

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Urška Kramer

**Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih
»podjetja X«**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Urška Kramer

Mentor: doc. dr. Branko Ilič

Somentorica: izr. prof. dr. Valentina Hlebec

**Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih
»podjetja X«**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2008

ZAHVALA

Mentorju in somentorici za vso strokovno pomoč in posredovane nasvete pri izdelavi diplomske naloge, predvsem pa za vse vzpodbudne besede, ki so dajale veliko zagona in volje.

»Podjetju X« in zaposlenim za sodelovanje in pomoč.

Staršem, ki so me v življenju usmerjali, mi stali ob strani pri vseh vzponih in padcih in ker so verjeli vame, da mi lahko z voljo uspe odseči tudi največje izzive.

»Babici« Angeli, ki je priskočila na pomoč, ko smo jo najbolj potrebovali in brez katere bi bil cilj težje dosežen.

Prijateljem, ki so kakorkoli pripomogli k zaključku še enega življenjskega obdobja.

Predvsem pa hvala vama, Zoja in Primož, ki sta me bodrila, mi dajala moč in zagon v dolgih nočeh in ker sta sonce, ki prežene tudi najbolj črne oblake.

EKONOMSKI UČINKI INVESTIRANJA V IZOBRAZBO ZAPOSLENIH »PODJETJA X«

V diplomski nalogi preverjam veljavnost teorije človeškega kapitala za zaposlene znotraj podjetja »X«. Zanimalo me je, ali razne oblike izobraževanj pripomorejo k večanju produktivnosti zaposlenega, kar se posledično odraža v povišanju osebnega dohodka. V sodobni družbi izobraževanje velja za eno najbolj donosnih naložb, odločanje zanj pa se navadno pojavi v času odločanja za študij, ko posameznik na eno stran odločanja postavi oportunitetne stroške študija in njegovo donosnost, na drugo stran pa dohodek, ki bi ga v tem času prejel. Danes, v času vseživljenjskega učenja, se odločanje za naložbo v izobraževanje ne konča z zaposlitvijo, pač pa postane del nje, ko naj bi posamezniki z več znanja, novim znanjem ali utrjevanjem starega postali bolj konkurenčni, se lažje soočali z delovnimi nalogami, izboljšali način dela in posledično postali produktivnejši. Podjetja uspešno delo zaposlenih vrednotijo preko denarnih ali nedenarnih nagrad. Teorijo človeškega kapitala sem preverjala v upravni stavbi podjetja »X«, kjer zaposleni opravljajo naloge terciarnega sektorja. V okviru raziskave sem bila tako postavljena pred izziv, kako vrednotiti njihovo delovno uspešnost oziroma produktivnost. Analizo sem izvedla s pomočjo ankete in odprtega vprašalnika. Izkazalo se je, da je teorija človeškega kapitala usidrana v podjetje, da vrednoti izobraževanje zaposlenih in jih za uspešno delo tudi nagradi.

Ključne besede: človeški kapital, investicije, produktivnost, izobraževanje, dohodek.

ECONOMIC EFFECTS OF INVESTMENTS IN EMPLOYEE TRAINING IN »COMPANY X«

In my thesis I am verifying the validity of human capital theory for employees inside the company »X«. I was interested in whether various forms of training contribute to the growth of employee productivity, which is consequently reflected in an increase in personal income. In modern society, education is considered to be one of the most profitable investments, and decisions regarding education usually coincide with decisions about tertiary education, when an individual puts opportunistic costs of tertiary education and its profitability on one side of deciding and the personal income, which he would receive during that time, on the other side. Today, in the days of lifelong learning, decisions about investments in education and training do not end with finding a job but become a part of it. Individuals with more knowledge or new knowledge or with consolidation of old knowledge increase their ability to compete, cope with working assignments much easier, improve methods of work and consequently become more productive. Companies value successful work of their employees with different types of prizes (financial or non-financial). I examined the human capital theory in the administrative building of the company »X«, where employees perform tertiary sector assignments. Within this research I was therefore faced with the challenge of how to evaluate their performance and productivity. I performed the analysis with the help of a poll and an open questionnaire. It proved that the human capital theory is incorporated in this company. The company values employee training and it also rewards the employees for successful work.

Key words: human capital, investments, productivity, training, income.

KAZALO

1. UVOD	9
1.1. Izhodišča	10
1.2. Hipoteze in metodološki okvir	12
2. VIDIKI IZOBRAŽEVANJA.....	15
2.1. SOCIOLOŠKI IN EKONOMSKI VIDIK IZOBRAŽEVANJA.....	16
2.2. IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH: DEFINICIJE IN POMEN.....	19
2.3. DOHODKOVNI KAZALCI UČINKA IZOBRAZBE IN IZOBRAŽEVANJA	21
3. TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA.....	24
3.1. TEORETIČNI OKVIR, DEFINICIJE IN POMEN ČLOVEŠKEGA KAPITALA	24
3.2. DEFINICIJE.....	28
3.3. MODEL ČLOVEŠKEGA KAPITALA	29
3.4. EKONOMSKI UČINKI INVESTIRANJA V IZOBRAZBO.....	32
3.5. STROŠKI IN KORISTI INVESTICIJE V IZOBRAZBO	33
3.5.1. Stroški izobraževanja	34
3.5.2. Koristi oz. učinki izobraževanja	35
3.6. IZRAČUN EKONOMSKE UČINKOVITOSTI NALOŽBE V IZOBRAŽEVANJE.....	36
3.6.1. Analiza stroškov in koristi.....	36
3.6.2. Interna stopnja donosa.....	38
3.7. EKONOMSKI UČINKI FORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA	41
3.8. EKONOMSKI UČINKI IZOBRAŽEVANJA OB DELU, IZPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA	45
3.9. KRITIKE TEORIJE ČLOVEŠKEGA KAPITALA	48
4. EMPIRIČNA RAZISKAVA: Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih »podjetja X«.....	52
4.1. UVOD V RAZISKOVALNO NALOGO	52
4.2. PODJETJE »X«	53
4.2.1. Sistem izobraževanja in usposabljanja ter zaposleni v PODJETJU »X«	53
4.2.2. Delovna uspešnost posameznika in nagrajevanje.....	55

4.2.3.	Analiza vprašalnika, posredovanega podjetju »X«	56
4.3.	TEORETSKI MODEL, DEFINICIJE POJMOV IN HIPOTEZE.	58
4.3.1.	Teoretski model povezanosti spremenljivk	58
4.3.2.	Definicije pojmov	59
4.3.3.	Hipoteze: opredelitev in preverjanje	60
4.4.	OPERACIONALIZACIJA: OPERACIONALNI MODEL	62
4.4.1.	Operacionalni model	62
4.4.2.	Predvideni indikatorji in spremenljivke	63
4.5.	ZBIRANJE PODATKOV IN OPIS VZORCA	65
4.6.	METODE IN UPORABA STATISTIČNIH ANALIZ	67
4.7.	OSNOVNE KARAKTERISTIKE VZORCA	69
4.8.	POTENCIALNI VPLIV PRISTRANSKOSTI VZORCA NA REZULTATE	74
4.9.	REZULTATI	75
4.9.1.	Osnovne statistike izpeljanih spremenljivk	75
4.9.2.	Preverjanje hipotez	80
4.9.3.	Interpretacija in ugotovitve	99
5.	RAZPRAVA IN SKLEP	102
	LITERATURA	105
	PRILOGA	110
	PRILOGA A: VPRAŠALNIK, POSREDOVAN KADROVSKI SLUŽBI	110
	PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK	113

KAZALO SLIK

Slika 2.1. Vrste izobraževalnih programov, namenjenih odraslim in zaposlenim.....	19
Slika 3.1. Model človeškega kapitala.....	30
Slika 3.2. Graf neto sedanja vrednost bodočih zaslužkov od investicije v izobrazbo	38
Slika 3.3. Graf investicije v človeški kapital – primer investicije v študij.....	42
Slika 3.4. Graf življenjske črte/poti zaslužkov zaposlene ženske v odvisnosti od starosti in višine izobrazbe.....	43
Slika 3.5. Graf učinkov usposabljanja	47
Slika 4.1. Veljavnost modela teorije človeškega kapitala znotraj podjetja »X« na podlagi odgovorov kadrovske službe	57
Slika 4.2. Teoretski model vplivanja izobraževanja na dohodek posameznika.....	58
Slika 4.3. Operacionalni model povezanosti spremenljivk.....	62
Slika 4.4. Graf porazdelitve stopnje izobrazbe anketirancev	70
Slika 4.5. Spolna sestava anketirancev	70
Slika 4.6. Graf starostne sestave anketirancev	70
Porazdelitev vzorca glede na delovna dobo anketiranih prikazuje slika 4.7.....	71
Slika 4.7. Porazdelitev vzorca glede na delovno dobo v odstotkih.....	71
Slika 4.8. Graf porazdelitve vzorca glede na dolžino ur delavnika na teden	72
Slika 4.9. Graf porazdelitve vzorca glede na neto dohodek.....	73
Slika 4.10. Graf porazdelitve števila anketirancev glede na zvišanje stopnje izobrazbe	76
Slika 4.11. Graf porazdelitve vzorca glede na količino dodatnega izobraževanja in usposabljanja	76
Slika 4.12. Razsevni grafikon za sklop indikatorjev, ki merijo dimenzijo opravljanja dela	78
Slika 4.13. Graf porazdelitve vzorca glede na vključenost v sistem nagrajevanja	78
Slika 4.14. Porazdelitev vzorca po prejemu oblik denarnih nagrad.....	79
Slika 4.15. Porazdelitev vzorca po prejemu oblik denarnih nagrad brez oblike denarne nagrade napredovanje	79
Slika 4.16. Histogram porazdelitve vzorca po opravljanju dela in nagrajevanju.....	86
Slika 4.17. Histogram porazdelitve vzorca po št. delovnih nalog in nagrajevanju.....	89
Slika 4.18. Histogram porazdelitve vzorca med spremenljivko povečanje števila delovnih nalog in spremenljivko povišanje dohodka (statistično značilno pri 0,1)	93
Slika 4.19. Histogram porazdelitve vzorca povezanosti med spremenljivko denarna nagrada (z napredovanjem) in spremenljivko višina neto plače (stat. značilno pri 0,1)	98
Slika 4.20. Končni model povezanosti spremenljivk.....	99

KAZALO TABEL

Tabela 3.1. Osnovni elementi dejanskih stroškov izobraževanja.....	35
Tabela 3.2. Povprečje denarnega zaslužka moških, porazdeljeno glede na vsako posamezno leto izobrazbe v ZDA, 1983	44
Tabela 3.3. Povprečna mesečna neto plača po izobrazbenih stopnjah (Slovenija 2004; v tolarjih)	44

Tabela 4.1. Izobrazbena struktura zaposlenih v podjetju »X«.....	54
Tabela 4.2. Vprašanje iz ankete o osebnem dohodku zaposlenega	63
Tabela 4.3. Vprašanje iz ankete o stopnji formalne izobrazbe zaposlenega danes in v času zaposlitve v podjetju.....	63
Tabela 4.4. Vprašanje iz ankete o številu udeležb na dodatnih izobraževanjih	64
Tabela 4.5. Vprašanje iz ankete o vrednotenju izobraževanja h kakovosti opravljanja delovnih nalog	64
Tabela 4.6. Vprašanje iz ankete o prispevku dodatnih izobraževanj k povečanju števila delovnih nalog	65
Tabela 4.7. Vprašanje iz ankete o udeležbi v sistemu nagrajevanja.....	65
Tabela 4.8. Osnovne statistike vzorca glede na raven izobraženosti.....	73
Tabela 4.9. Osnovne statistike za sklop indikatorjev, ki merijo opravljanje dela	77
Tabela 4.10. Faktorska matrika za sklop indikatorjev, ki merijo dimenzijo opravljanje dela.	77
Tabela 4.11. Mere povezanosti spremenljivk sklopa izobraževanje in delovna uspešnost.....	81
Tabela 4.12. Kontingenčna tabela povezanosti zvišanja stopnje izobrazbe in vrednotenja izobraževanja k opravljanju dela	81
Tabela 4.13. Kontingenčna tabela povezanosti zvišanja stopnje izobrazbe in števila delovnih nalog kot posledica izobraževanja.....	82
Tabela 4.14. Kontingenčna tabela povezanosti količine izobraževanj in njihovega prispevka k številu delovnih nalog.	84
Tabela 4.15. Mera povezanosti spremenljivk sklopa delovna uspešnost	84
Tabela 4.16. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk vrednotenje izobraževanj pri opravljanju dela in število delovnih nalog	85
Tabela 4.17. Mere povezanosti spremenljivke opravljanje dela in spremenljivk sklopa nagrajevanje.....	87
Tabela 4.18. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk opravljanje dela in nedenarna nagrada	88
Tabela 4.19. Mere povezanosti spremenljivke število delovnih nalog in spremenljivk sklopa nagrajevanje.	89
Tabela 4.20. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk opravljanje dela s spremenljivkami sklopa nagrajevanje	90
Tabela 4.21. Mere povezanosti spremenljivk sklopa delovna uspešnost s sklopom dohodek	91
Tabela 4.22. Kontingenčna tabela povezanosti med spremenljivko število delovnih nalog in spremenljivko višina neto plače	92
Tabela 4.23. Mere povezanosti spremenljivk sklopa nagrajevanje s sklopom dohodek	95
Tabela 4.24. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivke nagrajevanje s spremenljivko povišanje neto dohodka in višina neto plače	95
Tabela 4.25. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivke napredovanje s spremenljivko povišanje neto dohodka in višina neto plače	96
Tabela 4.26. Kontingenčna tabela povezanosti med spremenljivko denarna nagrada (z napredovanjem) in spremenljivko višina neto plače	97

1. UVOD

V dobi kapitalizma in postkapitalizma je izobrazba močno pridobila na svojem pomenu, saj ne gre več le za potrebno znanje, pač pa za kakovost in količino znanja, ki ga nekdo poseduje. Predvsem kakovost znanja je danes tista, ki posamezniku omogoča njegovo strokovnost dela, predanost in pripomore k doseganju osebnih ciljev. Posamezniki vstopamo skozi proces socializacije na več ravneh in ravno izobrazba v okviru sekundarne socializacije posamezniku prida ne le vrednote, pač pa tudi zavedanje prihodnosti, ki danes odseva potrebo po vseživljenjskem učenju in izpopolnjevanju. V okviru izobrazbe gre zlasti za pomen posledic oziroma vzročne zveze z ekonomskim dohodkom posameznika, ko je le ta pozitivno povezan z znanjem posameznika. Tako izobrazba kot izobraževanje (formalno in neformalno) imata močan socialni kot tudi ekonomski pomen. V okviru socialnega pogleda je potrebno izpostaviti pridobitev vrednot, potrditev in opredelitev družbenega statusa, odsotnost anomalij in močan kulturni ter idejni razvoj posameznika kot tudi družbe. Velik vpliv ima izobrazba tudi na ekonomsko dimenzijo življenja ljudi, saj jim omogoča pridobitev primerne in zadovoljivega delovnega mesta zlasti iz dohodkovnega pogleda. Pomen izobrazbe iz ekonomskega vidika pride v ospredje zlasti v šestdesetih letih 19. stoletja, ko se izpostavi smiselnost vlaganja v zaposlene, vprašanje o višanju njihove produktivnosti ter ideja o enačenju zaposlenih z mehanizacijo (Schultz 1972, 5; Woodhall 1987; Geraint 1993, 6). Kot navaja Rumble, sta bili izobrazba in usposabljanje dejavnosti, usmerjeni v delovno silo, danes pa sta to dejavnosti, namenjeni za povečevanje učinkovitosti delovne sile. Skozi zgodovino se je proces obrnil in začelo se je investirati ne le v strojno opremo, pač pa tudi v delavce, ki to opremo upravljajo (Rumble 1997, 1). S tem je prišlo do postavitve **temeljev teorije človeškega kapitala**, ki je danes prisotna tako na področju sociologije kot tudi ekonomije in ima velik vpliv pri opredeljevanju opravljanja človeških virov, oblikovanju učečih se organizacij in pomenu vseživljenjskega učenja, kulture družbe in dohodkovne ravni posameznikov, podjetij in države.

V poteku pridobivanja izobrazbe je pomembno razlikovati med vrstami izobraževanja, saj so ravni donosnosti investicije vanje različne. Tako se je na samem začetku večina teoretikov pri opredeljevanju donosnosti investicije v izobraževanje naslonila na osnovni model, v katerem se omejujejo le na investiranje v formalno izobraževanje.

Danes pa v ospredje prihaja pomen tako imenovanega dinamičnega modela, v katerega so poleg formalnega izobraževanja vključene še ostale neformalne oblike izobraževanja (usposabljanje, izpopolnjevanje, izobraževanje ob delu in na delu) (Geraint 1993, 8). Ker omenjene aktivnosti posamezniku in družbi prinašajo višje dohodke, je pomembno, da se vlaganje v izobraževanje vrednoti ne le na ravni posameznika, pač pa tudi družbe. Tako naj se vlaganje v izobraževanje pomembno izpostavi tako v podjetjih kot državnih institucijah.

Na področju teorije človeškega kapitala so vse od leta 1960 potekali razni raziskovalni programi, ki so se zlasti nanašali na razumevanje človeškega vedenja na individualni in na družbeni ravni. V ospredju raziskovanja so bile ocene donosov investicij v različne tipe človeškega kapitala. Investiranje vanj zajema tako investiranje v izobraževanje kot tudi v strokovno usposabljanje na delovnem mestu. Temeljni namen teorije človeškega kapitala je ravno v tem, da pomaga reševati ekonomske probleme na teh področjih (Malačič 1984, 273-274).

Prav tako je treba izpostaviti dejstvo, da je teorija človeškega kapitala geografsko in kulturno opredeljena. Namreč, kot navaja Becker (1997, 75), je moč učinka izobrazbe, usposabljanja in izpopolnjevanja povezana z nacionalnostjo in državo proučevanja, saj naj bi na primer zaslužki bolj strmo naraščali v Koreji in na Japonskem kot v Ameriki. Glede azijskih držav je treba izpostaviti pomembnost investiranja v človeški kapital, njihovo kulturo lojalnosti delodajalcu in podjetju ter kulturo delavnosti, funkcionalnosti in predanosti. Po Beckerju naj bi zlasti na območju Kitajske veljalo mnenje, da samo investiranje v človeški kapital nima produktivne komponente, če se le-ta ne naslanja na delovno etiko zaposlenega (Becker 1997, 75; Lipičnik 2002).

1.1. Izhodišča

Izobrazba ni več le vrednota, namenjena izključno posamezniku, temveč postaja temelj družbenega razvoja. Znanje in izobrazba zaposlenih sta postala eden najpomembnejših ekonomskih virov za konkurenčnost v sodobnih gospodarstvih, zlasti družbah znanja. Tako posamezniki kot organizacije naj bi se zavedali pomena znanja, nenehnega vlaganja vase in v izobraževanje zaposlenih, saj se s tem lahko večja njihova konkurenčnost na trgu.

Pomembna izhodišča diplomske naloge je možno najti tudi v članku Ahčan et.al. (2006, 20-21), v katerem so avtorji strnili različne raziskave, temelječe na podlagi donosa v izobraževanje, ki so podale zaključek, *da imajo investicije v izobrazbo pozitivne ekonomske učinke in da se izobrazba splača – vsaj kar zadeva plačno politiko*. Omenjeni članek vsebuje obsežno raziskavo o *donosnosti izobraževanja na makro ravni*, a kljub temu podaja pomembne aplikacije za mikro raven v okviru posameznika in podjetja, ki sta objekta raziskovanja diplomskega dela. V nadaljevanju podajam kratek povzetek raziskave, ki je k diplomski nalogi prispevala pomembna izhodišča pri oblikovanju hipotez in pri postavitvi raziskave v praktičnem delu naloge.

Na višino bruto plač poleg izobraževanja (formalnega in neformalnega), ki je osrednji dejavnik razlik v plačah, vplivajo sicer še drugi dejavniki (npr. osebne značilnosti ali značilnosti delodajalcev)¹. Bruto plače so v Sloveniji tesno povezane s stopnjo izobrazbe, kar je delno odraz kolektivnih pogodb, ki višino izhodiščnih plač za različna delovna mesta povezujejo z zahtevano stopnjo izobrazbe, kar pa je glavna motivacija, ki ljudi vzpodbudi k izobraževanju. Analiza donosnosti študija v omenjenem članku je pokazala, da Slovenija sodi med države z najvišjimi stopnjami donosnosti izobraževanja².

Temeljni pomen teorije človeškega kapitala stoji v pomenu investiranja vanj preko raznih oblik aktivnosti (izobraževanje, zdravje, migracije), ki vodijo v večanje posameznikove produktivnosti, dobička podjetja in posledično dohodka posameznika.

Vrednotenje izobraževanja je lahko ocenjeno iz dveh pogledov: individualnega in družbenega. Individualno vrednost izobraževanja razdelimo na dva dela: zadovoljstvo in povečanje produktivnosti, kjer se prvo kaže kot zadovoljstvo z razumevanjem in poznavanjem sveta okoli sebe in z vključitvijo vanj, drugo pa kot povečanje delovnih sposobnosti z odražanjem na osebnem dohodku. Družbeno vrednotenje izobraževanja pa se odraža v gospodarski rasti družbe oziroma države (prirejeno po Lleras 2004, 12-13).

¹ Avtorji so se v svoji raziskavi vplivanja na višino bruto plače v Sloveniji v letu 2004 osredotočili na vpliv formalne in neformalne izobrazbe na dohodek.

² Privatne stopnje donosa za redni dodiplomski študij dosegajo okoli 13 % za moške in 11 % za ženske, donosnost magistrskega študija pa je še višja, saj stopnje za študij ob delu, ki je najbolj pogosta oblika, dosegajo 44,35 % za moške in 43,56 % za ženske (Ahčan et.al. 2006).

Čeprav ima izobrazba kot način investiranja v človeški kapital dvojni vpliv (na družbo ali/in posameznika in podjetje ter socialnega ali/in ekonomskega), *se bom* v svoji diplomski nalogi *osredotočila zgolj na ekonomski pomen investiranja v izobraževanje ob delu in na delovnem mestu z vidika posameznika oziroma zaposlenega.*

Pomen pridobljene stopnje izobrazbe v okviru teorije človeškega kapitala je temelj opredelitve donosnosti investicije v izobraževanje, saj vsaka pridobljena stopnja izobrazbe ne prinese enake višine povrnitve investicije, ki se izrazi v višini dohodka posameznikov v prihodnjih letih. To je v 70-ih letih izpostavil že Becker (1997, 65), ko so raziskave na območju Amerike prikazale razkorak v tedenskih zaslužkih med univerzitetno in srednješolsko izobraženimi, saj je ta razlika v 70-ih in potem naprej v 80-ih letih narasla iz 40 % na 70 %. Prav tako se je razlika v dohodkih povečala med starejšimi zaposlenimi, ki so si skozi leta dela pridobili delovne izkušnje, in med mlajšimi zaposlenimi, ki so se z delom šele dobro seznanili. Tako so se že posamezniki v tistem času začeli množično odločati za nadaljevanje šolanja z namenom pridobiti univerzitetno izobrazbo, saj je odstotek izšolanih narasel za kar 30 %.

1.2. Hipoteze in metodološki okvir

Cilj naloge je raziskati domnevo, da se z investiranjem v izobrazbo posameznika ekonomski učinki, tj. plača in produktivnost, povečujejo. V času posameznikove kariere se posledice investiranja v izobraževanje kažejo na dolgi rok in vidno pokažejo zlasti v času že nabranih delovnih izkušenj in že utrjenega znanja, ki je primarno rezultiral v večanju produktivnosti in posledično plače posameznika.

Potek diplomske naloge bom usmerila v proučevanje veljavnosti teorije človeškega kapitala, tj. vpliv investicije v izobrazbo za in na posameznika, ter se osredotočila zlasti na njen ekonomski učinek. Skušala bom odgovoriti na vprašanje, koliko se zaposlenim v »podjetju X« splača investirati v *kakršnokoli obliko izobraževanja* in ali se jim investicija povrne v plači. Osrednji namen bo tako raziskati pozitivno ali negativno povezavo med investiranjem posameznika v lastno izobraževanje in višino osebnega dohodka. Tezo raziskovalne naloge bom proučevala preko štirih osnovnih hipotez, katerih veljavnost bo potrdila v nadaljevanju podano tezo.

Teza se glasi:

Investicije v izobrazbo imajo za zaposlenega pozitivne ekonomske učinke, saj izobraževanje ex-post zviša produktivnost in plačo posameznika.

Osnovne hipoteze, izvedene iz teze, so naslednje:

1. *Izobraževanje prispeva k delovni uspešnosti³ zaposlenega, saj naj bi se z novim znanjem ali utjevanjem starega izboljšalo opravljanje delovnih nalog in povečalo njihovo število.*
2. *Posameznikova delovna uspešnost pozitivno prispeva k udeležbi v sistemu nagrajevanja, saj naj bi bilo uspešno in kakovostno opravljeno delo ter povečanje števila opravljenih delovnih nalog primerno nagrajeno.*
3. *Nagrade pozitivno prispevajo k dohodku zaposlenega s tem, ko se izplačujejo v denarni obliki. Prav tako lahko nedenarne nagrade (npr. napredovanje) povečujejo neto dohodke posameznika.*
4. *Posameznikova delovna uspešnost pozitivno prispeva k dohodku zaposlenega; zaradi povečanja produktivnosti se poveča dohodek podjetja, ki posledično poviša dohodke zaposlenih.*

Teorijo človeškega kapitala bom zavrnila v primeru, če se produktivnost in plača posameznika, zaposlenega v podjetju »X«, ne bosta povečevali z investiranjem v izobrazbo, ampak bosta od te investicije neodvisni.

Omenjene raziskovalne hipoteze bom skušala proučiti v okviru podjetja »X«, ki je želelo ostati anonimno in je za potrebe diplomskega dela zgolj ponudilo samoiniciativno izvajanje raziskave in podatke o njihovem vlaganju v »izobraževanje« ter kadrovske politike.

Metodološko se bom preverjanja veljavnosti teze o teoriji človeškega kapitala znotraj podjetja lotila s pomočjo izvajanja ankete, s katero bom skušala pridobiti podatke o izobraževanju, delovni uspešnosti, nagrajevanju in dohodku s strani zaposlenih. Hkrati bom informacije skušala pridobiti tudi od podjetja »X«, kamor sem posredovala odprt

³ Mera delovne uspešnosti posameznika je mera produktivnosti posameznika. Delovna uspešnost in produktivnost sta podrobno opredeljeni v razdelku 4.2.2.

vprašalnik in na katerega mi je sektor ravnanje s človeškimi viri odgovoril v okviru svojih zmožnosti.

Sama statistična analiza bo temeljila na preverjanju teoretskega modela s pomočjo statističnega programa SPSS, prikazovanju porazdelitve vzorca glede na osnovne statistike, izvajanju bivariatne analize z namenom preverjanja domneve povezanosti dveh spremenljivk in izračunov korelacij.

V prvem delu naloge bom na kratko opredelila pojem in pomen izobraževanja za posameznika, vrste izobraževanj in izobrazbe ter njihov ekonomski vpliv na posameznika. V grobem se bom usmerila v formalno izobraževanje, večji in temeljni poudarek pa bom dala izobraževanju odraslih oziroma tistih, ki se izobražujejo ob delu (formalno in neformalno) in na delu. Osrednji del prvega dela diplomske naloge bo poglavje o teoriji človeškega kapitala, v okviru katerega bom opredelila prispevke pomembnih teoretikov, model vlaganja v človeški kapital, stopnje donosa investicije v izobraževanje na formalni in neformalni ravni, ekonomske učinke in kritike, ki so se pojavile skozi leta na samo teorijo.

Drugi del naloge bo obsegal empirično raziskavo v podjetju »X«, analizo vprašalnika, posredovanega sektorju ravnanje s človeškimi viri in preverjanju povezanosti spremenljivk operacionalnega modela. Predhodno bom podala tudi nekaj osnovnih značilnosti podjetja in znotraj tega opisala sistem nagrajevanja in vrednotenja delovne uspešnosti zaposlenih.

V zaključku naloge bom podala temeljne ugotovitve o veljavnosti teorije človeškega kapitala znotraj podjetja »X« in veljavnosti teorije za zaposlenega, s tem pa identificirala bistvena ujemanja in tudi odstopanja od modela.

