjetja nevtralne, pa meni 10 % anketiranih organizacij. Kljub vsemu pa je najvišjo oceno na 7-stopenjski lestvici dobila kompetenca timsko delo.

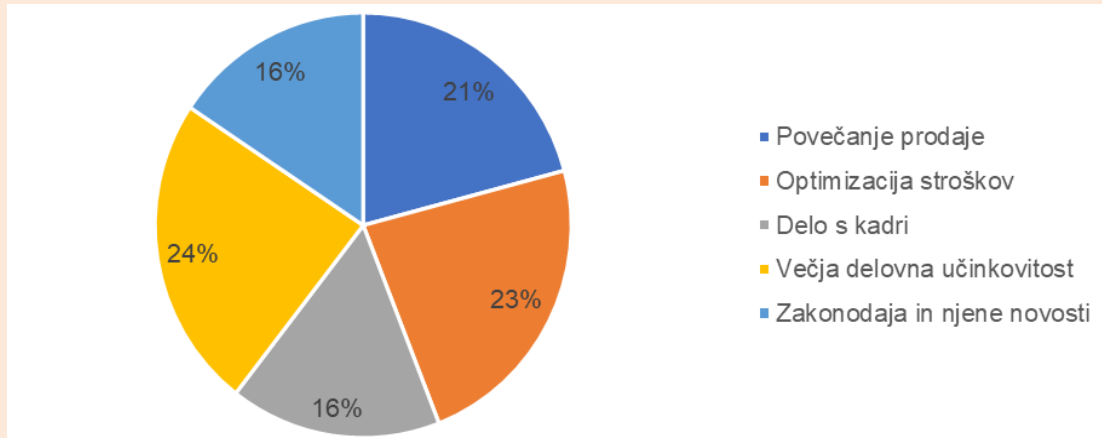
Tabela 9: Pomembnost kompetenc za uspeh podjetja

	N	Povprečje	Std. odklon
Vodenje	303	5,89	1,410
Inovativnost	304	5,71	1,542
Timsko delo	304	5,95	1,362
Komunikacijske veščine	302	5,91	1,262
Podjetnost	303	5,56	1,572
Digitalna pismenost	304	5,64	1,515

Katere teme organizacije najbolj zanimajo

Na vprašanje, katere teme najbolj zanimajo organizacijo, je odgovorilo 306 anketiranih (Graf 1: Izobraževalne tematike). Tri postavke, ki jih je izbralo 60 % organizacij, so: povečanje prodaje, večja delovna učinkovitost oz. optimizacija stroškov. Organizacije je v 40 % zanimala tematika, ki se nanaša na delo s kadri, ali tematika, ki se nanaša na zakonodajo in njene novosti.

Graf 11: Izobraževalne tematike



Časovna investicija za vožnjo na usposabljanje

152 od 293 organizacij je pripravljenih porabiti do 15 minut za vožnjo v eno smer, saj se jim zdi pomembno usposabljanje izven organizacije (Tabela 10: Časovna investicija za vožnjo na usposabljanja). Za usposabljanja znotraj organizacije, torej brez časovne in stroškovne investicije v vožnjo, se je odločila tretjina (35 %) organizacij. Iz tega izhaja, da 65 % organizacij želi drugačno okolje za usposabljanje kot za delo, pri tem so vzroki za to nepojasnjeni.

Tabela 10: Časovna investicija za vožnjo na usposabljanja

	N	Povprečje	Std. odklon
Zanima me izključno usposabljanje v podjetju.	301	3,41	2,161
Vožnja do 15 minut v eno smer mi ne predstavlja ovire, saj menim, da mora biti usposabljanje izven podjetja.	302	5,07	2,049
Za usposabljanja daljša od 4 ur sem se pripravljen/-a voziti 1 uro v eno smer.	303	4,66	2,119
V primeru celodnevnih usposabljanj sem se pripravljen/-a voziti več kot 1 uro v eno smer.	296	4,81	2,114

Ocena ključnih kompetenc upošteva potrebe podjetja

305 organizacij je bilo pozvanih, naj glede na svoje potrebe ocenijo pomen določene kompetence v prihodnosti (Graf 2: Ključne kompetence organizacije).