2. VIDIKI IZOBRAŽEVANJA

Čeprav je izobraževanje vrlina posameznika in družbe, je treba izpostaviti, da gre v tem pogledu za več kot le pridobivanje znanja, kompetenc in sposobnosti. Gre tudi za namen, s katerim se posameznik za izobraževanje odloči in vprašanje, kaj to zanj pomeni: ali gre zgolj za list papirja, ki je potreben za boljše izhodišče na delovnem mestu in ekonomski učinek, ali gre za moralno, družbeno in zlasti osebno vrednost, ki prinaša posamezniku samozavest, razgledanost, cenjenost, ali pa za bistvo vsega, ko leta oblikuje svojo celotno osebnost.

Mnogi teoretiki (Solmon 1987; Fitz-enz 2000; UNESCO–UIS/OECD 2005) poudarjajo dejstvo, da je treba pomen izobraževanja in zlasti investiranja v človeški kapital za posameznika vrednotiti iz dveh plati: ekonomske in duhovne. Fitz-enz v tem pogledu izhaja iz dejstva, da smo posamezniki duhovna bitja in ekonomske enote, saj samo ljudje pripisujemo vrednost preko pojavnosti človečnosti, motiviranosti in sposobnosti (Fitz-enz 2000, 4). Podobno Bevčeva (1991, 47) navaja, da je izobraževanje individualna in družbena dobrina in se dotika več družbenih funkcij⁴.

Tako naj bi bila izobrazba ena od oblik sekundarne socializacije, ko se posameznik sreča s svojimi vrstniki v okolju izven svojega doma in v instituciji, katere namen je posredovati znanje in veščine ter pomagati oblikovati vrednote in norme, ki oblikujejo posameznika in družbo. Vendar je treba ločiti vpliv, ki ga ima izobraževanje na posameznika tekom življenja. V zgodnjih letih izobraževanja bi lahko trdili, da ima izobrazba predvsem socializacijski in družbeni motiv, ko se izobražujemo, ker se moramo, ker to počno naši vrstniki in ker je taka želja in nasvet staršev (Moore 1955). Sociološki vidik se ohrani tudi tekom izobraževanja v kasnejših letih, ko izobrazbo cenimo kot del kulture in načina življenja. Ko pa posameznik postaja vedno bolj samostojno in racionalno bitje, izobraževanje postane že bolj ekonomski koncept, ko preko njega skušamo priti do večje zaloge človeškega kapitala, višjih dohodkov in boljšega družbenega statusa.

⁴ Te niso le ekonomske, pač pa tudi kulturne, socialne, selekcijske, inovacijske, politične, demokratizacijske, razločevalne, itd. Bevc (1991, 47).

V nadaljevanju bom na kratko opredelila sociološki vidik splošnega izobraževanja in izobraževanja odraslih, ki ga bom razširila tudi na ekonomski vidik oziroma pomen.

2.1. SOCIOLOŠKI IN EKONOMSKI VIDIK IZOBRAŽEVANJA

Že skozi zgodovino in z razvojem izobraževanja v institucijah se je oblikoval osnovni namen izobraževanja kot posredovanja znanja, veščin, usposobljenosti, pa tudi posredovanja družbenih vrednot, norm in določanj oziroma pridobitev družbenega statusa (Parsons 1967, 141; Benos 2005). Izobrazba tako velja za sistem dodeljevanja vlog v družbi in sistem selekcije zasedanja družbenih mest. Kot navaja Moore (1955, 163-164), naj bi posamezniki preko izobrazbe prihajali do denarnih nagrad, ki naj bi jih umestila v model družbene stratifikacije vse od vstopa v sistem izobraževanja in do izstopa iz njega. Vendar pa je treba poudariti, da se v samem začetku izobraževanja posameznik ne zaveda njegovega dolgoročnega vrednotenja, saj ne prevlada racionalno vedenje, pač pa gre za sledenje nasvetom in vedenju staršev ter posnemanje vrstnikov. Raziskave (Moore 1955) so namreč pokazale, da imajo več možnosti za nadaljnje izobraževanje po osnovni šoli otroci z bolj izobraženimi starši, kar pa se še bolj izrazi v prehodu v višješolsko izobraževanje.

Gonilna sila izobraževanja v otroštvu so torej starši, vrstniki in družba. Kaj pa sili posameznika v izobraževanje v kasnejših letih, ko se oblikuje v bolj racionalno bitje oziroma, kje so razlogi za dolgoletno šolanje in za dodatna izobraževanja tekom delovne poti?

Kot navaja Bevčeva (1991, 49-50), je odgovor na vprašanje, ali se bo nekdo izobraževal ali ne, odvisen od mnogih dejavnikov posameznika in družbe, predvsem pa od posameznikovih ustreznih sposobnosti (prirojenih, privzgojenih) in objektivnih (predvsem materialnih) možnosti in od njegovega stališča do izobraževanja, ki je pogoj za motiviranost in nemotiviranost zanj. Od omenjenih dejavnikov je najmočnejše prav individualno vrednotenje izobraževanja, ki vpliva na uspeh ali neuspeh pri učenju in izobraževanju in ga tako opredeljuje vse od posameznikovega družbenega položaja, ki mu pripada, psihosocialne značilnosti družine (stališča staršev do izobraževanja), splošne osebne značilnosti (starost, spol) in značilnosti izobraževanja samega (Bevc in drugi 2006, 32, 49).

Danes izobraževanje velja za splošen in širok pojem, a je kljub temu njegova osnovna definicija dokaj suhoparna in enolična. Namreč, večina teoretikov izobraževanje opredeli kot »proces pridobivanja znanja in formiranja spretnosti« (Krajnc 1977, 24; Bukovec 2003) ter navad, kar naj končno privede tudi do oblikovanja pogleda na svet. Nanaša se na konkretno izobrazbo, ki jo učenec pridobi (v šoli, s študijem, prebiranjem literature), in tudi na proces posredovanja in osvajanja novega ali »starega« znanja (Krajnc 1977, 24; Geraint 1993, 1) ter pomeni pot za socialno mobilnost (Jerovšek 1980, 11). Hkrati se izobrazbaževanje v okviru poklicne usmerjenosti obravnava kot »proces, ki posreduje kvalifikacije, nujne za delo, te pa so glavni dejavnik poklicnega uspeha. Hierarhija izobraževalnih dosežkov naj bi tako predstavljala hierarhijo kvalifikacij posameznikov. Izobrazba tako določa opravljanje dela.« (Bell 1973; Ivančič 1999, 36-37).

Vendar pa se racionalni posameznik ne bo odločal za vsakršno izobraževanje, pač pa le za tisto, od katerega bo imel korist. Ker danes izobrazba velja za sredstvo, s katerim si ustvarimo določen družbeni status, pridemo do določene višine dohodka in drugih materialnih koristi, ki iz slednjega izhajajo ter nam nudijo osebno zadovoljstvo, se je oblikovala tako imenovana *izobraževalna družba oziroma družba znanja*, v kateri naj bi se povečevalo zanimanje za izobraževanje. Značilnosti take družbe naj bi bile v visokem vrednotenju izobraževanja, kar naj bi vodilo v posebno obliko obnašanja, ki se izraža s tem, da posameznik stalno čuti potrebo po izobraževanju (Jerovšek 1980, 94; Bevc 2004).

Čeprav se z izobraževanjem večja zaloga človeškega kapitala posameznika, kar posledično vpliva na produktivnost zaposlenih, se pojavljajo dileme, ali izobrazba resnično povečuje posameznikovo učinkovitost ali gre le za sredstvo selekcije, ki ločuje bolj sposobne posameznike od manj sposobnih in katerim se posledično tudi dodeljuje nivo nagrad: višji socialni status, višji dohodki in ekonomska preskrbljenost, lažje doseganje kulturnega in osebostnega razvoja (glej tudi Jerovšek 1980) in kot navaja Bukovec (2003, 377): »Izobraževanje ima za cilj razviti osebnost, ne izdelek«.

Tako je danes pomen izobrazbe v družbi relativen oziroma odvisen od pogleda nanjo. Iz družbenega vidika je bolj pomemben sociološki vidik izobrazbe in izobraževanja, iz individualnega pogleda pa je velikokrat v ospredju ekonomski vidik (Hanžek 1999, 11-

12), ki posamezniku olajša delovno in življenjsko pot, mu nudi ugodje in osebno zadovoljstvo. Z vstopom v srednješolsko in višje izobraževanje, ko se posameznik odloča, ali izobraževanje nadaljevati ali vstopiti na trg delovne sile, se posameznik začne zavedati oportunitetnih stroškov, ki jih nadaljevanje izobraževanja prinese. Dilema med takojšnjim zaslužkom ali višanjem stopnje izobrazbe ter s tem povezanimi izdatki, posameznika postavi pred racionalno odločitev o pomenu nadaljnih let izobraževanja. Tu moramo izpostaviti dejstvo, da se posameznik lahko izobražuje tudi ob delu in na delu ter da so v tem primeru oportunitetni stroški nižji. Posameznik z nadaljevanjem izobraževanja nadaljuje z vlaganjem v človeški kapital in večanjem lastne učinkovitosti in produktivnosti, kar naj bi vodilo v zvišanje osebnega dohodka. Učinke investiranja v izobraževanje proučujemo v okviru socioekonomije, saj ekonomija gleda na izobraževanje kot na potrošno in investicijsko dobrino, ki ima za posameznika vrednost, če se kaže v materialnem statusu in raznih življenjskih ugodnostih⁵ (Schultz 1971, 24-48; Lah 2002, 53).

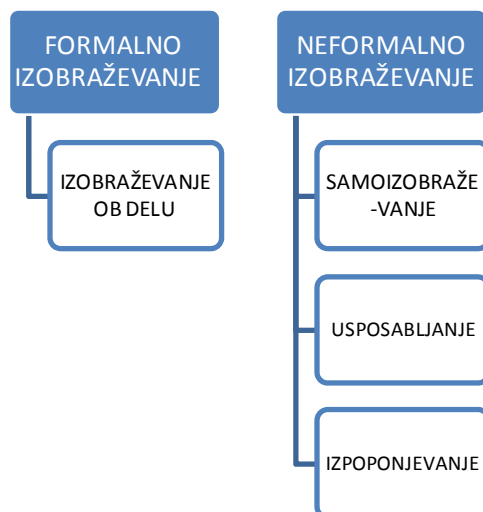
V osnovi naj bi se posamezniki, ki gledajo na izobrazbo kot na potrošno dobrino, za izobraževanje odločali iz ekonomskih razlogov. Prav tako odločitev za vlaganje v izobraževanje temelji na danes vedno bolj poudarjenem dejstvu, da je izobrazba ključna oblika človeškega kapitala, celo bolj pomembna od drugih oblik kapitala (zemlje, fizičnega kapitala), ki so v teoriji človeškega kapitala sekundarnega pomena, saj človek za pravilno rokovanje in razpolaganje z njimi potrebuje znanje in informacije, ki jih je deležen v formalnih ali neformalnih oblikah izobraževanja (Schultz 1971, 25, 31). Posledično bi lahko trdili, da bolj kot sodelujemo v raznih oblikah neformalnega in formalnega izobraževanja, bolj večamo lastno zalogo človeškega kapitala, posledično znamo bolj ravnati z informacijami in razpolagati z znanjem, s čimer večamo lastno zalogo fizičnega kapitala, to pa nam omogoča družbeno mobilnost oziroma prehajanje v višje družbene razrede.

⁵ Socioekonomske analize nam tako pomagajo v primeru izračuna ekonomske učinkovitosti vprašanj s področja sociologije, kot so: človeški kapital, ekonomika teorije poroke, družine, vzgoje otrok, ločitev, izobraževanje (Lah 2002, 53).

2.2. IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH: DEFINICIJE IN POMEN

Zavedanje ekonomskega pomena izobraževanja v sodobni kapitalistični družbi je privedlo do razvoja izobraževanja odraslih in zaposlenih, ki z dodatnim izobraževanjem pridobivajo kompetence, postajajo bolj konkurenčni na trgu delovne sile in za delo dobivajo višje plačilo. Hkrati z zadovoljevanjem in doseganjem ekonomske stabilnosti posamezniki v nadaljevanje izobraževanja vlagajo z namenom zadovoljevanja lastnih ambicij in doseganja osebnega zadovoljstva. V nadaljevanju bom skušala opredeliti izobraževanje odraslih, ki so zaposleni in se dodatno formalno ali neformalno izobražujejo oziroma pridobivajo dodatno raven formalne izobrazbe, ali pa širijo svoje znanje in sposobnosti preko usposabljanj in izpopolnjevanj na delovnem mestu. Posameznike, ki se izobražujejo na omenjeni način, lahko opredelimo kot racionalne, saj z vlaganjem svojega časa, truda in denarja višajo svoje prihodnje dohodke. Po Kranjčevi (1979) naj bi zaposleni posamezniki svoje znanje širili z udeležbo v naslednjih izobraževalnih programih, kot ponazarja slika 2.2.1.

Slika 2.1. Vrste izobraževalnih programov, namenjenih odraslim in zaposlenim



Vir: Prirejeno po Krajnc (1979) in Vladi RS: strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008 (2006, 5).

Formalno izobraževanje je izobraževanje, katerega cilj je pridobiti potrdilo o priznani stopnji izobrazbe ali usposobljenosti. Potrdila, ki opredeljujejo formalno izobrazbo, so: potrdilo o doseženi stopnji izobrazbe (spričevalo), diploma ali potrdilo o poklicni dokvalifikaciji (Vlada RS 2006, 5).

Namen **neformalnega izobraževanja** je pridobiti kompetence za opravljanje poklica, poklicnega dela ali za splošne potrebe. V okviru **neformalnega izobraževanja** ločimo med *usposabljanjem*, s katerim pri posamezniku razvijamo tiste sposobnosti, ki jih potrebuje za opravljanje nekega konkretnega dela določene dejavnosti, in *izpopolnjevanjem*, s katerim dopolnimo, osvežimo, poglobimo ali spremenimo že pridobljeno znanje, spretnosti, navade in razvite sposobnosti (Jereb 1998; Možina 1998, 178-179; Hoyer 2004, 3).

Samoizobraževanje je pridobivanje novega znanja in spretnosti, kjer posameznik sam obvlada učni proces. Posameznik se sam aktivira za pridobivanje znanja ali izobrazbe, ki je lahko poklicno usmerjeno ali zgolj ljubiteljsko, in tako lahko širi strokovno ali splošno že obstoječo izobrazbo (Kranjc 1979, 70-71; Mihalič 2006).

Prav tako je treba pri vsebini znanja, ki jo pridobimo, ločiti **splošno izobraževanje**, ki je usmerjeno na pridobivanje znanj in sposobnosti, ki jih nujno potrebujemo za življenje (gre za osnovna splošna znanja, širjenje razgledanosti in obzorja – navadno vse ravni formalne izobrazbe), in **specifično izobraževanje**, kjer gre za načrtno razvijanje posameznikovih sposobnosti, znanj, spretnosti in navad ter za pridobivanje delovnih izkušenj za opravljanje poklica in delovnih nalog (Jereb 1998; Možina 1998, 177; Hoyer 2004, 3).

Glede na pot izobrazbe, ki jo posameznik pridobi in ki prispeva k njegovi poklicni usposobljenosti, Krajnčeva (1979, 90-91) loči **formativno** in **informativno izobraževanje**, ki opredeljuje »karierno« pot posameznika. Za formativno izobraževanje je značilno, da se posamezniku spremeni stopnja formalne izobrazbe ali pridobi strokovno formalno znanje na že pridobljeni ravni. O primeru informativnega izobraževanja pa govorimo, ko posameznik pridobi nova, delna znanja iz posameznih področij, kar lahko enačimo z informiranostjo. Posameznik v tem primeru ohrani že obstoječo stopnjo izobrazbe, niti je ne širi s pridobitvijo kvalifikacij za druge poklice, se pa poveča sama zahtevnost dela, ki ga opravlja (Memorandum o vseživljenjskem učenju 2000, Mihalič 2006). Po mnenju Možine (1998, 59), se s formalnim izobraževanje lahko širi posameznikovo znanje na vertikalni ali/in horizontalni ravni, medtem ko neformalno izobraževanje širi le znanje na horizontalni ravni.

Poleg omenjenih vrst izobraževanj in izobrazbe je treba omeniti tudi znanje, ki ga posameznik pridobi na delovnem mestu tekom let zaposlitve (*izobraževanje na delu*). Becker je namreč mnenja, da je veliko pogloblitvega izobraževanja prav na delovnem mestu samem. Tako so ob pridobivanju znanja pomembna leta delovne dobe in čas zaposlenosti v podjetju, saj nakazuje na pridobitev pomembnega in kakovostnega znanja za večanje posameznikove produktivnosti in, kot navaja teorija človeškega kapitala, dohodka (Becker 1964, 29-30).

Po navedbah Malačiča (2006, 188), se danes področje izobraževanja zaposlenih vedno bolj poslužuje novih načinov izobraževanj, kot so npr. e-izobraževanje, simulacijsko učenje, rotacijsko izobraževanje, ekstremno usposabljanje in vseživljensko učenje⁶.

Spodbuda za izvajanje ali udeležbo na izobraževanju je lahko podana s strani posameznika ali organizacije, v kateri je zaposlen. V tem smislu je pomembno razlikovanje med plačnikom izobraževanja, saj stroški le-tega lahko bremenijo organizacijo, zaposlenega posameznika ali pa si stroške medsebojno porazdelita. Glede na zapisano, posledično drugače vrednotimo učinek izobrazbe na dohodek, kar sem konkretnije opredelila v razdelku 3.8.

2.3. DOHODKOVNI KAZALCI UČINKA IZOBRAZBE IN IZOBRAŽEVANJA

Učinek izobrazbe in izobraževanja je viden v uspešnosti zaposlenega in njegovi produktivnosti, posledično pa vpliva na njegovo vertikalno ali horizontalno zaposlitveno pot v podjetju oziroma na napredovanje. Navadno so učinki izobraževanja vidni takoj ali vsaj v zelo kratkem času po njegovem zaključku, potrebno pa jih je razlikovati v trajnosti učinka. Učinki izobraževanja in izobrazbe posameznika so vidni lahko v raznih ugodnostih, dodatkih k plači in nagradah, ki jih posameznik prejme. Ti so lahko *denarne ali nederarne* narave in so tretirani kot *enkratni* ali *trajni*.

⁶ *Vseživljensko učenje* je opredeljeno kot »namerna kontinuirana učna aktivnost, ki teče s ciljem, da se izboljšajo znanje, spretnosti in veščine« (Memorandum o vseživljenskem učenju 2000, 3). *Simulacijsko izobraževanje* opredeljuje pridobivanje znanj na osnovi simuliranja različnih realnih situacij pri opravljanju del. *Rotacijsko usposabljanje* predstavlja načrtno rotiranje zaposlenih med različnimi del. mesti in del. nalogami z namenom pridobiti različna znanja in veščine. *E-izobraževanje* predstavlja učenje na daljavo, ki ni ne časovno ne prostorsko omejeno. *Ekstremno usposabljanje* se izvaja v ekstremnem okolju in pogojih (navadno v naravi), ko se zaposleni učijo timskega dela, vodenja, načrtovanja (Mihalič 2006, 19-192).

Nedenarni učinki so lahko pohvale, diplome in priznanja, dajanje priložnosti in osebnega razvoja, možnost napredovanja in stalnost zaposlitve. **Denarni učinki** pa v grobem obsegajo osebni dohodek, nagrade in dodatke k plači, ki jih posameznik pridobi v podjetju (Ross in Mirovsky 1996; Možina 1998, 247⁷; Mihalič 2006).

Vpliv večanja izobrazbe na dohodek posameznika je mogoč preko osnovne plače in dodatkov k plači (Lipičnik 2002, 131-133).

Na osebni dohodek najbolj konkretno vezan učinek izobrazbe je *osnovna plača*, saj se le-ta za različna delovna mesta povezuje z zahtevano stopnjo izobrazbe in je velikokrat opredeljena vnaprej preko kolektivnih pogodb in odvisna od plačilnega razreda⁸ in ravni izobrazbe. Dvig osnovne plače je mogoč z izobraževanjem na vertikalni ali horizontalni ravni, pri čemer izobraževanje na horizontalni ravni ne privede nujno do dviga osnovne plače. Z zaključenim vertikalnim izobraževanjem napredujemo direktno v ravni izobrazbe in posledično v višji plačilni razred, saj se višja stopnja izobrazbe avtomatično šteje za opravljanje bolj zahtevnega dela, za kar naj bi posameznik imel več kvalifikacij oziroma znanj (Blaug 1970, 1, 30; Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 8. čl.).

V nadaljevanju bom opredelila dodatke k plači, ki se izplačujejo za posameznikovo delovno uspešnost, prizadevnost in dosežke in so tako povezani tudi z izobraževanjem, saj naj bi te bile odraz posameznikovega znanja in kakovosti izvajanja delovnih nalog.

Plačilo individualne uspešnosti je danes poznano kot stimulativen del plače, ki variira glede na doseganje uspešnosti posameznika na delovnem mestu in se izplačuje na mesečnem ali letnem nivoju (*bonus*). Prav tako se izplačilo za delovno uspešnost izvršuje preko *nagrade za storilnost* in *provizije*, le da gre tu za nagrajevanje doseganja predhodno postavljenih ciljev. Direktno z izobrazbo sta povezana dodatka *plačilo za zmožnosti* (plačilo za izobrazbo) in *plačilo za osebni razvoj* (kariero), ko posameznik z napredovanjem prevzame večjo odgovornost, in bolj zahtevno delo, katerega kvalifikacije pridobi z (dodatnim) izobraževanjem. Podobno se izplačuje *dodatek za*

⁷ V svojem delu uporablja izraz finančni in nefinančni učinki.

⁸ Imenovano tudi tarifni razred.

pristojnosti, ki jih posameznik prevzame s položajem delovnega mesta (Možina 1998, 248-249; Lipičnik 2002, 130-133; Mihalič 2006).

Po mnenju Mihaličeve (2006, 188), se zlasti v okviru razvoja izobraževanj s strani podjetja in pridobivanje znanj zaposlenih vedno bolj uporablja v povezavi s sistemom nagrajevanja.

Če sklenemo, lahko trdimo, da je ravno osebni dohodek in variabilni del znotraj tega oziroma del, ki ga lahko pridobimo v okviru nagrad, tisti, ki posameznika najbolj motivira k širjenju lastnega znanja, neprestanemu izobraževanju in s tem konkurenčnosti na trgu delovne sile. Učinek večanja zaloge človeškega kapitala posameznika se lahko odrazi, kot že omenjeno, v razvoju kariere, napredovanju in posledično večanju osebnega dohodka, ki zaposlenim omogoča zadovoljevanje različnih potreb na individualni ravni in prinaša samozadovoljstvo, ki je pomemben dejavnik postavljanja in doseganja osebnih in poslovnih ciljev.

3. TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

3.1. TEORETIČNI OKVIR, DEFINICIJE IN POMEN ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Pojem človeški kapital se je pojavil z Williamom Pettyem približno 300 let nazaj, zametki same teorije v času Friedmana in Kuznestsza okoli leta 1945, **temelji teorije človeškega kapitala pa so bili osnovani v letu 1960 s Schultzem, Beckerjem in Mincerjem**⁹, ko je izobraževanje pridobilo poleg vidika porabe tudi naložbeni pomen (Porath 1967, 352; Bevc 1991, 23).

Osnovna teza teorije človeškega kapitala trdi, da je posameznik z več izobrazbe (z več človeškega kapitala) produktivnejši in prejme višji zaslužek od tistega z manj izobrazbe. Med človeški kapital, ki je del intelektualnega kapitala, tako štejemo znanje, kompetence, vrednote in izkušnje posameznikov ter njihovo pripadnost podjetju, v katerem so zaposleni (OECD 1998; Ložar 2003, 20; Svetlik in Pavlin 2004, 21).

Po teoriji človeškega kapitala naj bi ljudje vlagali v izobraževanje in usposabljanje toliko časa, dokler pričakujejo, da bodo kasnejši donosi od izobraževanja večji od stroškov izobraževanja, saj se ljudje ne izobražujejo le zaradi osebnega zadovoljstva, temveč tudi zaradi pričakovanih donosov v prihodnosti (Becker 1964, 46; Rumble 1997, 181).

THEODORE SCHULTZ

Prvi je pojem človeškega kapitala uporabil Theodore Schultz leta 1960, in sicer kot pridobljene sposobnosti kakovosti človeškega faktorja¹⁰, s čimer je postavil temelje teorije človeškega kapitala. Pojem človeškega kapitala je tako posredno preko kakovosti človeškega faktorja vpeljal kot rešitev problema reziduala pri gospodarski rasti in s tem uporabil nov samostojni proizvodni dejavnik v proizvodni funkciji (Schultz 1968, 330; Bevc 1991, 23). S tem je Theodore Schultz izdatke, namenjene izobraževanju, usposabljanju ali izpopolnjevanju ovrednotil kot naložbo, enakovredno naložbi v

⁹ Temelji teorije so bili postavljeni s Schultzovo, Beckerjevo in Mincerjevo idejo življenjskega cikla zaslužkov z vidika investiranja v človeški kapital (Porath 1967, 352).

¹⁰ T. Schultz kakovost človeškega faktorja opredeljuje z dvema viroma te kakovosti: to so prirojene in pridobljene sposobnosti (Bevc 1991, 20).

materialna sredstva oz. fizični kapital. Kot utemeljitelj teorije človeškega kapitala je postavil tudi temelje ekonomiki izobraževanja, saj je mnenja, da je pomen kakovosti človeškega faktorja ravno v vlaganju v kakovost pridobljenih sposobnosti (preko izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja). Schultz izobraževanje tako pojmuje kot ključni dejavnik, ki povečuje kakovost človeškega faktorja preko povečevanja znanja, strokovnosti in proizvodnih sposobnosti ter posledično kakovost prebivalstva in gospodarstva države. Izdatke za izobraževanje je ovrednotil kot naložbo v kakovost človeškega faktorja in s tem kakovost človeškega kapitala (Schultz 1971, 30-35).

Glavne oblike dejavnosti oz. naložb vanje, ki izboljšujejo človekovo sposobnost in kapital po Schultzu (1972, 4; Bevc 1991, 24-25) so:

- formalno izobraževanje in višja izobrazba;
- izobraževanje in usposabljanje po zaključenem rednem formalnem izobraževanju (usposabljanje na delovnem mestu, ki ga organizirajo podjetja, in razni študijski programi za odrasle, ki jih ne organizirajo podjetja, a vključujejo dopolnilne programe);
- predšolske učne aktivnosti otrok;
- migracije posameznikov in družin zaradi iskanja boljših zaposlitvenih možnosti;
- zdravje, vitalnost ljudi in zdravstvene storitve, ki vplivajo na pričakovano življenjsko dobo;
- informacije, njihovo pridobivanje in ravnanje z njimi;
- vsestranska skrb za otroke s strani staršev in raznih vzgojno izobraževalnih institucij.

Schultz je v sami osnovni definiciji človeškega kapitala poudarjal proizvodne značilnosti posameznika, ki naj bi se z izobraževanjem večale, s čimer naj bi se večala njihova naložbena vrednost in zaslužki tekom življenja. V kasnejši popravljeni definiciji pa je poleg proizvodnih značilnosti poudaril še podjetniške značilnosti, ki naj bi vodile v sposobnost pridobiti informacije, ki so potrebne za prilagoditev spremembam v okolju. S tem človeški kapital označuje kot sestav pridobljenih sposobnosti in informacij, kjer obema sestavinama prida ekonomsko vrednost (Schultz 1972, 4).

GARY BECKER

Becker je zlasti prispeval k sami utemeljitvi teorije človeškega kapitala, predvsem na področju donosnosti naložb v izobraževanje in usposabljanje posameznikov. Sam opredeljuje investicijo v človeški kapital kot dejavnost, ki z naraščanjem virov v posameznikih vpliva na prihodnje denarne in psihične dohodke. V načine investiranja vključuje šole, izobraževanje ob delu in na delu, zdravstveno skrb oziroma nego, preseljevanje, informacije, preko katerih pridemo do znanja o cenah in dohodkih, in moralo oziroma etiko. Omenjene investicije preko svojih učinkov določajo velikost njihovega povračila in razmerje vlaganja in dobička. Kot navaja, vse omenjene investicije izboljšujejo znanje, spretnosti, zdravje in posledično dvigujejo zaslužke oziroma fizični kapital (Becker 1964, 1).

Becker se je zlasti osredotočil na vpliv investiranja v človeški kapital preko izobrazbe na porazdelitev dohodka posameznikov, zlasti v okviru višine izobrazbe in drugih sposobnosti, ki jih posameznik lahko pridobi tekom življenja skozi šolanje ali izobraževanja na delu. Tako je v okviru teorije postavil naslednji osnovni trditvi, ki sta bili predmet njegovih raziskav in analiz:

- Višje izobraženi posamezniki z več sposobnostmi oziroma znanjem skoraj vedno zaslužijo več kot tisti z manj izobrazbe ali manj pridobljenimi sposobnostmi oziroma znanjem ali veščinami (Becker 1964, 2);
- Investicije v človeški kapital navadno dvigujejo starostno-dohodkovni profil in hkrati zmanjšajo prejemke v času izobraževanja in jih zvišajo kasneje – kot donos investicije (Becker 1964, 36).

JACOB MINCER

Opravil je prvo teoretično in empirično osvetlitev vprašanja naložb v izobraževanje odraslih (Bevc 1991, 26). V tem okviru se je zlasti osredotočil na usposabljanje na delovnem mestu ter na oblikovanje razmeroma preprostega postopka za analizo razmerja med izobrazbo in zaslužki (funkcija zaslužkov) (Mincer 1958, 281-288; Bevc 1991, 26). Mincer (1958) kot eden prvih izvede analizo vpliva izobrazbe in dolžine šolanja na porazdelitev dohodkov v kasnejših letih oziroma skozi delovno dobo. Prav tako se osredotoči na vprašanje vpliva usposabljanja na razlike v zaslužkih med poklici in znotraj poklica. Sam je mnenja, da je v osnovi največji dejavnik porazdelitve

dohodka »izbira«, preko katere se posameznik odloči za nadaljevanje investiranja v izobrazbo, saj se, kot pravi, izbira nanaša na usposabljanje in izobraževanje, ki se v osnovi razlikujeta v trajanju investiranja. Kot navaja Mincer (1958, 301), naj bi se čas, namenjen izobraževanju, izpopolnjevanju ali usposabljanju, kasneje odražal v višini zaslužkov in tako predpostavka racionalne odločitve oziroma izbire temelji na ocenitvi sedanje vrednosti življenjskih zaslužkov v času, ko je odločitev oziroma izbira sprejeta.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development)¹¹

V svoji dolgi zgodovini delovanja je bilo in je eno izmed osrednjih raziskovalnih vprašanj OECD-ja oblikovano okoli človeškega kapitala in investicij vanj. Z razvojem raziskovalnega področja je OECD v večji meri odpravil problematiko merjenja donosnosti in količine človeškega kapitala tako za posameznika, podjetje in tudi družbo, saj je oblikoval merske inštrumente¹², ki problem vrednotenja vpliva znanja in izobraževanja na produktivnost posameznika umestijo v sodobno kapitalistično družbo, kjer je pomen višje izobraženih posameznikov zaposlenih v terciarnih dejavnostih vedno večji. Z izvajanjem mednarodnih raziskav o strategijah razvoja človeškega kapitala so prva baza podatkov o dejanskem stanju znanja posameznikov in družbe. S tem podajajo smernice o razvoju izobraževalnega sistema in njihovega vrednotenja, oblikovanju plačnega sistema in nagrajevanja ter podpirajo vseživljenjsko učenje kot motivatorja za pridobivanja kompetenc posameznika, ki vodijo do izboljšanja družbenega in ekonomskega stanja. Kot navaja OECD, je človeški kapital več kot le znanje, sposobnosti in kompetence posameznika. Je tudi sposobnost ta znanja vključiti v delovni proces in postati produktivnejši, inovativnejši in vsestransko zaposljiv (OECD 1998, 2-9; OECD spletna stran).

¹¹ OECD je bila ustanovljena leta 1961 z namenom širiti zakonodajo o doseganju višje gospodarske rasti in zaposlenosti, višanja življenjskega standarda, prispevati k širjenju svetovne trgovine in razvoju tretjih držav sveta. Znotraj OECD je bil v letu 1968 ustanovljen CERI (The Centre for Educational Research and Innovation) z namenom analiziranja in razvoja ključnih indikatorjev izobraževanja in iskanja izboljšanih pristopov k izobraževanju (OECD 1998, 2-9).

¹² Merske lestvice za: 1. vlogo posameznih oblik izobraževanj k ustvarjanju oziroma večanju človeškega kapitala (kvalitativno in kvantitativno); 2. učinkovitost izobraževanja v povezanosti s stroški le-tega; 3. merjenje dostopnosti in pravičnosti izobraževanja; 4. donosi investicij posamezne oblike izobraževanja in za koga je investicija donosna (OECD 1998, 12).

3.2. DEFINICIJE

Schultz opredeljuje človeški kapital kot: »Vse človeške zmožnosti so prirojene ali pridobljene. Vsak posameznik je rojen s posebnim sestavom genov, ki določujejo njegove prirojene značilnosti. Lastnosti pridobljenih kvalitiet populacije, ki so dragocene in lahko naraščajo s pomočjo primerne investicije, bodo tretirane kot človeški kapital« (Schultz v Fitz-enz 2000, 12). Hkrati ga opredeli kot: »ekonomski koncept in obliko kapitala, saj je vir prihodnjih dohodkov in zadovoljstev in je človeški, ker je integriran v posameznika« (Schultz 1972, 5).

Becker investiranje v človeški kapital opredeli kot aktivnosti, ki s povečanjem »resursov« posameznika vplivajo na njegove prihodne denarne in psihične (duhovne in intelektualne) prihodke (Becker 1964, 1). Razlikuje med *specifičnim (delovnim)* in *splošnim usposabljanjem*, kjer se s prvim veča specifično znanje zaposlenega (določena strokovna dela, sposobnosti) in so njegovi učinki vidni predvsem za delodajalca (zvišanje produktivnosti in posledično dobička), učinki drugega pa so vidni predvsem za zaposlenega, ko si z izobraževanjem veča količino splošnega človeškega kapitala, s katerim postaja bolj kompetenten na trgu delovne sile (Becker 1964; Geraint 1993, 12-18; Ehrenberg in Smith 2000;).

Porath človeški kapital opredeljuje kot mero kvantitete vira proizvodnih uslug. Je zaloga vrednosti, ki proizvaja delovne usluge v standardnih notah in od tod vzporednica s stroji (Porath 1967, 363).

Fitz-enz ga umesti v koncept poslovnega področja in kadrovanja in naj bi zavzemal naslednja področja delovnih mest:

- poteze zaposlenih: inteligentnost, energija, predanost;
- sposobnost učenja: kreativnost, sposobnost, domišljija;
- posameznikova motivacija posredovati informacije in znanje: timski duh, naravnost k ciljem (Fitz-enz 2000, 12).

Prav tako pojem človeški kapital umesti v koncept intelektualnega kapitala, poleg delovnih odnosov, delovnega procesa in kulture (Fitz-enz 2000, 12; Zelenika 2007).

Zelenika človeški kapital opredeli kot znanje, inovativnost, kreativnost, sposobnost posameznika s psihičnimi in fizičnimi lastnostmi, ki pridejo do izraza v različnih delovnih in drugih aktivnostih (Zelenika 2007, 64).

OECD opredeljuje človeški kapital kot »znanje, veščine, kompetence in ostale posameznikove lastnosti, ki so relevantne za ekonomske aktivnosti«. Slednje vključujejo vse aktivnosti, ki direktno ali posredno ustvarjajo bogastvo oziroma dohodek (aktivnosti znotraj podjetij in preko posameznikov ter plačanega dela). V okvir človeškega kapitala ne vključijo le znanja, veščin in kompetenc, pač pa tudi sposobnost, kako le-te uresničiti v delovnem procesu z namenom večje produktivnosti (OECD 1998, 9).

Weil opredeli človeški kapital kot kvaliteto delovne sile, v okviru katere se osredotoči na kvaliteto posameznikov, ki so produktivni; na kvalitete, ki so proizvedene s strani posameznikov in na povračilo investicije v človeški kapital (Weil 2005, 154).

3.3. MODEL ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Ena najstarejših teorij porazdelitve posameznikovega dohodka je prav gotovo tista, ki le-tega določa z ravno sposobnosti (Mincer 1958, 281; Becker 1964, 8; Ehrenberg in Smith 2000). Izobrazba in veščine povečajo produktivnost na delovnem mestu v prihodnjih letih, slednja pa v veliki meri določa nivo plačila oziroma dohodka. Tako izobraževanje danes posledično poveča dohodke v prihodnosti. Pri tem je treba poudariti, da naj bi bila investicija v izobraževanje izvedena **racionalno**, če želimo uživati njeno prihajajoče povračilo (Porath 1967, 352; Geraint 1993, 5).

Za empirično analizo **osnovne teze v teoriji človeškega kapitala – da je posameznik z več izobrazbe (z več človeškega kapitala) produktivnejši in prejme višji zaslužek od tistega z manj izobrazbe** – je bil že v šestdesetih letih razvit preprost model, imenovan **model človeškega kapitala oziroma model optimalnih naložb v človeški kapital** (Bevc 1991, 29).

Ključne povezave v modelu prikazuje *slika 3.1*.

Slika 3.1. Model človeškega kapitala.



Vir: Bevc 1991, 29¹³.

Bevčeva (1991, 30) navaja naslednje predpostavke modela:

- osebni dohodki so enaki mejni produktivnosti dela;
- izobraževanje nima posrednih ali stranskih učinkov;
- obstoj popolnega trga (popolne konkurence);
- homogenost človeškega kapitala;
- izobrazba kot ključni dejavnik ravni zaslužkov¹⁴.

Osnovna ideja modela je v izbiri posameznika, ki naj bi se v primeru izbire med rednim izobraževanjem in delom, ki prinaša zaslužke, odločal za izobraževanje toliko časa, dokler bo kar največ povečal sedanjo vrednost svojega življenjskega neto dohodka. To posameznik doseže s primerjavo sedanje vrednosti ekonomskih koristi izobrazbe s sedanjo vrednostjo stroškov za njeno pridobitev (Becker 1964, 46, 29; Blaug 1970, 169).

Z leti posodabljanja in prilagajanja teorije in modela družbi je bil kasneje model razširjen na pošolsko izobraževanje (zlasti izobraževanje odraslih) v smislu izobraževanja ob delu. Posameznik naj bi po tem razširjenem modelu z izenačitvijo mejnih stroškov in mejnih koristi kar najbolj zvišal donosnost investicije v izobraževanje. Z vključitvijo novih dejavnikov v model se je le-ta iz homogenega preoblikoval v model heterogenega človeškega kapitala, ko na primer tudi denarno stanje posameznika, zmožnosti nakupa učbenikov, udeleževanja raznih tečajev itd. vplivajo na končno zalogo človeškega kapitala posameznika in družbe (Bevc 1991, 29-30; Bevc 2004, 86-87; Cahuc in Zylberberg 2004).

¹³ Človeški kapital posameznika se poveča, če preživi (porabi) več časa v šoli; to potem omogoči povečanje njegovih proizvodnih sposobnosti, ki nato odsevajo v višjih zasluhkih (Bevc 1991, 29).

¹⁴ Kasneje je bil model razširjen še z drugimi dejavniki, kot so: prirojene sposobnosti, družinske razmere, porazdelitev časa med učenje, delo in družinsko življenje (Bevc 1991, 30).

Zaradi heterogene narave modela in drugih značilnosti posameznika (zlasti bioloških), ko se v starosti¹⁵ zmožnost vlaganja v človeški kapital zmanjša in se zmanjša tudi mejna produktivnost, ljudje investirajo v izobraževanje zlasti, ko so mladi in s tem povečajo prihodnje zasluzke v kasnejših letih. Tako so sami zasluzki na začetku nizki, a se povečajo takoj, ko se investiranje v ČK (formalna izobrazba, migracije, izobraževanje ob delu) zaključi in je preteklo investiranje realizirano, saj se stroški izobraževanja zmanjšajo ali jih ni več (Becker 1964, 153; Porath 1967, 352).

3.3.1. Izobrazba vs. produktivnost

Z investiranjem v izobraževanje posameznik povečuje zalogo človeškega kapitala, ki mu pomaga pri opravljanju dela, pa naj gre za opravila na delovnem mestu ali preprosta domača opravila. Z izobrazbo posameznik pridobi znanje, s katerim se nauči delo bolje organizirati, voditi in se hitreje prilagajati novi opremi in tehnološkemu razvoju, ki je sicer v tem pogledu sekundarnega pomena (Danison in Holow v Jerovšek 1980, 13; Jamison v Rumble 1997, 2; Fitz-enz 2000, 19).

K večanju produktivnosti je tako skozi zgodovino pripomogel tudi tehnološki razvoj, ki je v grobem nadomestil človeka in prevzel funkcijo vodenja in nadzovanja ter tako olajšal ponavljajoča dela, s tem pa skrajšal produkcijski čas in večal mejno produktivnost posameznika – »stroja«. V tem oziru je že Becker (Schultz 1972; Fitz-enz 2000, 5) pridal dokaj negativen prizvok teoriji človeškega kapitala, ko le-tega enači s strojem in njegovim vzdrževanjem. Poudarek je bil na ideji, da je treba v zaposlenega vlagati enako kot v stroj, saj le tako ohranjamo njegovo produktivnost oziroma jo z dodatnim izobraževanjem in usposabljanjem večamo in kot navaja Fitz-enz: »Investirani kapital najbolj vpliva na produktivnost ljudi« (Fitz-enz 2000, 5).

Čeprav Becker vpliv akumulacije človeškega kapitala opredeljuje s premikom poteka produkcijske funkcije, uporabljene za proizvodnjo samega človeškega kapitala, ko naj bi bili investitorji z več človeškega kapitala (ČK) lahko bolj produktivni kot tisti z manj ČK (Becker 1976, 129), hkrati zagovarja tudi tezo, da produktivnost zaposlenih ni

¹⁵ Ko posameznik z leti pridobiva in izgublja izkušnje, znanje in širino, se prav tako z njim spreminjajo njegove produkcijske sposobnosti. Produkcijska sposobnost namreč narašča, vse dokler ni dosežena mejna učinkovitost, in potem z leti začne padati (Becker 1976, 125).

Pomembna ugotovitev modela je tudi v ideji, da se s staranjem posameznika pomen oziroma 'vrednost' naložb v izobraževanje zmanjša (Bevc 1991, 29-30).

odvisna le od količine investiranja v izobraževanje, pač pa tudi od njihove motiviranosti ter motivacije in stresnosti dela, ki ga opravljajo (Becker 1964, 36)¹⁶.

3.4. EKONOMSKI UČINKI INVESTIRANJA V IZOBRAZBO

Vpliv izobrazbe na posameznika proučujemo zlasti preko ekonomskih učinkov na raven posameznikovega osebnega dohodka. Prav tako je z vidika podjetja učinek izobraževanja in izobrazbe pomemben zaradi sistema porazdelitve dohodka in za politiko zaposlovanja (Bevc 1991, 31). Za investiranje v izobrazbo in vrednotenje ter povrnitev investicije je značilno, da investiramo v določenem, navadno dokaj kratkem obdobju, ki nam je znano, povrnitev investicije pa se vrši v nam ne vedno znanih periodah oziroma obdobjih, ki so daljša (Becker 1964, 37).

Ekonomska učinkovitost naložb naj bi se v primeru vplivanja na posameznika kazala v dohodkih posameznika, ko naj bi le-ti bili z višjo stopnjo izobrazbe in več let šolanja vedno višji. Pomen izobrazbe v primeru družbene porazdelitve dohodka je opredelil že Denison kot » α koeficient, ki naj bi označeval delež razlik v zasluških, ki je pojasnjen z izobrazbo oziroma z razlikami v izobrazbi « (Bevc 1991, 81) in s katerim naj bi izločil vpliv prirojenih sposobnosti in drugih dejavnikov na raven osebnih dohodkov (Hough 1993, 13-14). Posamezniki, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe, so deležni višjih dohodkov, kar posledično nakazuje na pomembnost izobrazbe na trgu delovne sile (Weil 2005, 163).

Vendar pa vsako izobraževanje nima ekonomskega učinka, zlasti ne v okviru izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja na delovnem mestu. V tem smislu je treba razlikovati pomembnost pridobitve vrste novih znanj, tako za posameznika kot podjetje. Namreč le tista znanja, ki so pridobljena za povečanje produktivnosti na delovnem mestu, in delo, ki ni specifično, lahko doprinesejo k zvišanju osebnega dohodka, saj se z znanjem poveča njihova produktivnost¹⁷, s tem se poveča mejna produktivnost na ravni podjetja in posledično tudi raven osebnega dohodka (za enako vrednost v %) (Becker 1964, 11-12).

¹⁶ Potrditev teze teorije človeškega kapitala je mogoče najti tudi v raziskavah povezanosti izobrazbe in produktivnosti posameznika v primeru kmetijstva, ko se je izkazalo, da je izobraževanje najpomembnejši dejavnik povečanja produktivnosti v kmetijstvu in da štiri leta šolske izobrazbe povečata produktivnost kmeta za kar 8 % (Lockheed v Bevc 1991, 88).

¹⁷ Kot navaja Becker (1964, 11-12), večina izobraževanja ob delu in na delu povečuje posameznikovo prihodnjo mejno produktivnost.

Čeprav, kot navaja Becker, višje plačilo pridobijo tudi osebe s specifičnim znanjem in usposabljanjem, saj le-to veča produktivnost posameznikov in posledično podjetja, ki osebo izobražuje. Za omenjeno izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje navadno plačajo podjetja, saj jim dviguje mejno produktivnost – posameznike potem obdržijo, jim ponudijo višje plačilo po dokončanem izobraževanju, a je višina dodatnega plačila še vedno nižja od povišanja plačila v primeru splošnega izobraževanja (Becker 1964, 11-12, 153)¹⁸.

Potrditev donosnosti zasebnih naložb v izobraževanje je mogoče najti tudi v analizi Psacharopoulou (2002, 12), ki je v analizo vključil vse od gospodarsko nerazvitih do razvitih držav. Analiza¹⁹ je pokazala, da je interna stopnja donosa izobraževanja za posameznika največja v nerazvitih državah (23 %), v srednje razvitih 15,4 % in v razvitih 12,1 % (Woodhall 1987; Weil 2005).

Iz zapisanega lahko sklepam, da več, kot je kadra z visoko stopnjo izobrazbe in višja kot je gospodarska rast, posledično bodo dodatna leta visokega šolanja manj vrednotena oziroma bodo manj doprinesla k večanju osebnega dohodka in obratno; manj, kot je kadra z visoko stopnjo izobrazbe in nižja kot je gospodarska rast, višje bodo dodatna leta šolanja vrednotena oziroma večji bo prispevek izobrazbe k osebnemu dohodku. Iz Psacharopoulosove (2002, 12) analize lahko trdim o obstoju in pomembnosti zavedanja *cikličnega učinka pomena izobrazbe, ki vpliva na odločitev posameznika o nadaljevanju izobraževanja in usposabljanja*.

3.5. STROŠKI IN KORISTI INVESTICIJE V IZOBRAZBO

Vsaka še tako racionalna investicija naj bi v grobem vsebovala stroške in koristi, kjer preko prvih nekaj vložimo in preko drugih nekaj pridobimo. Vendar se v primeru investiranja v izobrazbo pojavljajo dileme opredelitve stroškov, ki so lahko ali popolnoma potrošni ali pa popolnoma naložbeni (tj. povratni stroški) in se tako s časom

¹⁸ Porazdelitev dohodka glede na vrsto izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja je prikazana na grafu 3.8.2.

¹⁹ Povzeto po tabeli 1. *donosnost izobraževanja 1998*. Interno stopnjo donosa izobraževanja za posameznika sem izračunala kot povprečje vrednosti internih stopenj donosa izobraževanja za osnovno, srednjo in višjo stopnjo izobrazbe. Med nerazvite države so vključene Azija, Latinska Amerika in Afrika, med srednje razvite sem vključila Evropo, Srednji Vzhod in Severno Afriko, kot razvite pa države OECD-ja (Psacharopoulos 2002, 12).

preoblikujejo v korist. Prav tako je pomembno razlikovati med stroški, ki nastanejo v različnih stopnjah izobraževanja in med koristmi, ki jih le-te prinesejo. Razmerje med stroški in koristmi je način izračuna velikosti naložbe v izobraževanje, ki ga je mogoče oceniti z izdatki²⁰ (Ehrenberg in Smith 2000, 293). Po Schultz (1971, 78-81) je najbolj primerno izdatke v izobraževanje vrednotiti kot naložbe in analizirati njihovo donosnost.

Koristi, ki naj bi sledile kot povračilo investicije v izobraževanje, so lahko ali materialne oblike (fizični kapital) ali pa v obliki osebnega zadovoljstva. Schultz (1971, 78-81) loči med potrošno in naložbeno sestavino izobrazbe in izobraževanja, saj posameznik po izobraževanju povprašuje, ker želi vlagati za višje dohodke skozi čas (bodoče zadovoljstvo), na drugi strani pa zato, ker izobrazba prinaša tudi sedanje zadovoljstvo s samim seboj in pridobljenim statusom in znanjem.

3.5.1. Stroški izobraževanja

Bevčeva (1991, 90-91) stroške definira kot celotni oportunitetni strošek naložbe, v katerega so zajeta vsa denarna in nedenarna sredstva, uporabljena za izvedbo nekega projekta ali procesa. V splošnem pa v primeru investicije razpolagamo tako s posrednimi kot z neposrednimi stroški, hkrati pa je potrebno razlikovati tudi med stroški izobraževanja in izdatki zanj.

Celotni stroški izobraževanja za posameznika zajemajo vse neposredne izdatke, ki jih imajo z njegovim izobraževanjem on sam in/ali njegova družina (starši), in individualne oportunitetne stroške, ko le-ta oseba v času študija izgubi vse možne dotedanje neto osebne dohodke (Mincer 1958, 284; Becker 1964, 30-31, 41; Bevc 1991, 92).

Tabela 3.2. prikazuje vse neposredne in posredne stroške v primeru investicije v izobraževanje na ravni posameznika v primeru formalnega izobraževanja oziroma neprekinjenega šolanja in izobraževanja ob delu (splošno in specifično).

²⁰ Podobno kot fizični kapital oziroma kot v primeru alternativnih investicij.

Tabela 3.1. Osnovni elementi dejanskih stroškov izobraževanja

	POSAMEZNIK (učenec, dijak ali študent oz. njegova družina)	IZOBRAŽEVANJE OB DELU - splošno izobraževanje	IZOBRAŽEVANJE OB DELU - specifično izobraževanje
NEPOSREDNI STROŠKI	1. Individualni izdatki (za knjige, prevoz, stanovanje, šolnino, itd.), zmanjšani za štipendijo - neto individualni izdatki.	1. Individualni izdatki (za knjige, prevoz, šolnino - celo ali delno).	1. Vse neposredne stroške naj bi krilo podjetje, ki pošlje posameznika na izobraževanje. Le v primeru, da se za to vrsto izobraževanja odloči posameznik sam, krije vse stroške on osebno.
POSREDNI STROŠKI	2. Oportunitetni stroški (izgubljeni neto osebni dohodek).	2. Oportunitetni stroški (neto osebni dohodek, zmanjšan za višino šolnine).	

Vir: Stroški posameznika so povzeti po Bevc (1991, 92).

3.5.2. Koristi oz. učinki izobraževanja

»Učinki izobraževanja so vse tiste implikacije, ki jih ustvarja izobraževanje kot posledica določenih predhodnih naložb vanj oziroma stroškov v zvezi z njim« (Bevc 1991, 93). Vrednotenje učinkov je lahko pozitivno ali negativno ter v prid posameznika ali družbe. Odločanje za investiranje v izobraževanje temelji na opredelitvi vpliva izobraževanja na razlike v osebnih dohodkih (mejna korist) in na splošno raven osebnih dohodkov (celotna korist) (Ibid.). Tako se posameznik za investiranje v izobraževanje odloča na podlagi koristi, ki bodo sledile tekom let po zaključenem investicijskem toku in na podlagi višine in širine učinka oziroma koristi. Učinki so tako kot stroški lahko neposredne ali posredne narave oziroma v oprijemljivi obliki (finančni kapital) ali v obliki zadovoljevanja duhovnih, osebnostnih želja in potreb.

Tako Bevčeva (1991, 43-44) razlikuje sledeče:

Potrošno korist od izobraževanja lahko definiramo tudi kot *neekonomske* ali *nedenarne koristi*, ki naj bi jih bili bolj obsežno deležni posamezniki z višjo stopnjo izobrazbe, kot tisti z nižjo. Gre zlasti za idejo višjega vrednotenja konceptov življenja, kot so dom, družina, kultura, etika, zdravje, šport, estetika itd. *Ekonomske koristi* (tako posredne²¹ kot neposredne) kot del **naložbene sestavine izobraževanja** pa se kažejo v povečanju osebnega dohodka na posameznikovi ravni, politiki zaposlovanj in porazdelitvi dohodka (Cahuc in Zylberberg 2000).

²¹ Npr. družbeni status, kraj bivanja, zaposlitev.

Podobno kot pri opredelitvi stroškov se problemi vrednotenja pojavijo tudi v primeru opredelitve in merjenja koristi izobraževanja na dohodkovni ravni, saj te niso vedno ločene od ostalih zaslužkov. Hkrati je težavno opredeliti časovno obdobje toka investicije v človeški kapital (v primeru izobraževanja ob delu, iskanja informacij, vlaganja v zdravje, izobraževanje odraslih), saj le-to ni enakovredno z leti šolanja kot na primer v primeru splošnega izobraževanja, ko so leta šolanja strnjena in točno določena (Becker 1964, 44; Bevc 1991, 105).

3.6. IZRAČUN EKONOMSKE UČINKOVITOSTI NALOŽBE V IZOBRAŽEVANJE

Že s samimi začetki postavitve temeljev teorije človeškega kapitala se je velik del raziskovanja osredotočil na način izračuna višine naložbe oz. koristi investicije v izobraževanje. Sprva so omenjeni izračuni vsebovali le analize vpliva splošnega izobraževanja na porazdelitev in višino dohodka posameznika, kasneje pa so se analize razširile na raven *dinamičnega modela teorije človeškega kapitala*, ko se v izračun vključi tudi vpliv izobraževanja ob delu, usposabljanja in izpopolnjevanja ter seveda druge oblike investicij v človeški kapital.

Prvi, ki je postavil kvalitativen model izračuna razmerja med izobrazbo in zaslužki s pomočjo pajčevinastega tipa modela, je bil Freeman. Hkrati so se tudi že razvijale kvantitativne metode, ki so temeljile na izračunih pričakovane stopnje donosa, ki jo danes računamo s pomočjo metode analize stroškov in koristi in je po mnenju mnogih teoretikov najbolj primerna za prikaz ekonomske učinkovitosti naložb v izobraževanje (Bevc 1991, 27-78).

3.6.1. Analiza stroškov in koristi

Osnovni izračun učinka naložbe v izobraževanje temelji na opredelitvi stroškov zanjo in koristi, ki naj bi iz naložbe sledile, ter na razmerju med njimi. Prav tako je treba omenjeno razmerje primerjati z alternativnim možnimi naložbami in njihovo donosnostjo, saj se posameznik na podlagi omenjenih izračunov oziroma primerjav donosnosti investicij odloči, ali bo investiral v izobrazbo ali v alternativne možnosti. Kot že zapisano zgoraj, je analiza stroškov in koristi tista, ki v ekonomski teoriji najbolje prikaže izračun učinkovitosti naložbe.

Munasinghe (1990, 1. odstavek) jo opredeli približno takole:

Analiza stroškov in koristi²² je oblika ekonomske analize, v okviru katere so stroški in koristi naložbe ovrednoteni in medsebojno primerljivi. Stroški so navadno opredeljeni s strani oportunitetnih stroškov, ki jih ne bi imeli v primeru izvedbe naložbe, koristi pa so navadno opredeljene kot človeku koristne posledice. Na podlagi ocene primerljivosti se odločimo, ali bo naložba izvršena ali ne.