Graf 2: Ključne kompetence organizacije



Njihovi odgovori so razvrščeni v šest kategorij glede na splošno področje, na katero se praviloma nanašajo. Skoraj vse organizacije (80 %) ocenjujejo, da bodo potrebovale kompetence iz kategorije vodstveni potencial, ki zajema upravljanje s človeškimi viri, organizacijske spretnosti, sposobnost vodenja projektov ali organizacij ali pa pomenijo vzor za ostale kadre. 83 organizacij (25 %) glede na lastne potrebe ocenjuje, da bodo v prihodnje potrebne kompetence s področja informacijske tehnologije oz. računalniške spretnosti oziroma kompetence s področja avtomatizacije poslovanja. Glede preostalih kategorij so ocene organizacij po merodajnosti kompetenc enakomerno razpršene (20 % na kat.) med kategorije: profesionalnost in odnos do dela; osebnostne lastnosti kadrov (analitičnost, fleksibilnost ipd.) ter poslovno komuniciranje, marketing in znanje tujih jezikov. Zadnja kategorija (znanje jezikov, veščine poslovne komunikacije/odnosa s strankami) je za uspeh podjetja ključna najmanj pogosto (17 %), kar preseneča in pomeni dolgoročneje tveganje za obstoj organizacij, ki to kategorijo podcenjujejo.

Deficitarnost kadra v prihodnjem letu

Na vprašanje, ali v prihajajočem letu in v času do treh let pričakujejo primanjkljaj kadra, je odgovorilo 296 od 315 organizacij (Tabela 11: Deficitarnost kadra).

Polovica organizacij v opazovanem obdobju ne pričakuje pomanjkanja kadra, polovica pa odgovarja, da bodo zaradi pomanjkanja kritična področja v proizvodnji – zidarji, vozniki, kuharji, natakariji, IT. Gre za najbolj tipična deficitarna področja. Prav tako navajajo pomanjkanje kadrov med strokovnimi delavci, zato lahko zaključimo, da bo to vprašanje še zelo pereče.

Tabela 11: Deficitarnost kadra v prihodnjem letu

Odgovori	Frekvenca	Veljavni
Da	166	56 %
Ne	130	44 %
Skupaj	296	100 %

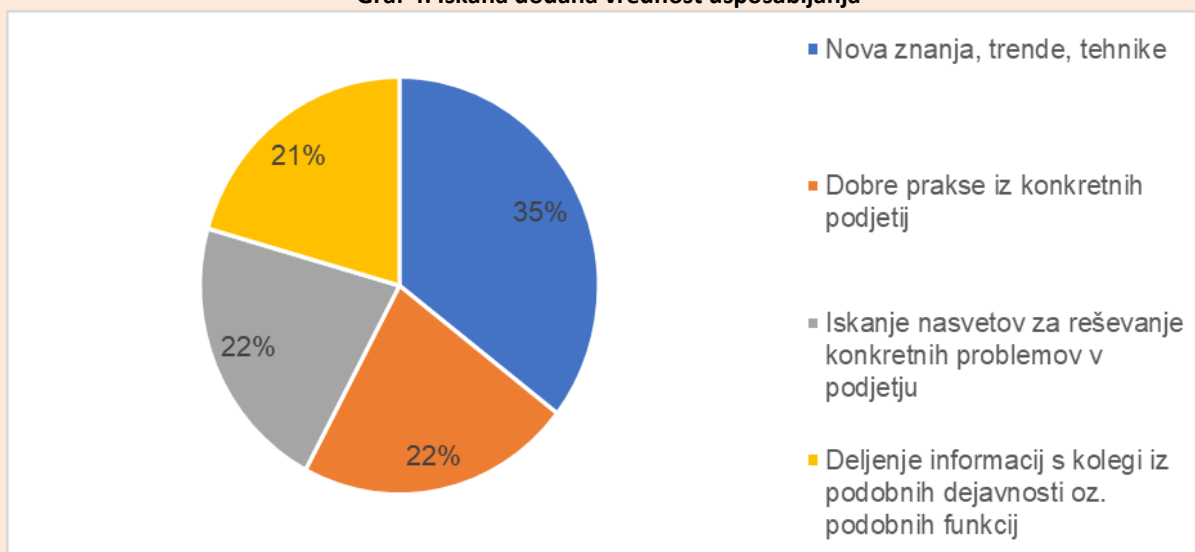
Primanjkljaj kapitala v naslednjih treh letih

Na vprašanje, ali v prihajajočem letu in v času do treh let pričakujete primanjkljaj kapitala, je odgovorilo 294 od 315. Pri tem 167 organizacij (60 %) ne pričakuje primanjkljaja kapitala, 127 organizacij (40 %) pa za pričakovan primanjkljaj kapitala. Vire bodo iskali preko dokapitalizacije, vstopa strateških partnerjev, EU sredstev ipd.