S tem postopkom ocenimo učinke izobraževanja posredno, preko stopenj donosa, ključne značilnosti ocene pa so naslednje (Bevc 1991, 95):

- tržne cene ekonomskih učinkov ni, zato določimo obračunsko ceno. Vendar pa pri vrednotenju koristi/učinkov ni jasno začrtanega načina njihove meritve, saj le-teh ne moremo vrednotiti oziroma jim pripisati vrednosti;
- tako za oceno stroškov kot za oceno učinkov je potreben prikaz starostno-izobrazbeno-dohodkovnega profila;
- treba je upoštevati razlike v neto zaslužkih na ravni posameznika, ki so merilo neposrednih ekonomskih koristi izobraževanja in pomenijo merilo povečane dodane proizvodnje le pod naslednjimi pogoji: osebni dohodki naraščajo v skladu s splošno produktivnostjo, izobraževanje nima zunanjih ali neposrednih in neekonomskih učinkov, ki v stvarnosti pogosto ne veljajo;
- za realnejšo oceno učinkov izobraževanja je treba oceno na osnovi razlik v dohodkih popraviti s pomočjo korektivnih uteži (za opredelitev raznih drugih vplivov in učinkov);
- s tem postopkom ocenimo mejno (dodatno) in ne celotno ekonomsko korist posameznih ravni izobraževanja oz. stopenj izobrazbe.

²² Kritiki analize trdijo, da je neuporabna, saj namen izobrazbe ni le in zgolj ekonomski, pač pa ima velik vpliv na druge družbene razsežnosti, ki jih omenjena analiza zanemari (Bevc 1991, 89).

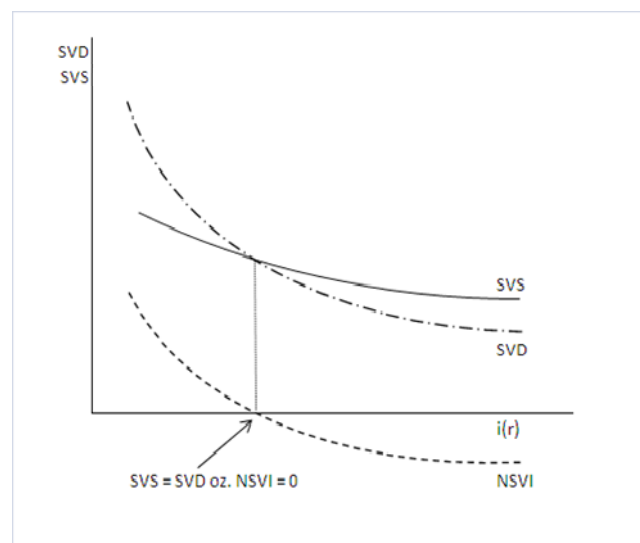
3.6.2. Interna stopnja donosa

Interna stopnja donosa je eden izmed treh načinov izračuna analize stroškov in koristi²³ in »računa diskontni faktor, ki izenači sedanjo vrednost koristi z investiranimi stroški« (Ehrenberg in Smith 2000, 314). »Gre za obrestno mero, pri kateri naj bi bila neto sedanja vrednost enaka nič« (Bevc 1991, 97-98; Lleras 2004).

Geraint zasebno interno stopnjo donosa²⁴ izobrazbe opredeli kot letno vrednost dobička na posameznikovo izobrazbo, izraženo kot odstotek stroškov posameznika, ki pridobiva to izobrazbo (Geraint 1993, 28).

V nadaljevanju bom prikazala potek funkcije neto sedanje vrednosti bodočih zaslužkov od investicije v izobrazbo (slika 3.2.) in njen izračun za investicijo v neskončno in za investicijo do upokojitve.

Slika 3.2. Graf neto sedanja vrednost bodočih zaslužkov od investicije v izobrazbo



Vir: Predavanja in vaje pri predmetu Razvoj in izobraževanje kadrov (Ilič 2006).

²³ Razmerje med učinki (koristi) in stroški, neto sedanja vrednost in interna stopnja donosa (imenovana tudi metoda stopenj donosa). *Razlika med zaslužki*: meri razlike med zaslužki posameznikov z različnimi stopnjami izobrazbe. *Neto sedanja vrednost (NPV)* je sedanja vrednost prihodka ali prihrankov minus sedanji osnovni stroški, ki naraščajo skozi življenjsko obdobje (Kallmann n.d., 3). *Notranja stopnja donosov (IRR)* meri obratno od NPV (Bevc 1991, 97; Rumble 1997, 182) Obstajata še dve meri: funkcija zaslužkov (Mince1958, 288- 289) in skrajšani postopek ocene stopenj donosa ali metoda bližnjice. Z obema metodama lažje izračunamo povprečno individualno stopnjo donosa za posamezno leto izobraževanja, saj zahtevata manj podatkov (Bevc 1991, 101).

²⁴ Uporablja se tudi izraz *privatna interna stopnja donosa*.

Slika 3.2. prikazuje neto sedanjo vrednost bodočih zaslužkov (NSVI), ki je enaka razliki med sedanjo vrednostjo toka donosov od investicije in sedanjo vrednostjo toka stroškov investicije. Tam, kjer je $SVS=SVD^{25}$, je vrednost NSVI = 0 in to točko imenujemo *interna stopnja donosa*. Kratko bi lahko zapisali: vsota pričakovanih koristi je enaka vsoti sedanjih vrednosti stroškov, njuna razlika oziroma neto sedanja vrednost pa je enaka 0.

Matematični zapis interne stopnje donosa, kjer so K koristi, S stroški, r interna stopnja donosa in n obdobje toka koristi in stroškov, prikazuje spodnja enačba:

$$\sum_{t=1}^n \frac{K_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^n \frac{S_t}{(1+r)^t} \quad \text{ali} \quad \sum_{t=1}^n \frac{K_t - S_t}{(1+r)^t} = 0$$

Vir: (Bevc 1991, 97-98)

V nadaljevanju bom podala prikaz izračuna neto sedanje vrednosti bodočih zaslužkov (NSVI), ko gre investicija v neskončno oziroma se te investicije časovno ne določi. Gre za izračun, kjer je vrednost NSVI odvisna od višine interne stopnje donosa r oziroma od vrednosti obrestne mere, saj višja kot je le-ta, nižja je vrednost NSVI oziroma nižji je donos naložbe²⁶:

$$\begin{aligned} \sum_{t=1}^{\infty} \frac{K_t - S_t}{(1+r)^t} &= \frac{K_0 - S_0}{(1+r)} + \frac{K_0 - S_0}{(1+r)^2} + \frac{K_0 - S_0}{(1+r)^3} + \dots = (K_0 - S_0) \sum_{t=1}^{\infty} \frac{1}{(1+r)^t} \\ &= (K_0 - S_0) \sum_{t=1}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r} \right)^t = (K_0 - S_0) \left(\frac{1}{1 - (1 - r)} \right) = \frac{K_0 - S_0}{r} \end{aligned}$$

Vrednost NVSI z večanjem r vedno bolj konvergira k vrednosti 0, kar pomeni, da bi investicija z vedno večjo obrestno mero skozi neskončno izgubljala svojo vrednost.

Ker pa je izračun neto sedanje vrednosti investicije v neskončnem času nesmiseln, saj se donosi od izobraževanja posamezniku vračajo le v času njegove zaposlitve, podajam

²⁵ SVS – neto sedanja vrednost toka stroškov, SVD – neto sedanja vrednost toka donosov investicije

²⁶ Gre za neskončno geometrijsko vrsto, za vsoto katere velja $s = \frac{a_1}{1-q}$ za $|q| < 1$ (Erbežnik 2001, 299).

spodnjo enačbo, ki prikazuje vsoto neto sedanjih vrednosti od investicije v času do upokojitve oziroma cca. starosti 60 let²⁷:

$$\sum_{t=1}^{60} \frac{K_t - S_t}{(1+r)^t} = \frac{K_0 - S_0}{(1+r)} + \frac{K_0 - S_0}{(1+r)^2} + \frac{K_0 - S_0}{(1+r)^3} + \dots + \frac{K_0 - S_0}{(1+r)^{60}} =$$

$$(K_0 - S_0) \sum_{t=1}^{60} \frac{1}{(1+r)^t} = (K_0 - S_0) \frac{(1+r)^{60} - 1}{(1+r) - 1} = (K_0 - S_0) \frac{(1+r)^{60} - 1}{r}$$

Podobno kot v primeru enačbe NSVI za izračun v neskončno je tudi v primeru izračuna donosnosti izobraževanja v času do 60-ih let starosti odvisen od vrednosti r , saj se z večanjem le-tega vrednost donosnosti zmanjšuje. Odvisnost vrednosti NSVI od vrednosti r prikazuje tudi *slika 3.2*. Lahko bi trdili, da se investicija v izobrazbo obrestuje v primeru, ko je neto sedanja vrednost toka donosov (SVD) večja od neto sedanje vrednosti toka stroškov (SVS) in je vrednost r čim manjša.

Kot že izpostavljeno, je interno stopnjo donosa možno izračunati v primeru investiranja v izobraževanje, za katerega nam je znano obdobje toka in koristi, več težav pa se pojavi pri oblikah investicij v človeški kapital, v primeru katerih je časovno obdobje težko opredeliti ali je »neprimerno« dolgo, saj za interno stopnjo donosa velja zakon padajočih donosov, ko naj bi se z večanjem let izobraževanja (več stopenj) koristi investicije vanj manjšale, stroški pa rasli.

Za posameznika, ki se odloča o investiranju v izobraževanje, je pomembna **zasebna mejna interna stopnja donosa**²⁸, ki primerja stroške smeri ali stopnje izobraževanja z njenimi koristmi na drugi strani²⁹. Posameznik se bo za omenjeno investiranje odločil le pod pogojem, da je vložek v izobraževanje dovolj velik oziroma je povračilo od izobraževanja (kasneje višji dohodki) višje od sedanjih stroškov za izobraževanje (nižji dohodki sedaj) (Becker 1964, 15-16, 46; Ehrenberg in Smith 2000).

²⁷ Gre za končno geometrijsko vrsto, za vsoto katere velja $S = a_1 \frac{q^n - 1}{q - 1}$ za $q \neq 1$ (Erbežnik 2001, 300).

²⁸ Njen utemeljitelj je Fisher, od tod izraz Fisherjeva interna stopnja donosa (Bevc 1991, 98).

²⁹ Pri posameznem izračunu donosnosti investiranja v izobraževanje v primeru mejnega izračuna, se upoštevajo prvi in drugi le na posamezni stopnji ali smeri, brez upoštevanih predhodnih še doseženih stopenj ali smeri (Bevc 1991, 98).

3.7. EKONOMSKI UČINKI FORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA

Osnovni model človeškega kapitala opredeljuje vpliv formalnega izobraževanja na dohodke posameznika oz. proučuje ekonomske učinke za posameznika. Namen izobrazbe je pridobiti potrebno znanje za opravljanje določenega dela, kar nam da možnost večje individualne produktivnosti, ki določa raven osebnega dohodka. Prav tako naj bi dolžina šolanja večala posameznikovo zalogo človeškega kapitala, kar naj bi se odražalo na opravljenem delu oziroma produktivnosti, saj nam znanje omogoča lažje soočanje z nalogami, ravnanje s tehnologijo in razumevanje procesov .

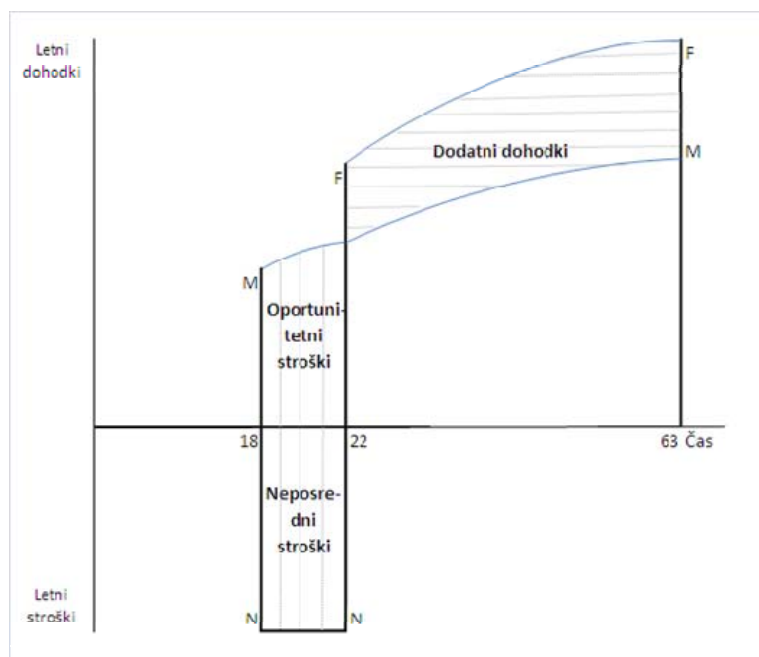
V okviru ekonomskega učinka formalnega izobraževanja je osrednje vprašanje, kolikšna je višina učinka in katera raven oziroma stopnja izobrazbe največ doprinese k povišanju dohodka?

Mnogi teoretiki (Mincer 1958; Becker 1964; Ehrenberg in Smith 2000; Weil 2005) so mnenja, da je ekonomski učinek tem višji, tem višja je raven izobrazbe. Tako Mincer pravi, da so zaslužki posameznikov z zaključeno univerzitetno izobrazbo višji od tistih, ki imajo opravljenih manj šol oziroma nižjo končno izobrazbo, saj naj bi posamezniki z več »treninga« (znanja) zaslužili višje plačilo (Mincer 1958, 285-292).

Tudi v primeru formalnega izobraževanja mora posameznik delovati racionalno z namenom primerne odločitve ali šolanje nadaljevati ali ne. Omenjeno vprašanje se največkrat pojavlja (npr. v Ahčan et. al. 2006) v primeru odločanja za nadaljevanje šolanja v smeri študija in kasneje podiplomskega študija, saj se posamezniki le redko zavedajo pomembnosti izobrazbe v predhodnih letih, ko je sila šolanja navadno podana s strani staršev in vrstnikov. V primeru odločanja za študij v ospredje največkrat pride zavedanje oportunitetnega stroška izgubljenega zaslužka v času izobraževanja, nastanejo pa dokaj visoki neposredni in posredni stroški, da izobraževanje lahko izpeljemo.

Primer odločanja posameznika za investiranje v človeški kapital – investicije v študij - je prikazan v *sliki 3.3*.

Slika 3.3. Graf investicije v človeški kapital – primer investicije v študij



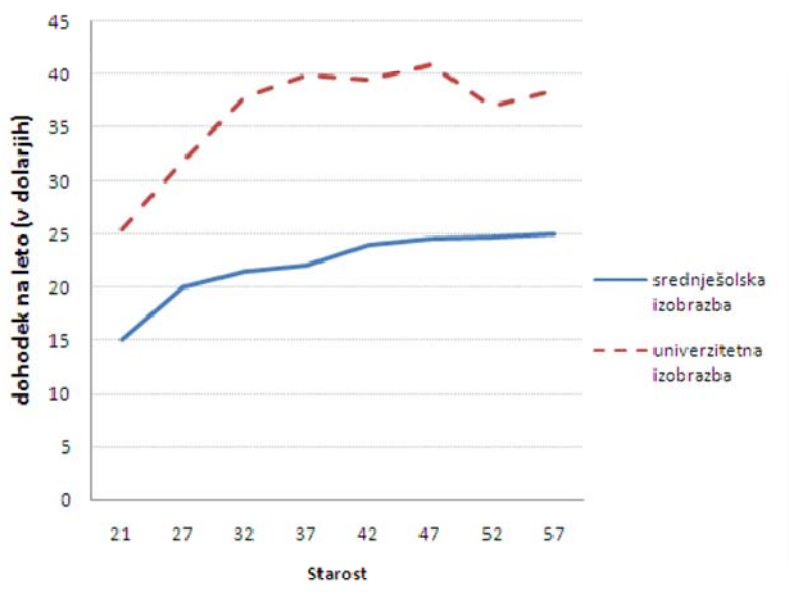
Vir: Lah (2002, 54).

Posameznik se bo za nadaljevanje izobraževanja (študij) odločil v primeru, če bodo dodatni dohodki v času zaposlitve večji od vsote neposrednih in posrednih stroškov v času študija. *Slika 3.3.* tako prikazuje razliko v dohodkih med srednješolsko in univerzitetno izobraženim posameznikom, kjer krivulja MM prikazuje dohodke prvega in krivulja FF dohodke drugega. Razlika v višini dohodka med srednješolsko in univerzitetno izobraženim posameznikom v času do upokojitve je tako prikazana v dveh pozicijah:

- krivulja FF je nad krivuljo MM;
- višina razlike v dohodkih je enaka ploščini lika med krivuljo MM in FF oz. lika, ki prikazuje dodatne dohodke.

Odgovor na vprašanje, koliko doprinese k višini dohodka posameznika posamezni nivo izobrazbe, sta prikazala tudi Ehrenberg in Smith (2000), ko sta proučevala višino dohodka posameznika v odvisnosti od starosti in izobrazbe, kar prikazuje *slika 3.4.*

Slika 3.4. Graf življenjske črte/poti zaslužkov zaposlene ženske v odvisnosti od starosti in višine izobrazbe



Vir: Ehrenberg in Smith (2000, 312).

Slika 3.4. prikazuje porazdelitev višine dohodka posameznika v odvisnosti od njegove starosti in višine izobrazbe. Iz slike je razvidno, da dohodkovno najbolj pridobijo posamezniki z daljšo dolžino šolanja oziroma z višjo stopnjo izobrazbe ali večjo zalogo človeškega kapitala. Prav tako je mogoče opaziti zakonitost teorije človeškega kapitala, ko naj bi veljal zakon padajočega donosa, saj naj bi se z leti šolanja oziroma kasneje, ko naj bi vlagali v izobraževanje, stroški za tega večali, učinki pa posledično manjšali. Mincer navaja, da se skozi leta merijo čas oziroma trajanje pridobivanja izkušenj, biološka rast ter tudi odkloni oziroma nižanje ali slabljenje produktivnosti. Porast izkušenj in posledično produktivnosti se izraža v porastu zaslužkov skozi leta vse do točke, ko zaradi bioloških razlogov (staranje, psihična in fizična oslabelost, bolezni) privedejo do zmanjšanja dohodka (Mincer 1958, 294).

Na vprašanje, katera raven izobrazbe prinaša največjo stopnjo donosa k dohodku posameznika, se je skozi leta raziskav oblikovalo več mnenj. V splošnem večina teoretikov zagovarja tezo, da je najbolj donosna naložba v osnovnošolsko stopnjo izobrazbe (Schultz 1972, 337; Leslie in Brinkman v Rumble 1997, 187), medtem ko

Psacharopoulos poudari, da sta primarna in posebno sekundarna izobrazba pomembni in absolutno potrebni za pridobitev dobre in primerne zaposlitve (Psacharopoulos v Rumble 1997, 187).

V tabeli 3.2. je prikazana donosnost posamezne stopnje izobrazbe, iz katere je razvidno, da v primeru univerzitetne izobrazbe h končnemu zaslužku največ doprinese osnovnošolska izobrazba, srednješolska izobrazba h končnemu zaslužku doprinese cca. 70 % osnovnošolske izobrazbe, medtem ko univerzitetna izobrazba doprinese cca. 85 % osnovnošolske izobrazbe oziroma 45 % vsote dohodka osnovnošolske in srednješolske izobrazbe.

Tabela 3.2. Povprečje denarnega zaslužka moških, porazdeljeno glede na vsako posamezno leto izobrazbe v ZDA, 1983

Dosežena izobrazba	Zaslužek moških s to izobrazbo	Delež zaslužka glede na nižjo raven izobrazbe	Neto porast zaslužka	Število let vloženi v pridobitev stopnje izobrazbe	Dohodek na leto izobrazbe
osnovna šola (8 let)	10,308	-	-	8	1289
srednja šola (4 leta)	17,568	10,308	7260	4	1815
fakulteta (4 leta)	26,152	17,568	8584	4	2146

Vir: Rumble 1997, 186.

V tabeli 3.3. poleg donosnosti osnovnošolske, srednješolske in univerzitetne izobrazbe podajam tudi donosnost magisterija in doktorata na primeru Slovenije v letu 2004.

Tabela 3.3. Povprečna mesečna neto plača po izobrazbenih stopnjah (Slovenija 2004; v tolarjih)

Dosežena izobrazba	Povprečna mesečna neto	Delež zaslužka glede na nižjo raven izobrazbe	Neto porast zaslužka	Število let vloženi v pridobitev stopnje	Dohodek na leto izobrazbe
osnovna šola (8 let)	90171,3	-	-	8	11271,4
srednja šola (4 leta)	139532,5	90171,3	49361,2	4	12340,3
fakulteta (4 leta)	215146,8	139532,5	75614,3	4	18903,6
magisterij (2,5 let)	308356,6	215146,8	93209,8	2,5	37283,9
doktorat (4 leta)	339411,0	308356,6	31054,4	4	7763,6

Vir: prirejeno po Ahčan et.al. (2006, 26) in lastni izračuni.

V tabeli 3.3. podajam izračune donosnosti posamezne stopnje izobrazbe za Slovenijo v letu 2004. Izračuni popolnoma potrjujejo teze Schultza (1972), Leslie in Brinkmana (v Rumble 1997), da je med osnovnošolsko, srednješolsko in univerzitetno izobrazbo najbolj donosna prav prva. Pri upoštevanju višjih stopenj izobrazbe pa se izkaže, da v Sloveniji za najbolj donosnega velja magisterij, ki je v poprečju za 12,52 EUR bolj donosen od osnovnošolske izobrazbe. Najnižjo donosnost na višino izobrazbe ima v Sloveniji doktorska izobrazba z 1/3 višine donosnosti osnovnošolske izobrazbe.

Ob pomembnosti visoke stopnje izobrazbe, njenem prispevku k osebemu dohodku, existenci in samozadovoljstvu, se poraja vprašanje: zakaj je stopnja donosnosti univerzitetne izobrazbe nizka? Kot navaja Rumble (1997, 185), je odgovor mogoče iskati v samih stroških izobraževanja, ko so ti v primeru univerzitetne izobrazbe precej višji kot pri primarni in sekundarni izobrazbi, prav tako so univerzitetno usmerjeni posamezniki »nabiti« z idejo o zaslužkih, kar otroci v primarni in delno sekundarni izobrazbi niso.

3.8. EKONOMSKI UČINKI IZOBRAŽEVANJA OB DELU, IZPOPOLNJEVANJA IN USPOSABLJANJA

Z družbenim in tehnološkim razvojem je velik pomen pri ljudeh pridobilo vseživljenjsko učenje, ko se izobraževanje ne konča s pridobitvijo določene stopnje izobrazbe v skladu s formalnim izobraževanjem, pač pa se to lahko nadaljuje tudi kasneje ob delu, ko se posameznik že zaposli, ali pa si s pomočjo izpopolnjevanja, usposabljanja ali dodatnega izobraževanja širi obzorja in pridobiva nova znanja, s katerimi si večja kompetence na trgu delovne sile, širi zalogo človeškega kapitala in večja svojo vrednost v smislu boljše produktivnosti v delu, ki ga opravlja. V skladu z zapisanim, so teoretiki začeli proučevati ekonomske učinke za posameznika tudi na tem področju.

Kot navaja Geraint (1993, 8), razširjeni osnovni model oziroma tako imenovani **dinamični model teorije človeškega kapitala** obravnava tudi investicije v izobraževanje v smislu delnega izobraževanja – neformalnega in usposabljanja, ki se povezujeta z nepolnim delovnim časom. Omenjeni model je opredelil **Ben-Porath** na podlagi kritike osnovnega modela, ki naj bi zanikal možnost povezanosti hkratnega

izobraževanja in polnega dela (full time job). Ben-Porath (1967) tako trdi, da gre le za dopolnitev, kjer posameznik sam določa, koliko svojega prostega časa bo namenil kateri aktivnosti in koliko bo iz nje pridobil.

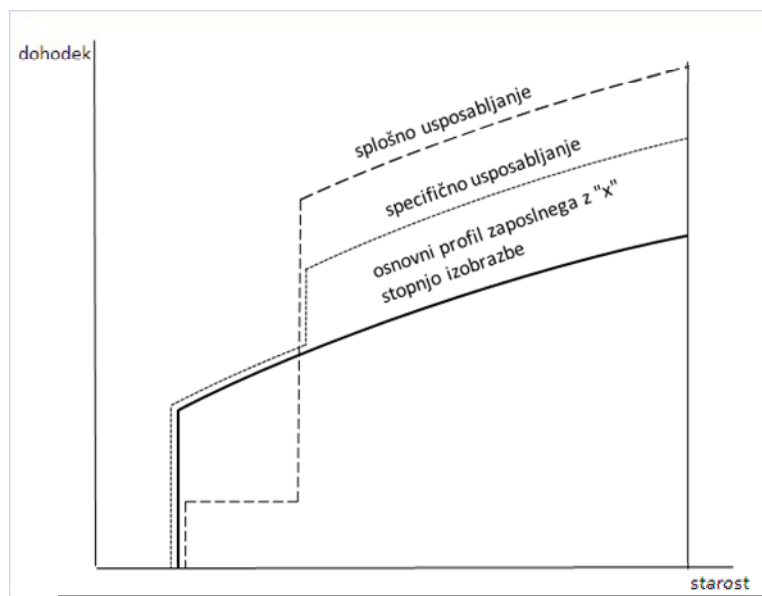
Večanje usposobljenosti in produktivnosti zaposlenih je tako mogoče z neprestanim učenjem in pridobivanjem novih sposobnosti ali z izboljševanjem starih, kar nakazuje na pomembnost izobraževanja odraslih in da je mogoče svoje prihodke povečati tudi ob delu, ko izobraževanja in usposabljanja ne ukinemo, pač pa ga nadaljujemo in s tem svoje prihajajoče dohodke povečamo. Izobraževanje ob delu in usposabljanje naj bi po mnenju Beckerja (1964, 153-154) tako imela enako korist in učinke na opazovane zasluzke kot formalna izobrazba. Enačimo ju lahko z ostalimi investicijami v človeški kapital, saj naj bi bil starostno – dohodkovni profil strmejši med boljše usposobljenimi in izobraženimi osebami, izobraževanje ob delu pa naj bi omenjeni profil naredil še strmejši (Becker 1964, 59).

Becker prav tako poleg izobraževanja ob delu loči tako imenovano *splošno* in *specifično usposabljanje*, ki se ga posameznik lahko udeležuje v podjetju ali izven podjetja, kjer je zaposlen, na lastno pobudo ali pobudo delodajalca. Osnovna razlika med obema vrstama usposabljanja je, kot navaja Becker (1964), v tem, da prvo pospešuje bodočo produktivnost usposobljenca ne glede na podjetje, v katerem dela, in na delo, ki ga opravlja, medtem ko drugo pospešuje produktivnost zaposlenega le v podjetju, v katerem je zaposlen. Posledično se drugače vrednoti tudi prispevek k višini dohodka s strani obeh usposabljanj.

Slika 3.5. ponazarja učinek usposabljanja (splošnega in specifičnega) na dohodek usposobljenca. V primeru *splošnega usposabljanja* le-to plača zaposleni sam, saj povečuje njegove bodoče dohodke ne glede na podjetje, v katerem je zaposlen. Mejni produkt dela se tako poveča v vseh konkurenčnih podjetjih za enako stopnjo, enako velja za plače. To je tudi razlog, da delodajalci ne plačujejo splošnega usposabljanja, saj ne morejo zagotovo trditi, da posamezniki po končanem usposabljanju ne bodo poiskali nove zaposlitve.

Razlika v višini dohodka med obema usposabljanjema je prikazana na *sliki 3.5.*

Slika 3.5. Graf učinkov usposabljanja



Vir: Blaug (1970, 196).

V primeru splošnega usposabljanja velja (Becker 1964, 12-13):

$$MP_0' = W_0 + C \text{ oziroma } MP_0 = W_0 + k,$$

kjer je MP_0' velikost možnega mejnega produkta, W_0 je neto zaslužek in C je vsota posrednih in neposrednih stroškov izobraževanja. Zapisano nakazuje na dejstvo, da so po končanem splošnem usposabljanju dohodki usposobljenecov manjši od njihove oportunitetne mejne produktivnosti za stroške usposabljanja, a hkrati za povečan mejni produkt višje kot pred usposabljanjem³⁰.