Iskana dodana vrednost usposabljanj

Na vprašanje, kakšno dodano vrednost podjetja pričakujejo od usposabljanj, je odgovore podalo 297 organizacij (Graf 4: Iskana dodana vrednost usposabljanja). Splošno pričakovanje organizacij je pridobitev novih znanj, trendov, tehnik, kar je izbralo 243 organizacij (82 %). 9 organizacij je pod kategorijo »drugo« navajalo podobne odgovore, npr. reševanje reklamacij, sledenje zakonodaji, strokovna znanja za izvedbo dela. Ena organizacija pričakuje, da bo na usposabljanjih možen tudi prenos dobrih praks in novosti iz tujine, sicer pa se pričakuje nova znanja, trende in tehnike.

Graf 4: Iskana dodana vrednost usposabljanja



Zaključek k raziskavi o poslovanju slovenskih organizacij

Rezultati analize, ki jo je pripravil BISNODE kažejo, da si je slovensko gospodarstvo od zadnje finančno-gospodarske krize v letu 2008 v celoti opomoglo in je v finančnem letu 2018 doseglo najvišje vrednosti ključnih kazalnikov poslovanja. Osredotočenje na osnovno dejavnost poslovanja, povečanje izvoza in preusmeritev na razvitejše trge, dvig učinkovitosti poslovanja, sprememba strukture virov financiranja iz dolžniških v lastniške ter še nekateri drugi ukrepi so privedli do tega, da se je gospodarska slika po skromnih letih 2009 in 2010 vendarle začela obračati na bolje. Kljub nižjim prihodkom vse do leta 2017 v primerjavi z letom 2008 lahko rečemo, da danes naše gospodarstvo temelji na finančno stabilnejših temeljih^{iv}.

Iz naše raziskave pa izhaja da se slovenska podjetja zavedajo, da je potrebno vlagati v razvoj in znanje zaposlenih, v kolikor želijo ostati pred drugimi in konkurenčna mednarodnim podjetjem. Spodbudno je to, da načrtujejo širitve, uvajanje novosti, manj pa je spodbudno, da jim primanjkuje kadra, ki ga na domačem trgu ne bodo mogli najti. Prav tako napovedujejo, da bodo potrebovali sredstva za financiranje svojih programov, kar bodo reševali preko partnerstev, kreditov in evropskih sredstev.

Viri, literatura in opombe

ⁱ Raspor, A., Krmelj, M., Opresnik, P., Hrovat, L., Medle, J., Gorišek, M., Jeršin, R., Oražem, J., Vozelj, T., Žezlina, J. in Berce, J., (2019). Analitika, odgovornost in avtomatizacija kadrovskih poslovnih procesov. 1., e-izd. ed. Pridobljeno s http://www.andrejaspor.com/perfectus_zalozba

ⁱⁱ Pušlar Car, N. (15. 7. 2020.) Prihodek in dodana vrednost sta tudi v 2019 še naraščala. Pridobljeno s <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/8911>

ⁱⁱⁱ D.K. (22. 6. 2020). Podjetja v Sloveniji so lani ustvarila 4,6 milijarde evrov čistega dobička. Pridobljeno s <https://siol.net/posel-danes/novice/podjetja-v-sloveniji-so-lani-ustvarila-46-milijarde-evrov-cistega-dobicika-528366>

^{iv} Združenje Manager. (26. 9. 2019). Analiza Bisnoda: Slovensko gospodarstvo je boljše pripravljeno na morebitno novo krizo. Pridobljeno s <https://www.zdruzenje-manager.si/si/novice/analiza-bisnoda-slovensko-gospodarstvo-je-bolje-pripravljeno-na-morebitno-novo-krizo/>