V primeru *specifičnega izobraževanja* stroške le-tega plačajo podjetja, ki izvajajo ali omogočajo omenjeno izobraževanje zaposlenih. V tem primeru se podjetju plača plačati stroške izobraževanja, saj se mejna produktivnost v teh podjetjih poveča bolj kot v podjetjih, ki specifičnega izobraževanja ne izvajajo ali omogočajo. Hkrati pa je treba poudariti, da specifična izobraževanja ne prinesejo koristi posamezniku, saj z njimi ne more konkurirati v drugih podjetjih in se plača specifično usposobljenih delavcev posledično poveča za manj, kot se poveča mejni produkt.

³⁰ Zapisani učinek usposabljanja (specifičnega ali splošnega) velja ob predpostavki popolne konkurence na trgu dela.

V splošnem velja (Becker 1964, 9):

$$MP_0' = W_0,$$

ob predpostavki popolnega specifičnega usposabljanja³¹.

Hkrati je mogoče, da si stroške usposabljanja delita tako delodajalec kot zaposleni. V tem primeru gre za tako imenovano *nepopolno specifično usposabljanje*, ko ima posameznik od usposabljanja korist (znanje, s katerim lahko konkurira na trgu dela) in se delodajalcu poveča mejni produkt in posledično dobiček (Geraint 1993, 16-18).

Pomen specifičnega kapitala v okviru porazdelitve in višine dohodka poudarja tudi Telser, ko trdi, da je specifični človeški kapital ena od determinant zasebne in družbene stopnje donosa investiranja v človeški kapital (Telser 1980, 5).

Razlike v usposobljenosti posameznika ne variirajo samo med poklici ali med različnimi stopnjami izobrazbe, pač pa je mogoče variiranje dohodka opaziti tudi znotraj poklicev in enake stopnje izobrazbe. Velik vpliv na omenjeno tezo ima delovna doba, ki velja za neke vrste »specifično usposabljanje«, saj delovne izkušnje na samem delovnem mestu močno doprinesejo k produktivnosti posameznika. Prav tako so se tisti, ki delo opravljajo dlje časa, lahko večkrat usposabljali in posledično večali naklon³² življenjske poti zaslužka – funkcije zaslužka, saj je le-ta odvisen od količine usposabljanja in narašča z leti (Mincer 1958, 288-289).

3.9. KRITIKE TEORIJE ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Teorijo človeškega kapitala so skozi leta proučevanja mnogi (Mincer 1958; Johnes 1993; Fitz-enz 2000) dograjevali in spreminjali. Osnovna in bistvena sprememba klasične teorije človeškega kapitala od sodobnih različic je ravno v tem, da danes v koncept človeškega kapitala avtorji ne vključujejo le pridobljenih sposobnosti, pač pa tudi prirojene, ki jih je v klasični teoriji Schultz (1968, 1972) pojmoval kot enakomerno porazdeljene v družbi in zato nepomembne.

³¹ Podjetje plača vse stroške usposabljanja in dobi vse njegove donose (Ilič 2007, 65).

³² Po Mincerju naj bi bilo usposabljanje tisto, ki kar za tretjino obrazloži razlike v ukrivljenosti in razporeditvi dohodka (Mincer 1958, 294).

Fitz-enz poudarja dejstvo, da ni investiranje v človeški kapital preko izobrazbe, sposobnosti in truda edini način, ki vpliva na izboljšanje produktivnosti, pač pa so pomembni tudi drugi dejavniki, zlasti posameznikova sposobnost, iznajdljivost oz. posameznikove osebne značilnosti (Fitz-enz 2000, 6). Prav tako podobno tezo zagovarja **Mincer**, ki je mnenja, da imajo pri porazdelitvi dohodka pomembno vlogo tudi tako imenovani neekonomski faktorji, ki posamezniku dajejo veliko predispozicij, možnosti, informacij in racionalnosti (Mincer 1958, 283).

V nadaljevanju poglavja bom opredelila le najpomembnejša področja kritike teorije človeškega kapitala, ki je avtorji sicer ne negirajo, ampak osnovno teorijo v večini le dopolnijo. Zlasti so poudarili dejavnike individualnega povpraševanja po izobraževanju, kot so na primer:

»prirojene sposobnosti, družinske razmere, obstoj različnih virov naložb v človeški kapital, različna kakovost šolanja, formalno in neformalno izobraževanje, izobraževanje kot glavna ali z delom kombinirana aktivnost (redno izobraževanje in izobraževanje ob delu), analiza naložb v pošolsko izobraževanje in v tem okviru v usposabljanje in izpopolnjevanje, temeljna analiza, kaj šola oz. izobraževanje naredi (poveča produktivnost ali opozori na prirojene sposobnosti, ali je sredstvo za uzakonitev medgeneracijskega prenosa neenakosti, razmerje med izobrazbo in zaslužki)« (Bevc 1991, 27).

V okviru proučevanja teorije človeškega kapitala so izpostavljene zlasti naslednje kritične točke³³:

- Odnos med izobrazbo in osebnimi dohodki

Kritiki so mnenja, da razlika v osebnih dohodkih ni realni odraz razlik (stopnje, smeri) v izobrazbi, pač pa je treba upoštevati tudi ostale zunanje vplive, kot so prirojene lastnosti, lastno in družbeno vrednotenje izobrazbe itd. (Bevc 1991).

³³ Razdelki kritik so povzeti po Bevc (1991).

Prav tako so mnenja, da je treba med vpliv izobrazbe na posameznikovo produktivnost in učinkovitost postaviti intervenirajočo variabla sposobnost, ki naj bi lahko vpliv izobrazbe znatno zmanjšala: »Nekdo, ki ima samo končano srednjo šolo in nadpovprečno visoko sposobnost, ima lahko veliko večji vpliv na produktivnost ali učinkovitost kot nekdo, ki ima visoko šolo in povsem povprečne sposobnosti« (Jerovšek 1980, 36). Becker trdi, da tudi če bi bile sposobnosti posameznikov med njimi enakovredno razporejene, bi še vedno obstajale razlike v porazdelitvi dohodka, saj nekateri v sebe (izobrazbo) investirajo več kot drugi (Becker 1964, 153).

- Odnos med osebnimi dohodki in produktivnostjo

Omenjena kritika se nanaša na predpostavko teorije človeškega kapitala o popolnosti trga, za katerega kritiki trdijo, da ne obstaja in tako razlike v osebnih dohodkih ne merijo ustrezno razlik v produktivnosti posameznikov.

- Odnos med produktivnostjo in izobrazbo

Gre za kritiko s strani teorije selekcioniranja (screening), ki izobrazbo postavi v vlogo filtra, s katerim delodajalci lažje ocenijo primernost posameznika za posamezno delo na podlagi njegovih prirojenih in drugih sposobnosti, ki jih Denison (Hough 1993, 13-14) odpravi z vpeljavo »koeficienta α «. Po teoriji selekcioniranja izobrazba ni dejavnik večanja produktivnosti, pač pa le pokazatelj posameznikove primernosti za posamezno delo. S tem, ko so posamezniki bolj primerni za neko delo, se na tem delovnem mestu tudi bolje izkažejo (posledica je vidna kot večja produktivnost), jih delodajalci tudi primerno nagradijo, kar se izraža v večjem posameznikovem osebnem dohodku (Geraint 1993, 18-20).

- Neekonomske in posredne koristi izobraževanja³⁴

Kritiki metode analize stroškov in koristi so mnenja, da se neekonomske in posredne koristi izobraževanja odražajo v višji splošni produktivnosti, hkrati pa ne v razlikah v osebnih dohodkih.

³⁴ Ali tudi: učinki brezposelnosti na stopnje donosa (predpostavka o nični brezposelnosti); odnos med sedanostjo in prihodnostjo (izračun na podlagi donosnosti preteklih naložb, kar ni nujno pravi razlog za odločitev o prihodnjih naložbah); pomen individualne (privatne) stopnje donosa (posamezniki se pri investiranju v izobraževanje odločajo na podlagi drugih dejavnikov kot pri drugih naložbah), negativni učinki izobraževanja (funkcionalna nepismenost kot posledica slabe kakovosti obveznega (osnovnega) šolanja (Bevc 1991, 101).

Blaug (1970, 1, 30) o vplivu izobraževanja na osebni dohodek preko večanja produktivnosti izpostavlja idejo o »vmesnem« človeškem faktorju, ki naj bi umetno določil dohodke posameznikov z različno stopnjo izobrazbe na podlagi ideje, da naj bi bili zaradi količine let šolanja tudi bolj produktivni oziroma bi lažje razpolagali z znanjem in veščinami ter se spoprijeli s težavnostjo dela.

Tako bi lahko trdili, da smo koncept: *višja, kot je izobrazba, višji je dohodek posameznika*, »uzakonili« sami na podlagi truda in oportunitnih stroškov, ki smo jih »žrtvovali« v času izobraževanja in večje sposobnosti, ki naj bi jo z leti šolanja pridobili.

4. EMPIRIČNA RAZISKAVA: Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih »podjetja X«

4.1. UVOD V RAZISKOVALNO NALOGO

V okviru empiričnega dela diplomske naloge bom z različnimi statističnimi analizami in raziskovalnimi metodami skušala preveriti veljavnost modela človeškega kapitala oziroma ekonomske učinke investiranja v izobrazbo za zaposlene v podjetju »X«. Veljavnost modela bom preverjala le za zaposlene upravne stavbe podjetja. Kot že zapisano, je podjetje želelo v okviru raziskave ostati anonimno³⁵, a je k poteku raziskave zelo pripomoglo s posredovanjem kadrovske informacije o politiki izobraževanja zaposlenih, sistemu nagrajevanja in vrednotenju delovne uspešnosti. Prav tako je omogočilo stike s posamezniki znotraj podjetja, ki so pomagali pri pridobivanju podatkov in informacij.

Da bi lažje razumeli, kaj za posameznega zaposlenega v tem podjetju pomeni izobraževanje, se moramo najprej približe spoznati s podjetjem. Tako bom v okviru poglavja 4.2. Podjetje »X« skušala prikazati izobrazbeno strukturo zaposlenih, sistem in pomen izobraževanja, na kratko opredelila sistem nagrajevanja, način vrednotenja delovne uspešnosti in analizirala odgovore na vprašanja, posredovana kadrovske službi podjetja. Podatke sem pridobila s pomočjo kadrovske službe (Vprašalnik – priloga A) in tudi z analizo letnih poročil podjetja.

Nadaljevanje diplomskega dela bo popolnoma usmerjeno v empirični del, v katerem bom opisala uporabljene raziskovalne metode in statistične analize, način vzorčenja, prikazane bodo tudi same spremenljivke, podane hipoteze in operacionalni model ter nazadnje podani analiza in interpretacija. V tem delu bom tako s pomočjo anketnega vprašalnika veljavnost modela človeškega kapitala preverjala neposredno med samimi zaposlenimi.

³⁵ Zaradi želje po anonimnosti, viri dobljeni s strani podjetja niso navedeni z imeni, pač pa le z osnovnimi navedbami.

4.2. PODJETJE »X«

Podjetje »X« spada med večja slovenska podjetja z dolgoletno tradicijo in ima pomemben vpliv na razvoj slovenskega gospodarstva. Kot tako se podjetje zaveda pomembnosti zadovoljstva in razvoja kadrov ter potrebe po strokovnem znanju in nenehnem izpopolnjevanju na delovnem mestu, zlasti z vidika rasti in poslovne uspešnosti. S tem namenom letno namenijo cca. 800.000 EUR³⁶ (Vprašalnik – priloga A) prav za usposabljanje kadrov in za raziskovalne namene organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih. V enem izmed letnih pročil navajajo: »Vsako uspešno skupino sestavljajo posamezniki, ki ustvarjalnost uresničujejo z medsebojnim dopolnjevanjem. Samo zadovoljni, izobraženi, odprti in ustvarjalni posamezniki bomo uspešno delovanje skupine lahko uresničevali tudi jutri« (Podjetje »X« 2008, 106).

4.2.1. Sistem izobraževanja in usposabljanja ter zaposleni v PODJETJU »X«

Kot je navedeno v letnih poročilih, je temeljni cilj, ki si ga na področju ravnanja s človeškimi viri prizadeva uresničiti podjetje »X«, usmerjeno predvsem v oblikovanje in zagotavljanje optimalne kadrovske in izobrazbene strukture zaposlenih. Tako je zaposlovanje v samem podjetju selektivno in usklajeno s predhodno zastavljenimi strateškimi razvojnimi cilji. V okviru zaposlovanja imata osrednji pomen zlasti upoštevanje in spodbujanje strokovnosti in predvsem vodilo, da se na delovna mesta zaposli ustrezno izobražen kader.

Tabela 4.1. prikazuje izobrazbeno strukturo zaposlenih v podjetju »X« od leta 2005 do leta 2007³⁷. V podjetju je skupaj zaposlenih 2.944 posameznikov, kar je od 6,36 % do 9,32 % več kot leta poprej. Povprečna stopnja izobrazbe v letu 2007 znaša 4,6 (srednješolska izobrazba) in je odraz zakonskih zahtev in same narave dela v franšizah podjetja. Kot lahko opazimo, se delež nižje izobraženega kadra iz leta v leto zmanjšuje.

³⁶ Kar skupno predstavlja cca. 0,1 % sredstev glede na prihodke od prodaje (brez trošarin) (priloga A).

³⁷ Izobrazbena struktura podjetja »X« je vretenasta z močnim osrednjim delom oziroma velikim številom zaposlenih s IV. in V. stopnjo izobrazbe.

Tabela 4.1. Izobrazbena struktura zaposlenih v podjetju »X«³⁸

	SKUPINA »X«			PODJETJE »X«		
	31. 12. 07	31. 12. 06	31. 12. 05	31. 12. 07	31. 12. 06	31. 12. 05
I. stopnja	63	70	79	37	40	43
II. stopnja	187	206	181	99	109	113
III. stopnja	43	36	43	21	21	24
IV. stopnja	1.035	967	982	538	546	545
V. stopnja	1.174	1.054	1.004	662	617	582
VI. stopnja	127	125	124	85	84	87
VII. stopnja	283	280	254	192	192	181
Magistri in doktorji	32	30	26	29	26	24
skupaj	2.944	2.768	2.693	1.663	1.535	1.599
* od tega znaša število zaposlenih pri franšizah	1.367	1.325	1.245	1.129	1.096	1.048

Vir: Podjetje »X« (2008, 178) in Podjetje »X« (2007, 184).

Velik poudarek podjetje namenja izobraževanju in usposabljanju kadra, saj sama narava dejavnosti podjetja zahteva »permanentno vrhunsko strokovno kompetenco zaposlenih, kar se odraža v stalni potrebi po osvajanju novih znanj« (Podjetje »X« 2008, 107; Vprašalnik – priloga A). V tem pogledu je bilo v letu 2007 pri raznih oblikah izobraževanj, usposabljanj in izpopolnjevanj zabeleženih skupaj kar 6.161 udeležencev. Skupno je bilo izvedenih 67.143 pedagoških ur usposabljanj, kar v povprečju predstavlja 24 pedagoških ur izobraževanj na zaposlenega. Podjetje je v letu 2007 dodatno formalno izobraževalo 122 posameznikov, kar predstavlja 3,9 % vseh zaposlenih. Organizirane so bile tudi razne oblike seminarjev, kjer so skupno zabeležili 2.039 udeležencev (Podjetje »X« 2008, 107).

Področja izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja obsegajo zlasti programe veččin s področja vodenja in timskega dela ter s področja vodenja in prodaje v franšizah, strokovnega izobraževanja, področja varnosti in zdravja pri delu, ravnanja z živili in razne strokovne oblike izobraževanj, namenjene višjemu in srednjemu managementu ter mlademu perspektivnemu kadru (Podjetje »X« 2008, 108).

³⁸ Skupino »X« sestavljajo podjetje »X« skupaj z ostalimi pripadajočimi podjetji, ustanovljenimi s strani podjetja. Podjetje »X« pa predstavlja samo podjetje skupaj s franšiznimi prodajalnami.

Med temeljna področja upravljanja s kadri poleg premišljene politike zaposlovanja sodi še zagotavljanje učinkovitega sistema nagrajevanja in napredovanja, skrb za nenehno izobraževanje in razvoj zaposlenih ter spremljanje njihovega zadovoljstva. Vrednotenje uspešnosti zaposlenih in sistem nagrajevanja bom opredelila v naslednjem razdelku.

4.2.2. Delovna uspešnost posameznika in nagrajevanje

Čeprav je za teorijo človeškega kapitala osrednji razlog za naraščanje dohodka posameznika njegova produktivnost, se v okviru terciarnega sektorja pojavljajo problemi ob njegovem opredeljevanju, namreč: »Problem merjenja produktivnosti zaposlenih se zlasti pojavlja pri delu terciarnega sektorja, kjer mnogi avtorji izpostavljajo dejstvo, da pri nemanufakturnem delu ne moremo meriti njihove produktivnosti in učinkovitosti na enak način kot v primarnem sektorju (Fitz-enz 2000, 21), saj je osnovna mera posameznikove produktivnosti prodaja na zaposlenega, ki pa v terciarnem sektorju ne pride v poštev (Fitz-enz 2000, 31-32).«

Med načine merjenja produktivnosti zaposlenih v terciarnem sektorju bi lahko uvrstili ocenjevanje njihove delovne uspešnosti, ki jo, kot navaja Lipičnik (1998, 262), določajo tako, da primerjajo dosežene rezultate s predhodno zastavljenimi cilji, ki naj bi jih zaposleni dosegel v polletnem ali enoletnem obdobju (letni razgovor) (Mihalič 2006). Kot navaja Lipičnik (1998, 262), je vsak zaposleni skoraj vedno nagrajen za svojo delovno uspešnost, saj ta pripomore k delovni uspešnosti celotnega podjetja. Tako razlikuje med *individualno uspešnostjo posameznika*, ko posameznik za nagrado pridobi del plače glede na preteklo uspešnost, in *delovno uspešnost organizacije*, h kateri doprinese uspešnost vsakega posameznika in je navadno izplačljiva kot porazdelitev dela dobička, ki ga je podjetje v preteklem letu ustvarilo. Kot že zapisano, je individualna delovna uspešnost težko merljiva in se zato podjetja velikokrat odločaja za merjenje zgolj delovne uspešnosti podjetja, pri čemer predpostavijo, da je vsak posameznik enako pripomogel k uspehu (Lipičnik 1998).

V okviru analize vprašalnika, posredovanega podjetju »X«, bom podala tudi odgovore na način merjenja delovne in individualne uspešnosti znotraj podjetja »X«.

4.2.3. Analiza vprašalnika, posredovanega podjetju »X«

Izvedba raziskovalne metode odprtega vprašalnika je bila izvedena z namenom pridobiti interne podatke o pogledih izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja kadra ter pomenu in učinkih le-tega na dohodek posameznika. Vprašalnik je bil posredovan delavki sektorja ravnanje s človeškimi viri (SRČV). Žal zaradi narave dela kadrovske službe ni bilo mogoče izvesti intervjuja, s katerim bi bilo mogoče lažje manevrirati z odgovori in pridobiti bolj konkretne podatke.

Analiza vprašalnika, izpolnjenega s strani delavke sektorja ravnanje s človeškimi viri (SRČV) (Priloga A)

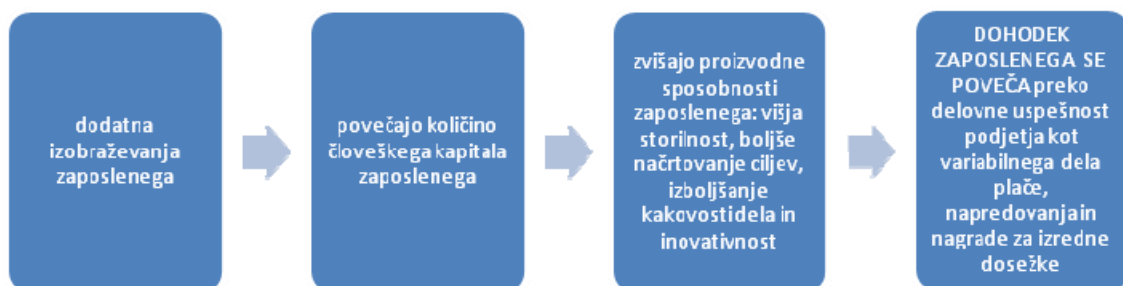
Po besedah delavke, zaposlene v SRČV podjetja »X«, dodatna izobraževanja, ki se jih zaposleni udeležujejo, niso neposredno povezana s povečanjem plače, prinašajo pa večjo možnost napredovanja. Gre seveda za strokovni in osebni razvoj zaposlenega. Prav tako se zaradi opravljenih dodatnih izobraževanj zahtevnost dela ne poveča. Podjetje »X« izobraževanja in izpopolnjevanja izvaja iz različnih razlogov: bodisi zaposleni nimajo ustreznih znanj za opravljanje dela bodisi se želijo izobraževati na določenih področjih, podjetje pa seveda v tem vidi dolgoročni učinek. Po besedah delavke, podjetje z izobraževanjem pridobiva zavzete, motivirane in usposobljene zaposlene, kar se kaže v uspešnosti samega podjetja. Sami učinki izobraževanja se kažejo v storilnosti in doseganju načrtovanih ciljev, v izboljšanju kakovosti dela in inovativnosti zaposlenih. Prav tako podjetje investira v vse zaposlene in pri tem ne gledajo na starost, temveč predvsem na perspektivnost posameznikov z vidika podjetja in njihovo ambicioznost. V okviru vrednotenja nagrajevanja in uspešnosti posameznika je plača sestavljena iz fiksnega in variabilnega dela, kjer je pomemben del slednje prav skupinska delovna uspešnost. Individualno delovno uspešnost podjetje nagrajuje bodisi z nagradami za izredne delovne uspehe bodisi s sistemom napredovanja zaposlenih. Sistem merjenja skupinske uspešnosti je sestavljen iz: *rasti obsega poslovanja, dobičkonosnosti, produktivnosti stroškov dela in donosnosti sredstev*. Meri se dvakrat letno in se prav tolikokrat izplačuje zaposlenim. Prav tako se mera uspešnosti računa glede na preteklo obdobje in glede na plan, pri čemer ima preteklo obdobje večjo težo³⁹.

³⁹ Omenjeni način merjenja uspešnosti ne velja za tiste, ki imajo sklenjeno individualno pogodbo, saj se pri njih upošteva realizacija ciljev, definiranih v letnih pogovorih. Na vprašanje o plačnem sistemu odgovora žal nisem prejela oz. je podatek zaupne narave znotraj podjetja (Vprašalnik – PRILOGA A).

Z analizo vprašalnika in refleksijo odgovorov na teoretski model povezanosti spremenljivk v nadaljevanju in glede na osnovni model teorije človeškega kapitala je možno sklepati, da se podjetje zaveda pomembnosti kvalificiranega kadra za svojo delovno uspešnost, saj naj bi se ti kazali v storilnosti, doseganju ciljev, izboljšanju kakovosti dela in inovativnosti oziroma na splošno v večanju produktivnosti na individualni in posledično na organizacijski ravni. S tem namenom pri izobraževanju zaposlenih upoštevajo njihovo perspektivnost in ambicioznost. Dodatna izobraževanja imajo vpliv predvsem na možnost napredovanja, nimajo pa neposrednega vpliva na povečanje plače in ne vplivajo na zahtevnost delovnih nalog, kar pa ne pomeni, da se število teh ne povečuje. Podjetje v večini ne nagrajuje individualne delovne uspešnosti, pač pa jo nagrajuje kot delovno uspešnost podjetja, ki se izraža preko variabilnega dela plače. Če pa že vrednotijo tudi individualno delovno uspešnost, jo nagradijo z napredovanjem ali z nagrado za izredne dosežke. Individualno delovno uspešnost pa merijo v primeru individualnih pogodb. Če prezrcalimo ugotovljeno na model teorije človeškega kapitala ugotovimo, da omenjeni model v podjetju »X« velja z majhnimi odstopanji, kar pojasnjuje *slika 4.1*.

Veljavnost modela sicer odstopa od predpostavk navedenih v razdelku 3.3. Razlog je mogoče najti v sami naravi dela upravne stavbe podjetja, ki opravlja terciarne funkcije, zato osebni dohodki ne morejo biti enaki mejni produktivnosti dela. Prav tako gre za heterogenost človeškega kapitala, kjer je vsak posameznik sposoben individuum in kjer izobraževanja poteka tudi na samoiniciativni ravni.

Slika 4.1. Veljavnost modela teorije človeškega kapitala znotraj podjetja »X« na podlagi odgovorov kadrovske službe



Odstopanje je mogoče opaziti v primeru dohodka, ko se ta neposredno ne poviša (*razen v primeru napredovanja, ki odraža največjo veljavnost modela teorije človeškega kapitala glede na podjetje »X«*), ampak je izražen v obliki dodatkov k plači, v obliki finančnih nagrad in tudi ne vsak mesec, saj se na primer delovna uspešnost podjetja ocenjuje dvakrat letno.

4.3. TEORETSKI MODEL, DEFINICIJE POJMOV IN HIPOTEZE.

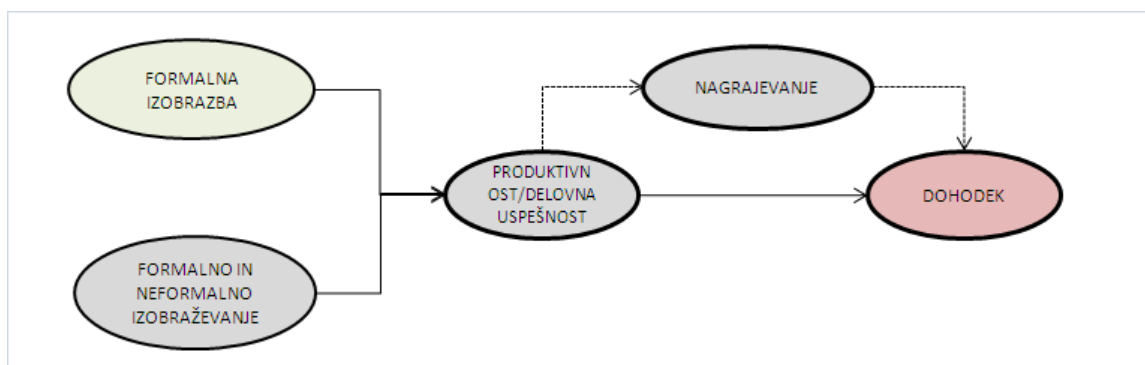
V nadaljevanju bom podala teoretski model povezanosti sklopov spremenljivk, definicije uporabljenih pojmov in hipoteze, s pomočjo katerih sem preverjala veljavnost modela.

4.3.1. Teoretski model povezanosti spremenljivk

Analizo anketnega dela naloge sem izvedla s pomočjo teoretskega modela povezanosti spremenljivk, ki je veljal za osnovo postopka operacionalizacije in s tem operacionalnega modela.

Slika 4.2. prikazuje teoretski model povezanosti sklopov spremenljivk, izpeljan iz osnovnega modela teorije človeškega kapitala (*slika 3.1.*). Model opredeljuje povezanost *neformalnega in formalnega izobraževanja z opravljanjem dela*. Slednji označuje kakovost izvajanja delovnih nalog in produktivnost zaposlenih in *je teoretično povezan z dohodkom* zaposlenega neposredno ali posredno preko sistema nagrajevanja.

Slika 4.2. Teoretski model vplivanja izobraževanja na dohodek posameznika



4.3.2. Definicije pojmov

K teoretskemu modelu povezanosti spremenljivk podajam, za boljše in lažje razumevanje analize v nadaljevanju, tudi definicije uporabljenih pojmov.

4.3.2.1. Odvisna spremenljivka *dohodek*

Dohodek (plača) je plačilo za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih, ki jih delodajalec izplača delavcu, in je lahko sestavljen iz fiksne in variabilnega dela (Mihalič 2006, 217; Zakon o delovnih razmerjih, 42. čl.).

4.3.2.2. Neodvisne spremenljivke

4.3.2.2.a. *Formalna izobrazba*

Formalno izobrazbo opredeljujejo potrdila o priznani stopnji izobrazbe ali usposobljenosti tekom formalnega izobraževanja. Potrdila o stopnji izobrazbe so spričevalo, diploma ali potrdilo o poklicni dokvalifikaciji (Vlada RS 2006, 5).

4.3.2.2.b. *Formalno in neformalno izobraževanje*

Formalno izobraževanje je izobraževanje, katerega cilj je pridobiti potrdilo o priznani stopnji izobrazbe ali usposobljenosti (Vlada RS 2006, 5). **Neformalno izobraževanje** pa je izobraževanje z namenom pridobiti kompetence za opravljanje poklica, poklicnega dela ali za splošne potrebe. Med neformalno izobraževanje prištevamo *usposabljanje* in *izpopolnjevanje* (Možina 1998, 178-179; Vlada RS 2006, 5).

4.3.2.2.c. *Opravljanje dela*

Opravljanje dela ali delovni proces posameznika je sestavljen iz številnih delovnih nalog in opravil in pomeni kakovost njihovega izvajanja (prirejeno po Možina 1998, 80-81). Od kakovosti opravljanja dela sta odvisni posameznikova produktivnost in učinkovitost oziroma delovna uspešnost, ki jo podjetja navadno opredeljujejo kot merilo doseganja zastavljenih delovnih ciljev (Možina 1998; Mihalič 2006).

4.3.2.2.d. Delovna uspešnost (produktivnost)

Produktivnost⁴⁰ v primeru terciarnega sektorja izraža delovna uspešnost, ki meri posameznikovo učinkovitost izvajanja delovnih nalog s primerjanjem izvajanja teh z letnim načrtom (Možina 1998, 262) in je odsev znanja posameznika, pridobljenega tekom let šolanja in njegove zmožnosti organiziranja oziroma opravljanja dela (Weil 2005, 182).

4.3.2.2.e. Nagrajevanje

V okviru **nagrajevanja** opredeljujem denarno ali nedenarno vrednotenje posameznikovega znanja, veščin, inovativnosti in kompetenc, ki vodijo do uspešnega in učinkovitega opravljanja dela in delovnih nalog ter posledično do uspešnosti posameznika. Opredeljujemo ga lahko skozi pohvale, delovne ugodnosti, napredovanje ali izplačilo v okviru variabilnega dela plače (Mihalič 2006, 216-217).

4.3.3. Hipoteze: opredelitev in preverjanje

Cilj naloge je raziskati vpliv izobraževanja zaposlenih na osebni dohodek oziroma preveriti veljavnost modela teorije človeškega kapitala (*slika 3.1.*) v podjetju »X«. V okviru raziskovalnega vprašanja sem postavila sledečo tezo, ki sem jo v namen preverjanja razčlenila na štiri osnovne hipoteze:

Teza:

Investicije v izobrazbo imajo za zaposlenega pozitivne ekonomske učinke, saj izobraževanje ex-post zviša produktivnost in plačo posameznika.

Osnovne hipoteze, izvedene iz teze, so naslednje:

1. *Izobraževanje prispeva k delovni uspešnosti zaposlenega, saj naj bi se z novim znanjem ali utrjevanjem starega izboljšalo opravljanje delovnih nalog in povečalo njihovo število.*

⁴⁰ Weil produktivnost označi kot učinkovitost, s katero so faktorji proizvodnje preoblikovani v izdelek (Weil 2005, 182).

2. *Posameznikova delovna uspešnost pozitivno prispeva k udeležbi v sistemu nagrajevanja, saj naj bi bilo uspešno in kakovostno opravljeno delo ter povečanje števila opravljenih delovnih nalog primerno nagrajeno.*
3. *Nagrade pozitivno prispevajo k dohodku zaposlenega s tem, ko se izplačujejo v denarni obliki. Prav tako lahko nedenarne nagrade (npr. napredovanje) povečujejo neto dohodke posameznika.*
4. *Posameznikova delovna uspešnost pozitivno prispeva k dohodku zaposlenega; zaradi povečanja produktivnosti se poveča dohodek podjetja, ki posledično poviša dohodke zaposlenih.*

Izobraževanje danes poveča dohodke v prihodnosti preko povečanja produktivnosti na račun izboljšanja opravljanja dela z uvedbo novih znanj in veščin ter izpopolnitev starih. Investicija v večanje človeškega kapitala naj bi bila izvedena racionalno (Becker 1964, 8; Geraint 1993, 5; Ehrenberg in Smith 2000). Tako naj bi posamezniki z več izobrazbe in večjo produktivnostjo prejeli višje zaslužke od manj izobraženih in posledično manj produktivnih posameznikov (Bevc 1991, 29).

Tezo in veljavnost modela in teorije človeškega kapitala v podjetju »X« bom zavrnila v primeru, da se produktivnost oziroma opravljanje dela in dohodek posameznika ne povečujeta z investiranjem v izobrazbo, ampak sta od te investicije neodvisni ali pa sta odvisni od kakšnega drugega dejavnika, npr. uvajanja procesnih inovacij.

V namen analize bom osnovne hipoteze razčlenila na posamezne delovne hipoteze, preko katerih bom preverjala njihovo veljavnost.

Analiza učinkov investiranja v izobraževanje zaposlenih bo potekala na podlagi podatkov, pridobljenih s pomočjo ankete, in z njihovo statistično obdelavo s pomočjo statističnega programa za obdelavo podatkov SPSS. Ugotovitve analize, pridobljene s pomočjo osnovnih statistik in korelacij (χ^2 -test, Pearsonov koeficient korelacije), so povzete v naslednjem razdelku.

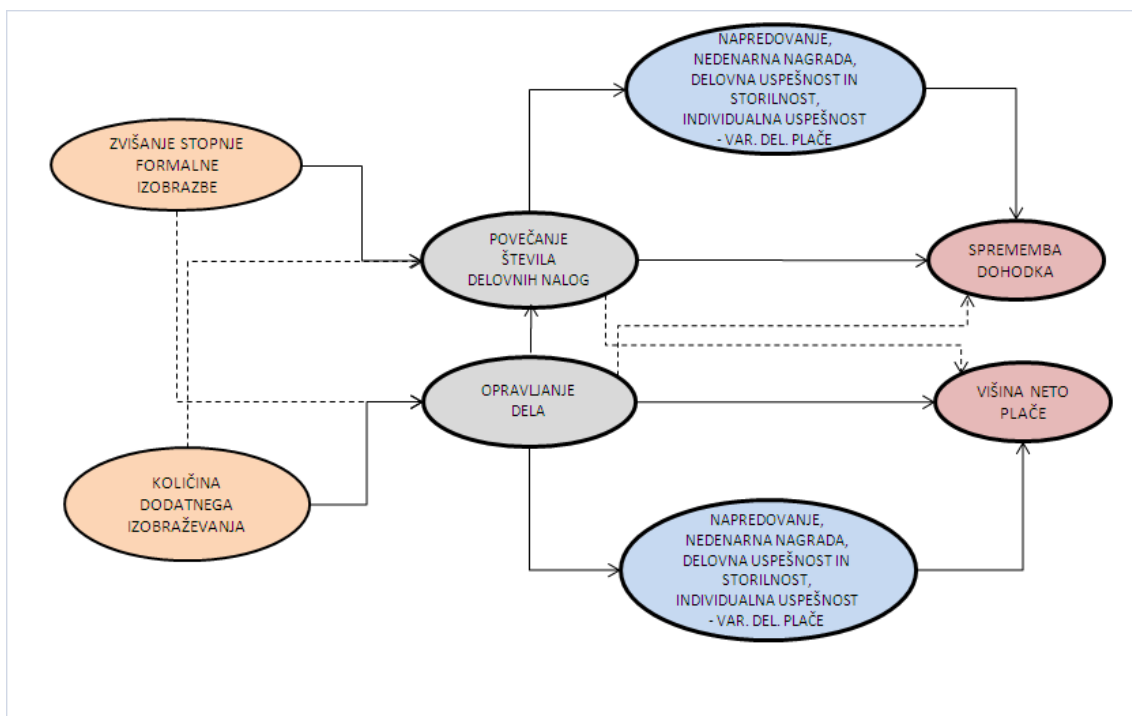
4.4. OPERACIONALIZACIJA: OPERACIONALNI MODEL

V nadaljevanju bom podala postopek operacionalizacije vse od izpisa operacionalnega modela ter do opisa predvidenih indikatorjev in spremenljivk, s pomočjo katerih sem izvedla samo analizo anketnih podatkov.

4.4.1. Operacionalni model

Operacionalni model, prikazan na *sliki 4.3.*, je izveden iz teoretičnega dela in predstavlja posamezne končne spremenljivke ter indikatorje in povezanosti med njimi. Zapisani indikatorji, spremenljivke in njihove merske lestvice so bili osnova ankete (priloga B), s pomočjo katere sem v procesu anketiranja pridobila podatke analize.

Slika 4.3. Operacionalni model povezanosti spremenljivk



Zapisani operacionalni model sem v nadaljevanju preverjala s pomočjo bivariatne analize. Sklop *izobraževanje* sem opredelila preko spremenljivk *količina dodatnega izobraževanja* in *zvišanje stopnje izobrazbe*. Sklop produktivnost/delovna uspešnost sem merila s spremenljivkama *opravljanje dela* in *povečanje števila delovnih nalog*. Dohodek sem opredelila preko spremenljivk *sprememba dohodka* in *višina neto plače*. Sklop nagrajevanja pa sem merila s pomočjo spremenljivk, ki so označevale pridobitev različnih oblik nagrad.

4.4.2. Predvideni indikatorji in spremenljivke

4.4.2.a. Dohodek

Spremenljivka *osebni dohodek* posameznika je merjena na podlagi lestvice o neto osebnem dohodku posameznika ob začetku zaposlitve v podjetju »X« in danes (na dan izpolnjevanja ankete). Merjenje neto osebnega dohodka je v okviru raziskovanja plačnih razlik najbolj primeren indikator, saj najbolje prikazuje realno raven zaslužka posameznika in razlike med njimi (Weil 2005, 387). V primeru analize povišanja neto osebnega dohodka v času zaposlitve v podjetju »X« sem uporabila razliko zgoraj zapisanih indikatorjev ($Povišanje\ osebne\ga\ dohodka = P1a - P1b$, glej tabelo 4.2.).

Tabela 4.2. Vprašanje iz ankete o osebnem dohodku zaposlenega

P1a)	Višina neto plače ob začetku zaposlitve:	P1b)	Višina neto plače danes:
•	manj kot 500 EUR (cca.120.000 SIT)	•	manj kot 500 EUR (cca.120.000 SIT)
•	od 500 EUR do 700 EUR (cca. 120.000 SIT do cca. 167.000 SIT)	•	od 500 EUR do 700 EUR (cca. 120.000 SIT do cca. 167.000 SIT)
•	od 700 EUR do 900 EUR (cca. 167.000 SIT do cca. 215.000 SIT)	•	od 700 EUR do 900 EUR (cca. 167.000 SIT do cca. 215.000 SIT)
•	od 900 EUR do 1100 EUR (cca. 215. 000 SIT do cca. 263.000 SIT)	•	od 900 EUR do 1100 EUR (cca. 215. 000 SIT do cca. 263.000 SIT)
•	od 1100 EUR do 1300 EUR (cca. 263.000 SIT do cca. 311.000 SIT)	•	od 1100 EUR do 1300 EUR (cca. 263.000 SIT do cca. 311.000 SIT)
•	od 1300 EUR do 1500 EUR (cca. 311.000 SIT do cca 359.000 SIT)	•	od 1300 EUR do 1500 EUR (cca. 311.000 SIT do cca 359.000 SIT)
•	nad 1500 EUR (cca. 359.000 SIT)	•	nad 1500 EUR (cca. 359.000 SIT)

4.4.2.b. Količina dodatnega izobraževanja ter formalna izobrazba

V okviru naloge sem veljavnost teorije človeškega kapitala preverjala s pomočjo spremenljivke *povišanje stopnje formalne izobrazbe*, ki sem jo oblikovala s pomočjo razlike spremenljivk *sedanja stopnja izobrazbe* in *stopnja izobrazbe ob zaposlitvi* ($povišanje\ stopnje\ izobrazbe = D4b - D4a^{41}$, glej tabelo 4.3.).

Tabela 4.3. Vprašanje iz ankete o stopnji formalne izobrazbe zaposlenega danes in v času zaposlitve v podjetju

D4) FORMALNA IZOBRAZBA	
D4a)	Stopnja izobrazbe ob začetku zaposlitve: _____
D4b)	Stopnja izobrazbe danes: _____

⁴¹ Vsa merjenja spremenljivke so se nanašala na čas zaposlitve v podjetju »X« od prvega dne in do dneva izvajanja ankete.

V okviru merjenja področja formalnega in neformalnega izobraževanja sem uporabila naslednje spremenljivke:

Tabela 4.4. Vprašanje iz ankete o številu udeležb na dodatnih izobraževanjih

I2) Koliko (cca.) dodatnih izobraževanj (tečajev, seminarjev,...) ste se od začetka vaše zaposlitve do danes udeležili in:	
I2a)	jih je financiralo podjetje: _____
I2b)	ste jih plačali sami: _____
I2c)	so bila delno financirana s strani podjetja: _____

S pomočjo spremenljivke *količina dodatnega izobraževanja* sem raziskovala količino usposabljanj, izobraževanj in izpopolnjevanj, ki se jih je posameznik udeležil v času zaposlitve v podjetju »X«. Spremenljivka je izračunana kot vsota odgovorov vseh treh spremenljivk sklopa I2:

$$I2 = I2a + I2b + I2c.$$

4.4.2.c. Opravljanje dela

S spremenljivko *opravljanje dela* sem opredelila vplivanje dodatnega izobraževanja na delovni proces oziroma opravljanje dela posameznika. Spremenljivka je sestavljena iz treh indikatorjev, katerih povprečje opredeljuje vrednotenje vpliva izobrazbe na delo posameznika (*tabela 4.5.*):

$$\text{opravljanje dela}(D1) = \frac{D1a + D1b + D1c}{3},$$

kjer vrednost 1 pomeni nizko vrednotenje prispevka pridobljenega znanja na različnih oblikah dodatnih izobraževanj, vrednost 5 pa pomeni visoko vrednotenje uporabnosti novega znanja ali utrjevanja starega pri opravljanju dela.

Tabela 4.5. Vprašanje iz ankete o vrednotenju izobraževanja h kakovosti opravljanja delovnih nalog

D1) Rezultati pridobljenega novega znanja vplivajo na:	Navedite vašo oceno od 1 do 5 (1 pomeni nizko in 5 visoko vrednotenje)
...način izvajanja dela (sprememba)	
...izboljšave pri delu	
...večjo učinkovitost pri delu	

V okviru dodatnega izobraževanja sem raziskovala tudi vpliv novega znanja na število delovnih nalog, saj naj bi se z obvladovanjem področja dela število teh povečalo (*tabela 4.6.*), kar sem podrobneje opredelila v razdelku 4.2.2.

Tabela 4.6. Vprašanje iz ankete o prispevku dodatnih izobraževanj k povečanju števila delovnih nalog

D2) Se je z opravljenim dodatnim izobraževanjem, usposabljanje ali izpopolnjevanjem		
...povečalo število delovnih nalog:	DA	NE

4.4.2.d. Nagrajevanje

Področje nagrajevanja sem v anketi opredelila s pomočjo štirih indikatorjev (*tabela 4.7.*), ki skupaj prikazujejo, koliko denarnih ali nedenarnih nagrad so bili deležni posamezniki tekom delovne dobe v podjetju »X«. Hkrati sem razloge nagrajevanja in učinke tega na dohodek preverjala tudi posebej za vsako obliko nagrade, saj nima vsaka denarna nagrada večjega ali daljšega denarnega učinka za zaposlenega in hkrati vsaka nedenarna nagrada še ne pomeni, da nima vpliva na dohodek posameznika⁴².

Tabela 4.7. Vprašanje iz ankete o udeležbi v sistemu nagrajevanja

N1) Ste v času zaposlitve bili deležni kakšne od naslednjih oblik nagrajevanja:		
...plačilo individualne uspešnosti – kot variabilni del dohodka	DA	NE
...denarno nagrado za delovno uspešnost in storilnost	DA	NE
...nedenarno nagrado (pohvalo, plaketo) za uspešnost pri delu	DA	NE
...napredovali na višje delovno mesto	DA	NE

4.5. ZBIRANJE PODATKOV IN OPIS VZORCA

Zbiranje podatkov za empirični del naloge je potekalo na podlagi anketnega vprašalnika⁴³, ki je obsegal vzorec 50 zaposlenih v podjetju »X«. Enota je zaposleni, ki je v celoti odgovoril na vprašalnik. Hkrati sem izvedla tudi informativni odprti vprašalnik, ki sem ga posredovala kadrovski delavki v sektor ravnanje s človeškimi viri (SRČV) in katerega analiza je bila prikazana v razdelku 4.2.3. Anketa je obsegala 15 vprašanj, porazdeljenih v 5 sklopov, od katerih eden obsega demografske značilnosti

⁴² Kot primer lahko nevedemo obliko nagrajevanja *napredovanje*, ki jo Mihaličeva (2006, 216) uvršča med nedenarne nagrade, čeprav ima za posledico trajno zvišanje dohodka.

⁴³ Priložen v prilogi (Priloga B).

posameznika. V okviru sklopa »izobraževanje« sem skušala pridobiti podatke o tem, koliko se zaposleni v podjetju izobražujejo in kolikim zaposlenim se je v času zaposlitve v podjetju povišala stopnja formalne izobrazbe. V okviru delovne uspešnosti in produktivnosti zaposlenega sem skušala pridobiti podatke o vplivu dodatnega izobraževanja na delovni postopek zaposlenega – ali se ta izboljša ali ne in ali se obseg dela poveča ali ne. V okviru nagrajevanja sem skušala priti do podatkov, koliko zaposlenih je bilo že deležnih kakršnekoli oblike nagrade, ki lahko vpliva na dohodek zaposlenega. Nazadnje me je zanimal podatek o višini neto plače posameznika. Zbiranje podatkov je potekalo na sedežu podjetja »X« od 3. do 5. septembra 2008. Osnovna populacija obsega vse zaposlene podjetja »X« brez zaposlenih v franšizah, saj zanje veljajo posebni pogoji izobraževanja in vrednotenja produktivnosti oziroma delovne uspešnosti. Ciljna populacija pa obsega vse zaposlene na sedežu podjetja »X«. Anketirani so bili vsi zainteresirani posamezniki, ki so ustrezali kriterijem vzorca.

Za način vzorčenja sem uporabila kvotni zvorec, ki spada med oblike neverjetnostnega vzorčenja in se v praksi uporablja predvsem zato, ker je cenejši, lažje izvedljiv in ga je mogoče hitro izpeljati. Bistvo kvotnega vzorca so kvote, ki določajo število oseb oziroma anketirancev z določenimi značilnostmi (Kalton in Vehovar 2001, 171). Kvotno vzorčenje pa zaradi svojih lastnosti velikokrat označujejo tudi kot slabo, saj je izvedeno hitro in je velikokrat pristransko (ko ne poznamo populacijskih lastnosti o nekem pojavu), zaradi česar je posploševanje na populacijo tvegano (id. na 174-175).

Tako sem v okviru vzorčenja uporabila kvoti, ki sta označevali:

- 25 zaposlenih s III., IV. ali V. stopnjo izobrazbe (srednješolsko izobraženi);
- 25 zaposlenih s VI., VII. ali VIII. stopnjo izobrazbe (višješolsko izobraženi).

Za populacijski delež 50:50 sem se odločila zaradi nepopolnega poznavanja izobrazbene strukture zaposlenih znotraj stavbe sedeža podjetja »X«, saj podjetje ne vodi takšne evidence, pač pa vključujejo tudi zunanje delavce. Na podlagi ustnega razgovora s kadrovske delavke sem pridobila potrditev, da naj bi bila izobrazbena sestava glede na srednje in višje izobražene znotraj upravne stavbe približno enakovredno porazdeljena.

Z namenom izboljšanja vzorca sem pri izvajanju ankete upoštevala prostorsko variabilnost, kar pomeni, da je nisem izvajala le na eni sami lokaciji (nadstropje) znotraj podjetja »X«, pač pa sem skušala raznolikost popestriti z odzivnostjo zaposlenih na različnih delovnih področjih podjetja.

Za zbiranje podatkov o raziskovalnem problemu se mi je kot najbolj ustrezna zdela metoda anketnega vprašalnika, saj omogoča popolnoma anonimno izvajanje anketiranja, kar pripomore k večji odzivnosti, realnosti in natančnosti odgovorov. Zaradi same tematike naloge se je podjetje odločilo, da želi ostati anonimno, a je veliko pripomoglo k izvedbi raziskave z omogočanjem dostopa do zaposlenih in s podanimi odgovori na vprašalnik, posredovan delavki v SRČV. Za izvedbo obeh metod zbiranja podatkov sem se odločila z namenom pridobiti dejansko sliko o vplivanju dodatnega izobraževanja na dohodek zaposlenega tako s strani podjetja kot zaposlenega. Prav tako sem z vprašalnikom skušala zmanjšati učinke lastnosti kvotnega vzorca.

Vzorčila sem na podlagi raziskovalnega problema in opredeljene teorije, ki vrednoti zalogo kapitala kot število let šolanja. V tem pogledu sem za število let šolanja vzela kar stopnjo izobrazbe, ki dejansko opredeljuje razlike v časovnem intervalu šolanja posameznika. Vzorec sem razdelila na dve enakovredni kvoti s po 25 enotami. Za omenjeni način vzorčenja sem se odločila zaradi problema pridobitve anketirancev in zaradi samoiniciativne narave izvajanja anketiranja, ko so bili anketirani zainteresirani posamezniki, saj anketiranje ni bilo obvezujoče za zaposlene s strani podjetja.

Za samo analizo je bil uporabljen statistični program za obdelavo podatkov SPSS, verzija 13. Ugotovitve analize, pridobljene s pomočjo osnovnih statistik in korelacij (χ^2 -test, Pearsonov koeficient korelacije) so povzete v naslednjem razdelku.

4.6. METODE IN UPORABA STATISTIČNIH ANALIZ

V okviru izvajanja analize podatkov z namenom preveriti veljavnost teoretskega modela sem uporabila predvsem metode bivariate analize, saj spremenljivke zaradi svoje oblike (večina nominalne) in majhnega kvotnega vzorca niso bile primerne za uporabo multivariatne analize.

V nadaljevanju bom podala kratke opredelitve uporabljenih metod, s pomočjo katerih sem izvedla analizo in preverjala posamezne hipoteze raziskovalnega problema.

Ferligojeva (1995; glej še Košmelj 1997; Kropivnik in Trampuž 2000) naslednje pojme opredeli kot:

a. HISTOGRAM

Drug poleg drugega rišemo pravokotne stolpce, katerih višina je sorazmerna frekvenci v razredu. Razredi so enako široki, saj je širina pravokotnikov enaka.

b. KONTINGENČNA TABELA

Podatki (vrednosti ali skupine vrednosti in njihove frekvence) dveh spremenljivk so urejeni v dvodimenzionalno frekvenčno porazdelitev.

c. χ^2 – TEST

Uporabimo ga za preverjanje domneve o povezanosti med dvema nominalnima spremenljivkama na osnovi vzorčnih podatkov. Test temelji na primerjavi dejanskih frekvenc s teoretičnimi frekvencami. Teoretične frekvence so frekvence, ki bi bile v celicah kontingenčne tabele, če spremenljivki ne bi bili povezani. χ^2 statistika je opredeljena kot:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_i - f'_i)^2}{f'_i},$$

kjer je k število celic v kontingenčni tabeli, f_i dejanske frekvence in f'_i teoretične frekvence. Statistika χ^2 se porazdeljuje po χ^2 porazdelitvi s $(s - 1)(v - 1)$ prostostnimi stopnjami. S je število stolpcev in v število vrstic.

Postavimo še ničelno in osnovno domnevo:

H_0 : $\chi^2 = 0$ pomeni, da spremenljivki nista povezani;

H_1 : $\chi^2 > 0$ pomeni, da spremenljivki sta povezani.

d. PEARSONOV KOEFICIENT KORELACIJE

Koeficient korelacije meri linearno povezanost med dvema spremenljivkama in zavzame lahko vrednosti na intervalu $[-1,1]$. Čim bližje je tem vrednostim, tem večja je povezanost. O pozitivni povezanosti govorimo, če se z večanjem vrednosti prve spremenljivke večajo tudi vrednosti druge spremenljivke in je koeficient blizu 1. Če pa je koeficient blizu -1 in se z večanjem prve spremenljivke manjšajo vrednosti druge spremenljivke, gre za negativno povezanost. Če pa je koeficient blizu 0, rečemo, da spremenljivki nista povezani. Če so vrednosti koeficienta večje od 0,3, govorimo o šibki povezanosti, če so večje od 0,6, govorimo o srednje močni povezanosti in če so vrednosti večje od 0,8, govorimo o močni povezanosti.

Postavimo še ničelno in osnovno domnevo:

$H_0: \rho = 0$ pomeni, da spremenljivki nista linearno povezani,

$H_1: \rho \neq 0$ pomeni, da sta spremenljivki linearno povezani.

4.7. OSNOVNE KARAKTERISTIKE VZORCA

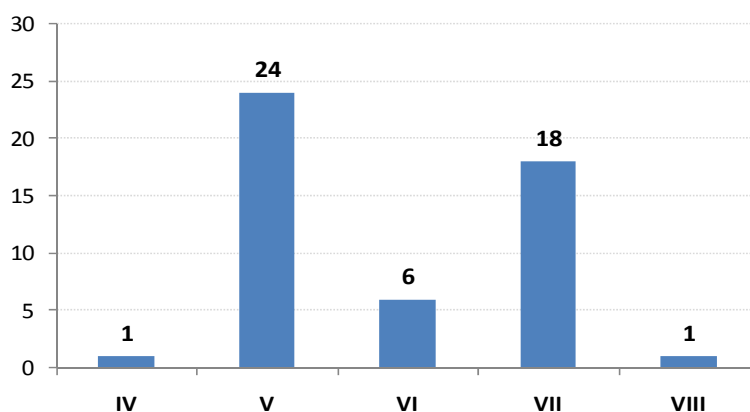
Anketo je v celoti izpolnilo vseh 50 anketirancev, kar pomeni, da je bil v analizo vključen celotni vzorec.

Za pridobitev nekaj osnovnih lastnosti vzorca sem vzorec analizirala s pomočjo šestih demografskih spremenljivk. Osnovno demografsko spremenljivko predstavlja spremenljivka *stopnja izobrazbe danes*⁴⁴, ki prikazuje izobrazbeno strukturo zaposlenih podjetja »X«.

Kot je opaziti iz *slike 4.4.*, večina anketirancev (48 %) dosega V. stopnjo izobrazbe, sledi ji VII. stopnja izobrazbe, ki jo ima 18 (36 %) anketirancev, en anketiranec (2 %) dosega IV. in en VIII. stopnjo izobrazbe. Šesto stopnjo izobrazbe ima šest (12 %) anketirancev. Prikazana izobrazbena sestava vzorca je realna in pričakovana, saj odseva izobrazbeno strukturo populacije, ko zaradi narave dela prevladuje število zaposlenih v podpornih funkcijah.

⁴⁴ Na dan izpolnjevanja anketnega vprašalnika.

Slika 4.4. Graf porazdelitve stopnje izobrazbe anketirancev

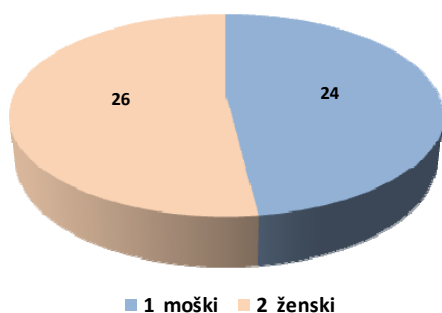


Spremenljivko *stopnja izobrazbe danes* sem rekodirala v dve skupini, in sicer:

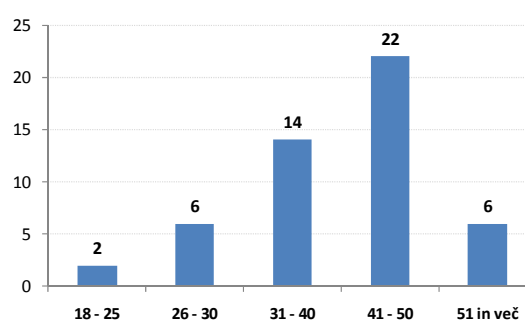
- IV., V. stopnja izobrazbe → srednješolsko izobraženi;
- VI., VII., VIII. stopnja izobrazbe → višješolsko izobraženi.

Kot demografski spremenljivki sem uporabila tudi spremenljivki *spol* in *starost*, njuni porazdelitvi podajam v najdaljevanju razdelka.

Slika 4.5. Spolna sestava anketirancev



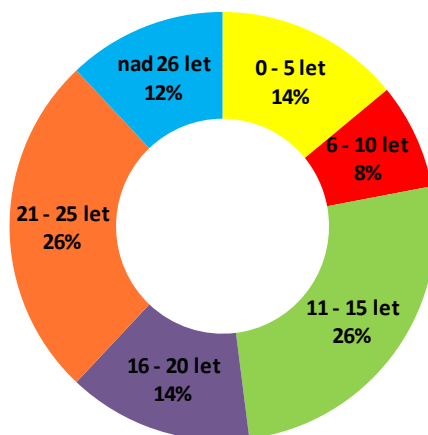
Slika 4.6. Graf starostne sestave anketirancev



Kot nam prikazujeta *slika 4.5.* in *graf 4.6.*, je vzorec enakovredno spolno reprezentativen, saj vključuje 26 moških in 24 ženskih anketirancev oziroma anketirank, s starostjo enot vzorca od 18 let. Največ anketiranih zaposlenih je bilo starih med 41 in 50 let.

Porazdelitev vzorca glede na delovna doba anketiranih prikazuje *slika 4.7*.

Slika 4.7. Porazdelitev vzorca glede na delovno dobo v odstotkih



Slika 4.7. prikazuje porazdelitev vzorca glede na dolžino zaposlitve v podjetju »X«. Spremenljivko *delovna doba* sem oblikovala na podlagi spremenljivke *leto zaposlitve*, ko sem od današnjega leta (2008) odštela vrednost spremenljivke leto zaposlitve⁴⁵. Hkrati sem na podlagi normalne porazdelitve spremenljivke *le-to* rangirala in razrede oblikovala v intervalu petih let. Razvidno je, da v vzorcu enakovredno prevladujejo anketiranci z delovno dobo od 11 – 15 let in delovno dobo od 21 – 25 let, ki jih je posamezno po 26 %, in skupaj predstavljajo več kot polovico vzorca populacije. Sledijo jim zaposleni z 0 – 5 let in s 16 – 20 let delovne dobe, kar je skupno 28 % (vsak po 14 %). Med anketiranimi zaposlenimi je najmanj takih (8 %), ki v podjetju delajo od 6 – 10. Le 2 % zaposlenih pa je takšnih, ki v podjetju delujejo že vrsto let (od 26 let in več). Povprečna dolžina delovne dobe znaša 16,12 let. Največja dolžina delovne dobe znaša 31 let.

V okviru spremenljivke *dolžina ur delavnika na teden*⁴⁶ (*slika 4.8.*) so anketiranci morali upoštevati vsoto števila ur na dan, ki jih namenijo službi in službenim dejavnostim, vključno z delom na domu. Čeprav ima podjetje zakonsko določeno dolžino delavnika, ki znaša 40 ur na teden⁴⁷, anketirani zaposleni namenijo upravljanju

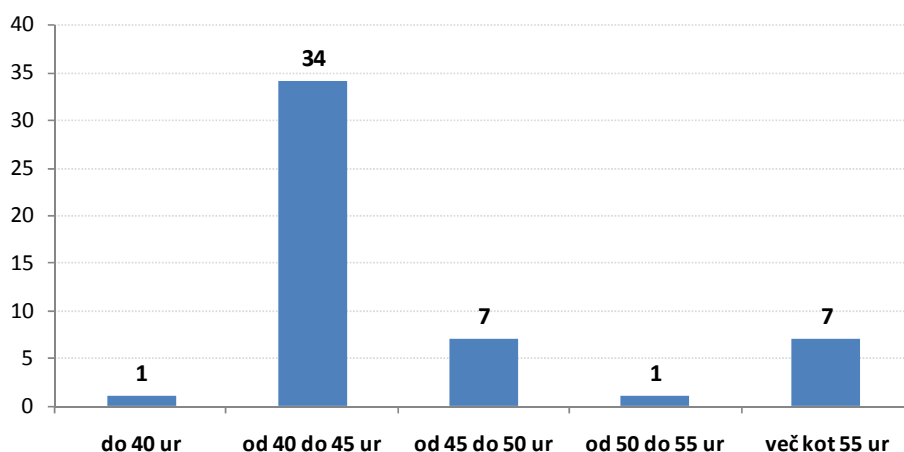
⁴⁵ Uporabila sem stavek Compute v SPSS.

⁴⁶ Spremenljivko sem rekodirala v razrede na podlagi normalne porazdelitve in dejstva o zakonsko določeni dolžini delavnika na teden. Tako je treba poudariti odstopanja v pozitivno in negativno smer od cca. 40 ur na teden.

⁴⁷ Navedeno po besedah enega izmed anketirancev.

dela v povprečju 44,78 ur na teden, kar pomeni skoraj 5 ur več, kot je zakonsko določeno. Med anketiranimi je tako 34 (68 %) takih, ki na teden za službene obveznosti porabijo od 40 do 45 ur. Le eden od anketiranih je odgovoril, da na teden za službene namene porabi le 20 ur. V tem pogledu gre lahko bodisi za naravo dela, ki ne obsega standardne dolžine delovnika, bodisi pa je posameznik na primer zavezan le 4 urnemu delovniku zaradi zdravstvenih razlogov (delo s krajšim delovnim časom). Med anketiranimi je 14 odstotkov takih, ki delu in delovnim obveznostim namenijo od 45 do 50 ur na teden, le eden nameni od 50 do 55 ur. Takih anketiranih zaposlenih, ki delu namenijo več kot 55 ur na teden, kar v povprečju pomeni 11 ur dela na dan, je 14 % (7). Na podlagi vrednosti spremenljivke dolžine delovnika bi lahko sklepali o zahtevnosti delovnih nalog posameznika, ki jih opravlja v okviru svojih delovnih dolžnosti.

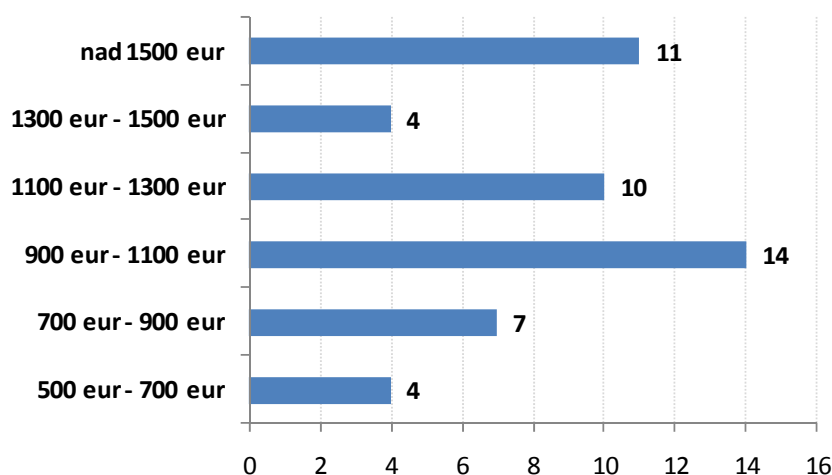
Slika 4.8. Graf porazdelitve vzorca glede na dolžino ur delavnika na teden



Kot osnovno karakteristiko vzorca bom prikazala tudi porazdelitev anketirancev glede na višino neto osebnega dohodka.

Slika 4.9. nam prikazuje porazdelitev vzorca glede na neto osebni dohodek, iz katerega je razvidno, da 28 % anketiranih (14) mesečno zasluži med 900 EUR in 1100 EUR neto. V splošnem pa se neto dohodek najpogosteje giblje v intervalu med 900 EUR in 1300 EUR, kolikor zasluži kar 24 zaposlenih ali 48% anketirancev. Med anketiranimi jih 11 (22 %) za svoje delo prejme neto plačilo nad 1500 EUR. Najnižje plačilo v intervalu med 500 EUR in 700 EUR prejmejo štirje anketirani ali 8 % vseh anketirancev.

Slika 4.9. Graf porazdelitve vzorca glede na neto dohodek



V nadaljevanju bom s pomočjo *tabele 4.8.* na kratko prikazala osnovne značilnosti vzorca po višini izobrazbe oziroma ločeno za srednješolsko in višješolsko izobražene zaposlene v podjetju »X«.

Tabela 4.8. Osnovne statistike vzorca glede na raven izobraženosti.

		srednje izobraženi		višje izobraženi				srednje izobraženi		višje izobraženi	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%			<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Spol	1. moški	5	20	19	76	Dolžina delovnika	do 40 ur	1	4	0	0
	2. ženski	20	80	6	24		od 40 do 45 ur	18	72	16	64
Starost	1. 18 - 25 let	2	8	0	0		od 45 do 50 ur	3	12	4	16
	2. 26 - 30 let	3	12	3	12		od 50 do 55 ur	0	0	1	4
	3. 31 - 40 let	6	24	8	32		več kot 55 ur	3	12	4	16
	4. 41 - 50 let	13	52	9	36		Neto osebni dohodek	1.500 eur - 700 eur			
	5. 51 in več	1	4	5	20	2.700 eur - 900 eur		4	16		
Delovna doba	0 - 5 let	4	16	3	12	3.900 eur - 1100 eur		7	28	5	20
	6 - 10 let	2	8	2	8	4.1100 eur - 1300 eur		9	36	6	24
	11 - 15 let	2	8	11	44	5.1300 eur - 1500 eur		4	16	4	16
	16 - 20 let	4	16	3	12	6.nad 1500 eur		1	4	10	40
	21 - 25 let	10	40	3	12						
	nad 26 let	3	12	3	12						

Na podlagi analize vrednosti spremenljivk iz *tabele 4.8.* bi lahko na kratko povzeli, da so *srednje izobraženi zaposleni v podjetju »X«* večinoma ženskega spola (80 %), stari predvsem od 41 do 50 let, z delovno dobo okoli 16 do 20 let, ki na teden namenijo delu in službenim obveznostim na delovnem mestu in doma okoli 40 – 45 ur, njihov neto dohodek pa se giblje med 1100 in 1300 EUR. Med višje izobraženimi zaposlenimi

prevladujejo moški (76 %), stari med 31 in 50 let, z delovno dobo od 11 do 15 let, ki na teden delovnim obveznostim v službi in doma namenijo od 40 do 45 ur, njihov dohodek pa se v večini giblje nad 1500 EUR neto.

4.8. POTENCIALNI VPLIV PRISTRANSKOSTI VZORCA NA REZULTATE

Najsi bo vzorec oblikovan verjetnostno ali neverjetnostno, nikoli ne moremo z gotovostjo trditi, da ni pristranskih učinkov in da so pridobljeni podatki in rezultati popolnoma veljavni in zanesljivi. V okviru svojega poteka naloge in vzorčenja žal tega ne morem trditi, saj bi bilo mogoče bolj relevantne podatke, ki bi tezo o veljavnosti in zanesljivosti podkrepili, pridobiti z naslednjim načinom dela:

- *Večji vzorec:* s povečanjem vzorca za vsaj enkrat ali dvakrat bi bili podatki bolj relevantni, saj bi tako vzorec predstavljal cca. 1/5 oziroma cca. 1/3 ciljne populacije, s čimer bi se statistične vrednosti statistik izboljšale. V mojem primeru je vzorec predstavljal cca. 1/10 ciljne populacije. S povečanjem vzorca bi lahko izvedla multivariatne analize, ki bi podale bolj realno sliko o povezanosti spremenljivk, a zaradi narave spremenljivk in majhnega vzorca to ni priporočljivo, saj bi lahko dobili izkrivljeno sliko teoretskega modela oziroma neveljavne in nezanesljive podatke.
- *Verjetnostni vzorec:* namesto kvotnega vzorca bi lahko s pridobitvijo seznama zaposlenih po izobrazbi znotraj poslovne stavbe podjetja »X« izvedla verjetnostno vzorčenje, katerega statistike so posplošljive na populacijo, kar je v primeru kvotnega vzorca tvegano.
- *Poznavanje deležev izobrazbene strukture ciljne populacije:* s pridobitvijo seznama zaposlenih po izobrazbeni strukturi znotraj upravne stavbe podjetja »X« bi v kvotni vzorec lažje vključila populacijske deleže zaposlenih po stopnji izobrazbe, ki bi bili sorazmerni deležem zaposlenih po stopnji izobrazbe ciljne populacije (Kalton in Vehovar 2001). Žal takšnega seznama nisem uspela pridobiti oziroma bi z upoštevanjem seznama vseh zaposlenih v podjetju »X« (brez zaposlenih v franšizah) še vedno morala upoštevati zunanje delavce, ki lokacijsko ne ustrezajo opravljanju dela v upravni stavbi podjetja. S tem bi lahko prišlo do pojava »neodgovorov«, s katerim se pri izvajanju anketiranja nisem soočila.

- *Izvesti pilotsko anketiranje*: z izvedbo pilotske ankete bi lahko izboljšala vrednosti spremenljivk, ki so po teoriji težje merljive (produktivnost terciarnega sektorja oziroma delovna uspešnost), s tem izboljšala operacionalni model in posledično prišla do bolj zanesljivih in veljavnih podatkov oziroma spremenljivk. Prav tako bi lahko v osnovi oblikovala in uporabila spremenljivke najmanj ordinalne in številske narave, saj so le-te bolj primerne za izvajanje multivariatnih analiz.

Kljub vsemu pa lahko z izvedeno primerjavo anketnih podatkov in podatkov iz letnih poročil o sestavi zaposlenih po spolu in izobrazbi ter o izvedenem izobraževanju s strani podjetja trdim, da vzorec odseva lastnosti celotne populacije.

4.9. REZULTATI

V nadaljevanju bom podala rezultate analize, ki obsegajo preverjanje povezanosti dveh spremenljivk s pomočjo kontingenčnih tabel, χ^2 -testa, Cramerjevega in Pearsonovega koeficienta ter izrisa histogramov porazdelitve povezanih spremenljivk⁴⁸.

4.9.1. Osnovne statistike izpeljanih spremenljivk

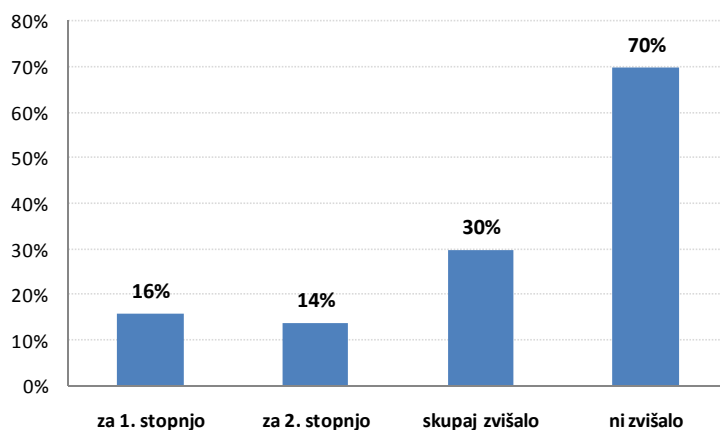
Na samem začetku bom podala osnovne statistike spremenljivk, vključenih v operacionalni model. Gre za spremenljivke, ki merijo pojme teoretskega modela in s pomočjo katerih bom preverjala posamezne delovne hipoteze in veljavnost teorije človeškega kapitala.

4.9.1.1. Zvišanje stopnje izobrazbe

Kot prikazuje *slika 4.10.*, se je v času zaposlitve v podjetju »X« stopnja formalne izobrazbe povečala 30 % (15) anketirancem, od tega se je 16 % (8) zaposlenim zvišala izobrazba za eno stopnjo in 14 % (7) za dve stopnji. Kar 70 % anketiranih se v času zaposlitve v podjetju »X« ni dodatno formalno izobraževalo z namenom pridobiti višjo stopnjo izobrazbe.

⁴⁸ Ti so izrisani v primeru, če se povezanost dveh spremenljivk ne izkaže za statistično značilno pri 0,05, pač pa pri 0,1.

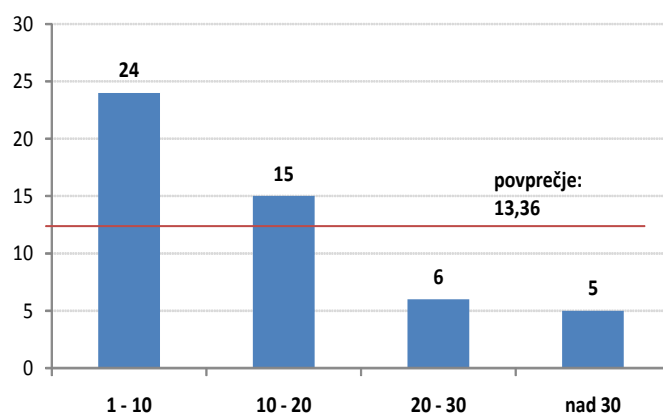
Slika 4.10. Graf porazdelitve števila anketirancev glede na zvišanje stopnje izobrazbe



4.9.1.2. Količina dodatnega izobraževanja

V splošnem so se anketirani posamezniki udeležili največ 61 izobraževanj in nihče se ni dodatno izobraževal v času zaposlitve v podjetju. V povprečju se je posameznik udeležil skupno (*plačalo podjetje, plačal sam in sofinancirano s strani podjetja*) kar 13,36⁴⁹ dodatnih izobraževanj, usposabljanj in izpopolnjevanj (*slika 4.11.*). Opaziti je, da se je največ posameznikov udeležilo maksimalno desetih izobraževanj, sledijo jim tisti z dvajsetimi izobraževanji, najmanj (5) pa je tistih, ki bi se v svoji delovni dobi v podjetju izobraževali v okviru tridesetih ali več dodatnih izobraževanj.

Slika 4.11. Graf porazdelitve vzorca glede na količino dodatnega izobraževanja in usposabljanja



⁴⁹ Izračunano na podlagi nerekodirane spremenljivke.

4.9.1.3. Opravljanje dela

Povprečne vrednosti indikatorjev spremenljivke *opravljanje dela se* gibljejo med 3,28 in 3,66 na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni “nizko vrednotenje” in 5 “visoko vrednotenje” vplivanja novega znanja ali utrjevanja starega na opravljanje dela. V povprečju odstopata indikatorja Y₂, ki je dosegel najnižje povprečje in kjer anketiranci trdijo, da novo znanje najmanj⁵⁰ pripomore k izboljšavam pri delu, in indikator Y₁, ki je dosegel najvišje povprečje in v okviru katerega anketiranci trdijo, da novo pridobljeno znanje vplivana na način izvajanja dela (uvedejo spremembe).

Tabela 4.9. Osnovne statistike za sklop indikatorjev, ki merijo *opravljanje dela*

Ime Indikatorja	N	povprečje	standardni odklon	asimetrija ⁵¹	sploščenost ⁵²
Y ₁ : način izvajanja dela (sprememba)	50	3,66	1,15	-1,03	0,66
Y ₂ : izboljšave pri delu	50	3,28	1,13	-0,67	-0,04
Y ₃ : večjo učinkovitost pri delu	50	3,30	1,15	-0,29	-0,50
Y: opravljanje dela	50	3,41	0,95	-0,40	-0,04

Tabela 4.10. v nadaljevanju prikazuje izvedbo faktorjske analize in način oblikovanja spremenljivke *opravljanje dela*.

Tabela 4.10. Faktorska matrika za sklop indikatorjev, ki merijo dimenzijo *opravljanje dela*.

Opravljanje dela	Y ₁	Y ₂	Y ₄
Faktor 1	0,78	0,59	0,86

V izračun izpeljane spremenljivke so bili vključeni trije indikatorji (Y₁, Y₂ in Y₃), ki skupaj merijo dimenzijo opravljanja dela⁵³. Število faktorjev je razvidno tudi iz razsevnega grafikona (*slika 4.12.*), kjer ima drugi faktor lastno vrednost manjšo od ena.

⁵⁰ Med zapisanimi tremi indikatorji.

⁵¹ S koeficientom asimetrije (Skewness) merimo asimetrijo spremenljivke. Interpretacija koeficientov: > 0 asimetrija v desno; = 0 simetrija; < 0 asimetrija v levo.

⁵² S koeficientom sploščenosti (Kurtosis) merimo sploščenost spremenljivke. Interpretacija koeficientov je: > 0 koničasta, = 0 normalna, < 0 sploščena.

⁵³ Točen prikaz izračuna faktorjske analize je prikazan v prilogi C.

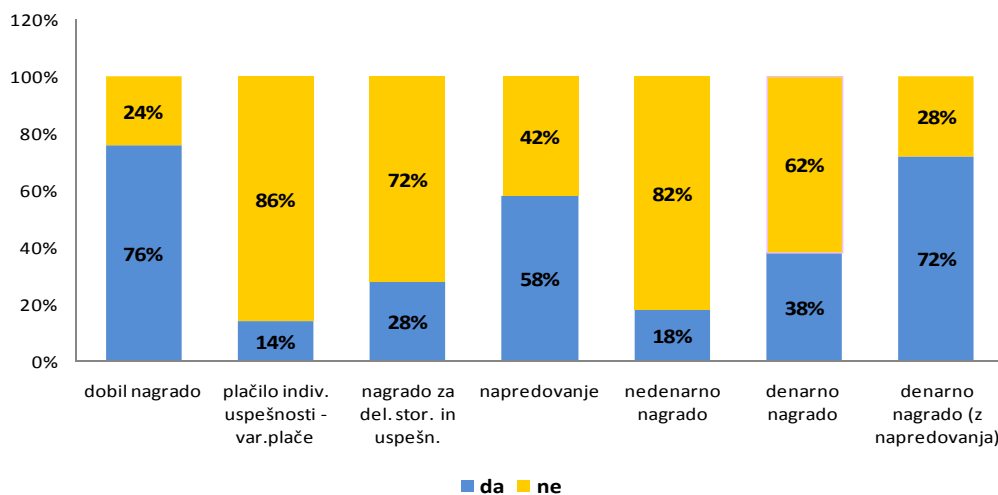
Slika 4.12. Razsevni grafikon za sklop indikatorjev, ki merijo dimenzijo *opravljanja dela*.



4.9.1.4. Nagrajevanje

Kot prikazuje *slika 4.13.*, je med vsemi anketiranimi zaposlenimi v sistem nagrajevanja v času svoje zaposlitve v podjetju »X« vključenih 76 odstotkov, 12 (24 %) zaposlenih pa je takih, ki niso nikoli prejeli niti denarne in niti nedenarne nagrade. Denarne oblike nagrade (z napredovanjem) je bilo deležnih 72 %, nedenarne pa le 18 % vseh anketirancev. V okviru denarnega sistema nagrajevanja so bili anketiranci najpogosteje (58 %) deležni napredovanja, 28 % anketirancev je bilo deležnih plačila za delovno storilnost in uspešnost, 14 % anketiranih pa je bilo nagrajenih s plačilom individualne uspešnosti – kot variabilnega dela plače.

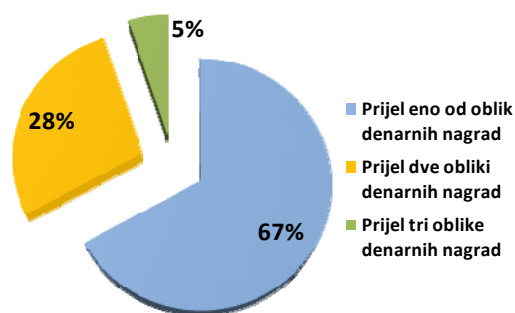
Slika 4.13. Graf porazdelitve vzorca glede na vključenost v sistem nagrajevanja



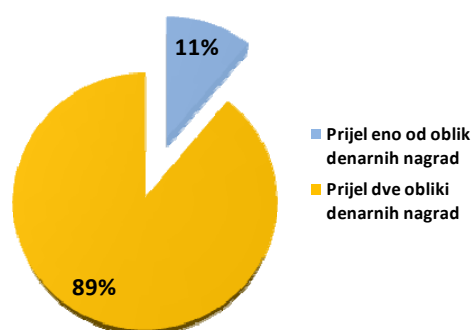
Kot prikazuje *slika 4.14.* je med tistimi, ki so prejeli katerokoli od treh oblik denarnih nagrad (z napredovanjem), ki jih podjetje »X« podeljuje, 67 % odstotkov anketiranih zaposlenih prejelo le eno od oblik nagrajevanj, 28 % je bilo takšnih, ki je prejelo dve od oblik nagrajevanj in le 5 % anketiranih zaposlenih je bilo takih, ki so bili deležni vseh treh oblik nagrajevanj podjetja »X« v vsem času svoje zaposlitve.

Treba pa je poudariti, da je bilo med vsemi anketiranimi 28 % takšnih, ki niso bili nikoli vključeni v sistem denarnega nagrajevanja. Kot obliko denarnega nagrajevanja sem upoštevala *plačilo individualne uspešnosti kot variabilnega dela plače, nagrado za delovno storilnost in uspešnost ter napredovanje.* Napredovanje sem med oblike denarnega nagrajevanja prištela z razlogom posledice, ki jo le-ta ima na dohodek posameznika, ko naj bi se le ta povečal.

Slika 4.14. Porazdelitev vzorca po prejemu oblik denarnih nagrad



Slika 4.15. Porazdelitev vzorca po prejemu oblik denarnih nagrad brez oblike denarne nagrade napredovanje



V okviru nadaljne analize sem *denarno nagrado* analizirala tudi le kot povprečje vsot spremenljivk *plačilo individualne uspešnosti kot variabilnega dela plače* in *nagrado za delovno storilnost in uspešnost* (*slika 4.15.*), saj kot prikazuje *slika 4.13.*, je delež tistih, ki so bili deležni napredovanja visok (58 %). S tem bi lahko prišla do nerealne slike povezanosti denarnih nagrad z ostalimi spremenljivkami (tudi na tiste, ki napredovanja niso bili deležni). Opaziti je, da se napredovanje povezuje tako s plačilom individualne uspešnosti in plačilom individualne storilnosti in uspešnosti oziroma v splošnem z delovno uspešnostjo posameznika.

Iz zapisanega lahko sklepamo, da ima podjetje močno in dobro razvit sistem nagrajevanja, saj je nagrado pridobila večina anketirancev, med oblikami nagrajevanja pa velik poudarek podjetje daje napredovanju. Opaziti je tudi, da se plačilo variabilnega dela plače glede na individualno uspešnost tudi v realnosti izplačuje.

4.9.1.5. Produktivnost

Na vprašanje: *Ali se je z opravljenim dodatnim izobraževanjem, usposabljanjem ali izpopolnjevanjem povečalo število delovnih nalog*, je 60 % anketiranih zaposlenih odgovorilo da ne, le 40 % anketiranim pa je dodatno usposabljanje, izobraževanje in izpopolnjevanje vplivalo na povečanje količine dela oziroma števila delovnih nalog.

4.9.2. Preverjanje hipotez

Zaradi narave spremenljivk in majhnega kvotnega vzorca povezanosti spremenljivk v teoretskem modelu ni primerno preverjati z multivariatnimi metodami, saj rezultati ne bi odražali realnosti oziroma bi jo izražali manj kot s pomočjo osnovnih statistik bivariatne analize.

Tako bom v nadaljevanju preverjala osnovne hipoteze preko delovnih hipotez, ki jih bom razčlenjeno po osnovnih hipotezah oziroma sklopih spremenljivk podala skozi samo analizo.

Na samem začetku bom podala koeficiente in mere povezanosti ter s tem preverjala, katere spremenljivke po posameznih sklopih so med seboj povezane in katere ne. V nadaljevanju pa bom s pomočjo kontingenčne analize interpretirala povezanost v okviru vzorca in v povezavi s teoretičnim ozadjem raziskovalnega problema potrdila ali ovrgla delovne hipoteze. Opredelitev posameznih hipotez je podana skozi teoretični del naloge.

4.9.2.1. Sklop izobraževanje in delovna uspešnost

V razdelku *izobraževanje in delovna uspešnost* bom preverjala medsebojno povezanost spremenljivk *zvišanje stopnje izobrazbe, količina dodatnega izobraževanja, opravljanje dela* in *število delovnih nalog*.

Hipoteza 1: Več dodatnih izobraževanj, usposabljanj in izpopolnjevanj, kot se jih posameznik udeleži, bolj novo pridobljeno znanje prispeva k uspešnemu opravljanju dela.

V okviru sklopa *izobraževanje* in *delovna uspešnost* se medsebojno povezujejo kar tri od štirih merjenih spremenljivk (*tabela 4.11.*). Zvišanje stopnje izobrazbe anketiranca se tako povezuje s spremenljivko *opravljanje dela*. Povezanost spremenljivk je statistično značilna pri 0,05 in glede na vrednost Cramerjevega koeficienta meji na srednje močno. χ^2 -statistika dosega vrednost 4,258.

Tabela 4.11. Mere povezanosti spremenljivk sklopa izobraževanje in delovna uspešnost

			statistika	statistična značilnost	Cramer's V
ZVIŠANJE IZOBRAZBE	OPRAVLJANJE DELA	χ^2 - test	4,258	0,038	0,292
	ŠTEVILO NALOG	χ^2 - test	9,921	0,020	0,445
ŠTEVILO DODATNIH IZOBRAŽEVANJ	OPRAVLJANJE DELA	Pearsonov koeficient korelacije	-0,110	0,942	
	ŠTEVILO NALOG	χ^2 - test	7,065	0,008	0,376

Povezanost zvišanja stopnje izobrazbe in vrednotenja izobraževanja k opravljanju dela prikazuje *tabela 4.12.*

Tabela 4.12. Kontingenčna tabela povezanosti zvišanja stopnje izobrazbe in vrednotenja izobraževanja k opravljanju dela

		VREDNOTENJE IZOBRAŽEVANJ K OPRAVLJANJU DELA			
			SREDNJE/NIZKO VREDNOTENJE	VISOKO VREDNOTENJE	skupaj
ZVIŠANJE STOPNJE FORMALNE IZOBRAZBE	ni zvišalo	število	18	17	35
		%	51,43	48,57	100,00
	Standardi zirani rezidual		2,1	-2,1	
	je zvišalo	število	3	12	15
		%	20,00	80,00	100,00
	Standardi zirani rezidual		-2,1	2,1	
Skupaj	število	21	29	50	
	%	42,00	58,00	100,00	

Z interpretacijo relativnih frekvenc in standardiziranega reziduala⁵⁴ *tabele 4.12.* opazimo, da je med tistimi, ki se jim je stopnja izobrazbe v času zaposlitve v podjetju »X« zvišala, kar 80 % takšnih, ki pridobljeno novo znanje pri opravljanju, izboljšanju in učinkovitosti delovnih nalog visoko vrednotijo. Med anketiranci, ki se v času zaposlitve niso formalno izobraževali za pridobitev višje stopnje izobrazbe, je 51,43 % takšnih, ki novo znanje nizko do srednje vrednotijo pri opravljanju delovnih nalog. Zaključimo lahko, da tisti, ki se jim stopnja formalne izobrazbe v času zaposlitve v podjetju »X« ni zvišala, v splošnem manj uporabljajo novo pridobljeno znanje z namenom večje učinkovitosti in izboljšav dela.

Hipoteza 2: *S povečanjem stopnje izobrazbe anketiranca se poveča tudi število njegovih delovnih nalog.*

Povezanost med spremenljivkama zvišanje stopnje izobrazbe in število delovnih nalog prikazuje *tabela 4.13.*

Tabela 4.13. Kontingenčna tabela povezanosti zvišanja stopnje izobrazbe in števila delovnih nalog kot posledica izobraževanja

		DODATNA IZOBRAŽEVANJA VPLIVAJO NA ŠTEVILO DELOVNIH NALOG			
		NE	DA	skupaj	
ZVIŠANJE STOPNJE FORMALNE IZOBRAZBE	ni zvišalo	število	26	9	35
		%	74,29	25,71	100,00
			Standardi zirani rezidual		
			3,1	-3,1	
	je zvišalo	število	4	11	15
		%	26,67	73,33	100,00
			Standardi zirani rezidual		
			-3,1	3,1	
	Skupaj	število	30	20	50
		%	60,00	40,00	100,00

Zvišanje stopnje izobrazbe prav tako pozitivno vpliva k mnenju oziroma vrednotenju anketirancev, da se je z udeležbo v dodatnih izobraževanjih povečalo število delovnih nalog. Povezanost spremenljivk je srednje močna (Cramer's $V = 0,445$) pri stopnji

⁵⁴ Vrednost ± 2 prilagojenega standardiziranega reziduala (Adjusted standardized residual) izraža povezanost spremenljivk.

značilnosti 0,05 (*tabela 4.11.*). Tako je med tistimi anketiranci, ki se jim je v času zaposlitve v podjetju »X« zvišala stopnja izobrazbe, kar 73,33 % takšnih, ki trdijo, da se jim je z udeleževanjem na raznih dodatnih izobraževanjih njihovo število delovnih nalog povečalo in 26,67 % takšnih, ki trdijo, da ne (*tabela 4.13.*). Nasprotno pa 74,29 % anketirancev, ki se jim stopnja izobrazbe ni povečala, trdi, da se jim število delovnih nalog z udeleževanjem na raznih dodatnih izobraževanjih ni povečalo. Povezanost spremenljivk nakazuje tudi vrednost standardiziranega reziduala, ki znaša ± 3 .

Zaključimo lahko, da se z zvišanjem stopnje izobrazbe posameznikov poveča tudi število delovnih nalog, ki nakazuje povečanje posameznikove storilnosti in ne nujno tudi učinkovitosti.

Hipoteza 3: *Večje, kot je število dodatnih izobraževanj zaposlenega, bolj verjetno je, da se mu bo povečalo število delovnih nalog.*

Spremenljivki *količina dodatnega izobraževanja* in *število delovnih nalog* sta statistično značilno povezani pri 0,05, kjer je vrednost χ^2 -statistike 7,065 in sta glede na vrednost Cramerjevega koeficienta (0,376) srednje močno povezani (glej *tabela 4.11.*).

Na podlagi *kontingenčne tabele 4.14.* in analize standardiziranih rezidualov v vrednosti $\pm 2,7$ lahko sklepamo o povezanosti spremenljivk *količina izobraževanja* in vpliv izobraževanja na *število delovnih nalog* med tistimi, ki so se udeležili od 1 do 10 dodatnih izobraževanj in trdijo, da se jim s količino dodatnih izobraževanj ni povečalo število delovnih nalog, saj jih je skupno kar 79,17 %. Nasprotno pa je med tistimi, ki so se udeležili največ izobraževanj (nad 20), 72,73 % anketirancev mnenja, da se jim je z dodatnim izobraževanjem povečalo število delovnih nalog. O povezanosti pa težko govorimo v primeru tistih, ki so se udeležili med 10 do 20 dodatnih izobraževanj, saj je 53,33 % takšnih, ki trdijo, da se jim število delovnih nalog ni povečalo in 46,67 takšnih, ki pravijo, da se jim je. Z namenom izboljšanja vrednosti statistike χ^2 in vrednosti standardiziranega reziduala sem naknadno združila *razred 10 – 20* in *razred nad 20* v razred nad 10. S tem se je sicer izboljšala vrednost stopnje značilnosti (0,008), spremenljivki pa sta srednje močno povezani pri vrednosti kontingenčnega koeficienta 0,376. Z združevanjem celic tabele je opaziti, da je med tistimi anketiranci, ki so se udeležili 10 ali več izobraževanj, 42,31 % tistih, ki trdijo, da se jim število delovnih

nalog z udeleževanjem na raznih dodatnih izobraževanjih ne poveča in 57,69 % tistih, ki trdijo, da število opravljenih dodatnih izobraževanj vpliva na količino njihovih delovnih nalog.

Tabela 4.14. Kontingenčna tabela povezanosti količine izobraževanj⁵⁵ in njihovega prispevka k številu delovnih nalog.

		DODATNA IZOBRAŽEVANJA VPLIVAJO NA ŠTEVILO DELOVNIH NALOG					DODATNA IZOBRAŽEVANJA VPLIVAJO NA ŠTEVILO DELOVNIH NALOG				
		število	NE	DA	skupaj			število	NE	DA	skupaj
KOLIČINA IZOBRAŽEVANJ	1 - 10	število	19	5	24	KOLIČINA IZOBRAŽEVANJ	do 10	število	19	5	24
		%	79,17	20,83	100,00			%	79,17	20,83	100,00
	Standardizirani rezidual		2,7	-2,7			Standardizirani rezidual		2,7	-2,7	
	10 - 20	število	8	7	15		nad 10	število	11	15	26
		%	53,33	46,67	100,00			%	42,31	57,69	100,00
	Standardizirani rezidual		-0,6	0,6			Standardizirani rezidual		-2,7	2,7	
	nad 20	število	3	8	11		Skupaj	število	30	20	50
		%	27,27	72,73	100,00			%	60,00	40,00	100,00
	Standardizirani rezidual		-2,5	2,5							
	Skupaj		število	30	20		50				
		%	60,00	40,00	100,00						

4.9.2.2. Sklop delovna uspešnost (opravljanje dela in produktivnost)

Hipoteza 4: Bolj kot zaposleni visoko vrednoti novo znanje k opravljanju dela, bolj verjetno je, da se mu bo povečalo število delovnih nalog.

V okviru sklopa »delovna uspešnost« sem preverjala povezanost med spremenljivkama *opravljanje dela* in *produktivnost*. Obe spremenljivki predstavljata del pojma delovna uspešnost, saj ocenjujeta, koliko je novo znanje uporabno, koliko pripomore k izboljšanju in učinkovitosti dela ter ali vpliva na število delovnih nalog.

Mere povezanosti spremenljivk prikazuje *tabela 4.15*.

Tabela 4.15. Mera povezanosti spremenljivk sklopa delovna uspešnost

		statistika	statistična značilnost	Cramer's V
OPRAVLJANJE DELA	ŠTEVILO DELOVNIH NALOG	χ^2 - test	6,623	0,010
				0,364

⁵⁵ Rekodirani so v tri in dva razreda z namenom izboljšanja vrednosti statistike.

Povezanost spremenljivk *opravljanje dela* in *število delovnih nalog* sem preverjala s pomočjo χ^2 -testa, kjer je vrednost χ^2 statistike statistično značilna pri 0,05, vrednost Cramerjevega koeficienta (0,364) pa kaže srednje močno povezanost.

Kontingenčna *tabela 4.16.* nam prikazuje relativne frekvence po vrsticah. Če med tistimi, ki vpliv novega znanja na opravljanje dela vrednotijo visoko ali nizko do srednje, ne bi bilo razlik, bi bili obe porazdelitvi (tako za tiste, ki ga visoko vrednotijo, kot za tiste, ki ga nizko do srednje vrednotijo) enaki porazdelitvi pod »skupaj«. Ker so razvidne razlike v odstotkih, lahko tudi iz tabele razberemo razlikovanje oziroma povezanost. Tako je med tistimi anketiranci, ki trdijo, da novo znanje, pridobljeno z dodatnimi izobraževanji malo do srednje pripomore k samemu načinu, izboljšanju in učinkovitejšemu opravljanju dela, kar 80,95 % takšnih, ki se jim z dodatnimi izobraževanji ni povečalo število delovnih nalog. Le 19,05 % pa je takšnih, ki trdijo, da se je število delovnih nalog povečalo. Med tistimi anketiranci, ki vpliv novega znanja na opravljanje dela visoko vrednotijo, je 44,83 % takšnih, ki se jim število delovnih nalog ni povečalo, 55,17 % anketirancem pa se je število delovnih nalog z opravljanjem dodatnih izobraževanj povečalo.

Tabela 4.16. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk vrednotenja izobraževanj pri opravljanju dela in število delovnih nalog

		DODATNA IZOBRAŽEVANJA VPLIVAJO NA ŠTEVILO DELOVNIH NALOG		
		NE	DA	Skupaj
VREDNOTENJE IZOBRAŽEVANJ K OPRAVLJANJU DELA	SREDNJE/NIZKO VREDNOTENJE	števílo 17	4	21
		% 80,95	19,05	100,00
		<i>Standardizirani rezidual</i>	2,6	-2,6
	VISOKO VREDNOTENJE	števílo 13	16	29
		% 44,83	55,17	100,00
		<i>Standardizirani rezidual</i>	-2,6	2,6
Skupaj		števílo 30	20	50
		% 60,00	40,00	100,00

Sklepamo lahko, da se anketiranim, ki svojega novega znanja ne morejo, nočejo ali ne znajo uporabiti na delovnem mestu za drugačno, lažje, boljše in učinkovitejše opravljanje delovnih nalog tudi samo število delovnih nalog ne poveča. Nasprotno pa se tistim anketiranim zaposlenim, ki svoje novo pridobljeno znanje v okviru dodatnih

usposabljanj, izpopolnjevanj in izobraževanj lahko, želijo in znajo uporabiti pri opravljanju delovnih nalog, število teh tudi poveča.

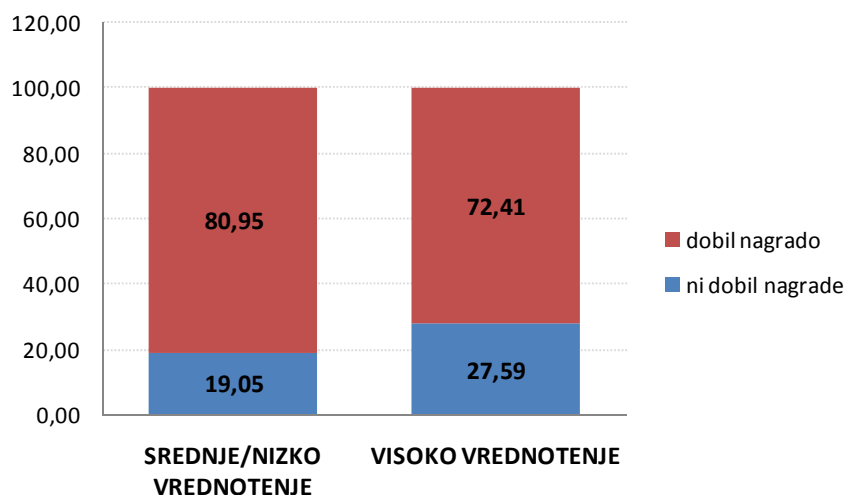
4.9.2.3. Sklop delovna uspešnost in nagrajevanje

Hipoteza 5: *Nagrajevanja so v splošnem bolj deležni zaposleni, ki z novim znanjem dosegajo drugačen, boljši in učinkovitejši način dela (delo bolj opravljajo).*

Na samem začetku preverjanja delovne hipoteze sem preverjala domnevo o povezanosti spremenljivk *opravljanje dela* in *nagrajevanje*, kjer sem v okvir zadnje vključila vse možne oblike nagrad, ki jih zaposleni v podjetju »X« lahko prejmejo. Vrednost statistike χ^2 znaša 0,487 in ni statistično značilna pri stopnji značilnosti 0,05, tudi vrednost Cramerjevega koeficienta (0,098) in vrednost standardiziranega reziduala ($\pm 0,7$) kažeta na nepovezanost.

Zaradi nepovezanosti spremenljivk bom (ne)povezanost spremenljivk *opravljanje dela* in *nagrajevanje* interpretirala zgolj splošno s histogramom (*slika 4.16*).

Slika 4.16. Histogram porazdelitve vzorca po opravljanju dela in nagrajevanju



Kot prikazuje *slika 4.16*, med tistimi anketiranimi, ki vrednotijo dodatna pridobljena znanja pri opravljanju dela visoko in tistimi, ki jih vrednotijo nizko do srednje, ni razlik. V primeru obeh razredov je manjšina tistih, ki nagrade ni dobila in večina tistih, ki jo je (cca 0,25 % ni dobilo in 0,75 % je nagrado dobilo).

V nadaljevanju sem preverila povezanost spremenljivk *opravljanje dela* in posamezno obliko nagrad iz sklopa *nagrajevanje* (slika 4.17.), saj je bilo že pri sami osnovni porazdelitvi spremenljivke *nagrajevanje* opaziti notranja razlikovanja (glej sliko 4.13.).

Tabela 4.17. Mere povezanosti spremenljivke *opravljanje dela* in spremenljivk sklopa *nagrajevanje*

		statistika	statistična značilnost	Cramer's V
OPRAVLJANJE DELA	NAGRAJEVANJE (dobil nagrado)	0,487	0,362	0,098
	število prijatih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3)	1,239	0,538	0,157
	DOBIL DENARNO NAGRADO (z napredovanjem)	0,006	0,593	0,011
	število prijatih denarnih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3) (z napredovanjem)	1,176	0,222	0,153
	DOBIL DENARNO NAGRADO (brez napredovanja)	0,363	0,378	0,085
	število prijatih denarnih nagrad po pomenu (1 ali 2) (brez napredovanja)	0,369	0,832	0,086
	plačil individualne uspešnosti, kot del variabile	0,603	0,365*	0,110
	plačilo delovne uspešnosti	1,830	0,151	0,191
	DOBIL NEDENARNO NAGRADO	5,767	0,021	0,400
	NAPREDOVANJE	0,110	0,573	0,015

*Dve celici imata število enot manjše od 2, zato povezanosti ni mogoče izračunati oz. ni veljavna

Glede na vrednost stopnje značilnosti pri 0,05 se je izkazalo, da sta medsebojno povezani le spremenljivki *opravljanje dela* in *nedenarna nagrada*. Pri preverjanju domnev o povezanosti spremenljivke *opravljanja dela* z vsemi ostalimi spremenljivkami sklopa *nagrajevanje* pa se je izkazalo, da bi pri vseh domnevah tvegali več kot 5 %, če bi trdili, da sta spremenljivki povezani.

S pomočjo kontingenčne *tabele 4.18.* bom interpretirala povezanost med spremenljivkama *opravljanje dela* in *nedenarna nagrada*.

Iz porazdelitve relativnih frekvenc znotraj kontingenčne *tabele 4.18.)* je razvidno, da je med tistimi anketiranimi, ki srednje do nizko vrednotijo novo znanje k opravljanju delovnih nalog 66,67 % takih, ki v času zaposlitve v podjetju »X« niso prejeli nobene od oblik nadenarne nagrade (ugodnosti, prosti dnevi, plaketa, pohvala) in 33,33 % takšnih, ki so jo. Prav tako je v primeru visokega vrednotenja novega znanja k opravljanju dela opaziti, da velika večina anketirancev (93,10%) ni nikoli prejela nadenarne nagrade, 6,90 % anketiranih pa jo je.

Tabela 4.18. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk opravljanje dela in nedenarna nagrada

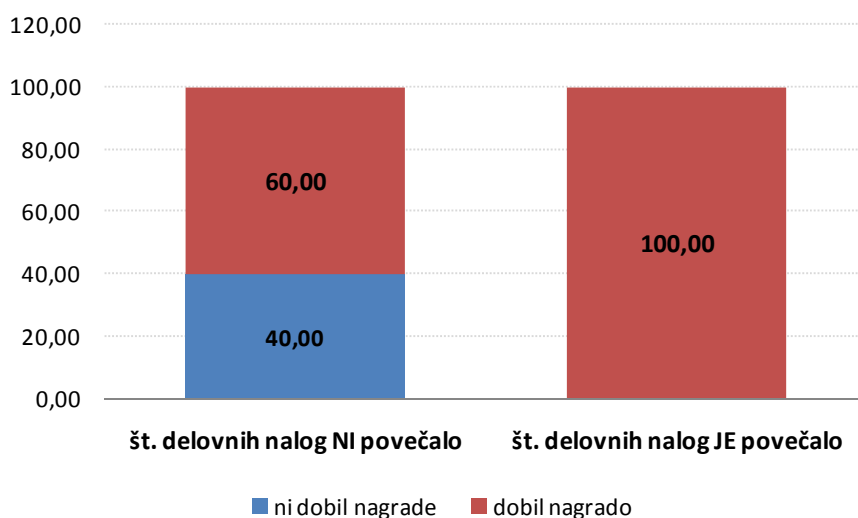
		DOBIL NEDENARNO NAGRADO			
		NE	DA	Skupaj	
OPRAVLJANJE DELA	SREDNJE/NIZKO	število	14	7	21
	VREDNOTENJE	%	66,67	33,33	100,00
		Standardizirani rezidual	-2,4	2,4	
	VISOKO	število	27	2	29
	VREDNOTENJE	%	93,10	6,90	100,00
		Standardizirani rezidual	2,4	-2,4	
	Skupaj	število	41	9	50
		%	82,00	18,00	100,00

Na kratko bi lahko trdili, da nedenarno nagrado v večini prejmejo tisti anketirani, ki znanja, pridobljena v okviru dodatnih izobraževanj, usposabljanj ali izpopolnjevanj ne morejo, ne želijo ali ne znajo uporabiti pri opravljanju delovnih nalog, ali pa nova znanja, ki so jih pridobili, ne pomagajo k reševanju delovnih nalog. V tem primeru gre lahko za neznanje uporabe novega znanja ali pa za neustreznost izbire področja izobraževanj, izpopolnjevanj ali usposabljanj.

Hipoteza 6: *S povečanjem števila delovnih nalog se poveča tudi verjetnost udeležbe v sistemu nagrajevanja.*

Kot prikazuje *slika 4.17.*, je opaziti, da so bili vsi anketirani, ki trdijo, da se jim je z opravljanjem dodatnih izobraževanj povečalo število delovnih nalog, deležni najmanj ene od oblik nagrajevanja s strani podjetja »X«. Med tistimi anketiranimi, ki trdijo, da se jim število delovnih nalog s pridobivanjem novega znanja ali utrjevanjem starega na raznih izobraževanjih ni povečalo, je 60 % takšnih, ki so bili nagrajeni in 40 % takšnih, ki v času svoje zaposlitve niso dobilo nobene od možnih oblik nagrad podjetja. Spremenljivki sta povezani pri stopnji značilnosti 0,05, vrednost Cramerjevega koeficienta (0,459) pa kaže na srednje močno povezanost.

Slika 4.17. Histogram porazdelitve vzorca po št. delovnih nalog in nagrajevanju



V nadaljevanju bom podala kratko interpretacijo tabele 4.19., ki prikazuje povezanost spremenljivke *število delovnih nalog* s spremenljivkami sklopa *nagrajevanje* in ki vključuje posamezne oblike nagrad podjetja »X«.

Tabela 4.19. Mere povezanosti spremenljivke število delovnih nalog in spremenljivk sklopa nagrajevanje.

		statistika	statistična značilnost	Cramer's V
ŠTEVILO DELOVNIH NALOG	DOBIL NAGRADO	10,526	0,001	0,459
	<i>število prijatih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3)</i>	11,087	0,004	0,471
	DOBIL DENARNO NAGRADO	4,089	0,042	0,286
	<i>število prijatih denarnih nagrad po pomenu (1 ali 2)*</i>	4,089	0,042	0,286
	DOBIL DENARNO NAGRADO (z napredovanjem)	12,963	0,000	0,509
	<i>število prijatih denarnih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3)** (z napredovanjem)</i>	13,021	0,001	0,510
	<i>plačil individualne uspešnosti, kot del variabile plače***</i>	3,350	0,080	0,259
	<i>plačilo delovne uspešnosti</i>	0,810	0,280	0,127
	DOBIL NEDENARO NAGRADO	0,203	0,477	0,064
	NAPREDOVANJE	6,623	0,010	0,364

*Vrednosti ena oblika nagrade in dve ali tri oblike nagrade, sta bili združeni v en razred in zato enakovredni splošnemu izračunu finančne nagrade

**Vrednosti ena oblika nagrade in dve ali tri oblike nagrade, sta bili združeni v en razred in zato enakovredni splošnemu izračunu finančne

***Statistično značilno pri 0,1 stopnji značilnosti

Pri stopnji značilnosti 0,05 ni mogoče govoriti o povezanosti spremenljivke *število delovnih nalog* s spremenljivko *plačilo delovne uspešnosti* in s spremenljivko *nedenarna nagrada*. Prav tako pa lahko o povezanosti spremenljivk *število delovnih nalog* in *plačilo individualne uspešnosti – del variabilne plače* govorimo le, če

upoštevamo preverjanje domnev pri stopnji značilnosti 0,1, vrednost Cramerjevega koeficienta (0,259), pa nakazuje nizko povezanost (glej tabelo 4.19.).

V nadaljevanju bom skušala na kratko opisati smeri povezanosti s pomočjo vrednosti relativnih frekvenc in standardiziranega reziduala v posamezni celici kontingenčne tabele 4.20.

Tabela 4.20. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivk opravljanje dela s spremenljivkami sklopa nagrajevanje

		NAPREDOVANJE			DENARNA NAGRADA (z napredovanjem)			DENARNA NAGRADA (brez napredovanja)			
		NE	DA	Skupaj	NI DOBIL	DOBIL	Skupaj	NI DOBIL	DOBIL	Skupaj	
povečanje ŠTEVILA DELOVNIH NALOG	NE	števílo	17	13	30	14	16	30	22	8	30
		%	56,67	43,33	100,00	46,67	53,33	100,00	73,33	26,67	100,00
		Standardizirani rezidual	2,6	-2,6		3,6	-3,6		2,0	-2,0	
	DA	števílo	4	16	20	0	20	20	9	11	20
		%	20,00	80,00	100,00	0,00	100,00	100,00	45,00	55,00	100,00
		Standardizirani rezidual	-2,6	2,6		-3,6	3,6		-2,0	2,0	
	Skupaj	števílo	21	29	50	14	36	50	31	19	50
		%	42,00	58,00	100,00	28,00	72,00	100,00	62,00	38,00	100,00

Spremenljivka *število delovnih nalog* je pri stopnji značilnosti 0,05 povezana s spremenljivkami *napredovanje*, *denarna nagrada z vključenostjo napredovanja* kot oblike denarne nagrade in *denarna nagrada* kot povprečje vsot spremenljivk *plačilo individualne uspešnosti* (variabilni del plače) in *plačilo delovne uspešnosti in storilnosti*. Vrednosti Cramerjevega koeficienta v primeru vseh spremenljivk kažejo srednje močno povezanost⁵⁶.

Pregled relativnih frekvenc znotraj celic kontingenčne tabele kaže, da je med tistimi anketiranci, ki se jim z dodatnim izobraževanjem število delovnih nalog ni povečalo, 56,67 % takšnih, ki v času zaposlitve v podjetju niso napredovali, 46,76 % je takšnih, ki ni prejelo niti ene od oblik denarne nagrade (vključno z napredovanjem) in 73,33 % takšnih, ki ni prejelo ne plačila za delovno uspešnost in storilnost in ne plačila za individualno uspešnost (variabilni del plače). Nasprotno pa je med anketiranimi zaposlenimi, ki se jim z opravljanjem dodatnih izobraževanj poveča število delovnih

⁵⁶ Vrednosti Cramerjevega koeficienta za napredovanje (0,364), finančno nagrado z napredovanjem (0,509) in finančno nagrado brez napredovanja(0,286).

nalog, 80 % v času zaposlitve v podjetju napredovalo, vsi (100 %) so prejeli vsaj eno obliko denarne nagrade (vključo z napredovanjem) in 55 % jih je prejelo vsaj plačilo za delovno uspešnost in storilnost in/ali plačilo za individualno uspešnost kot variabilni del plače.

Opaziti je, da je med anketiranimi zaposlenimi veliko takšnih, ki so napredovali oziroma bi lahko trdili, da je med anketiranimi zaposlenimi povečanje števila delovnih nalog v večini vodilo k napredovanju, kar pa ni nujno značilno za tiste anketirance, ki jim dodatno izobraževanje ni povečalo delovnih obveznosti. Prav tako ima povečanje števila delovnih nalog, kot posledica pridobivanja novega znanja ali utrjevanja starega, za anketirance denarni učinek, ki pa je manjši, če iz oblik denarnega nagrajevanja izločimo napredovanje.

4.9.2.4. Sklop delovna uspešnost in dohodek

Povezanost spremenljivk sklopa *delovna uspešnost* in sklopa *dohodek* sem preverjala s pomočjo kontingenčnih tabel in χ^2 -testa.

Hipoteza 7: *Bolj kot posameznik svoje delo opravlja uspešno, bolj verjetno je, da bo deležen višjih dohodkov.*

Povezanost sklopa spremenljivk delovna uspešnost/produktivnost in dohodek prikazuje tabela 4.12.

Tabela 4.21. Mere povezanosti spremenljivk sklopa delovna uspešnost s sklopom dohodek

			statistika	statistična značilnost	Cramer's V
OPRAVLJANJE DELA	VIŠINA NETO PLAČE	χ^2 - test	2,445	0,485	0,221
	SPREMEMBA VIŠINE DOHODKA	χ^2 - test	1,554	0,181	0,178
povišanje ŠTEVILA DELOVNIH NALOG	VIŠINA NETO PLAČE	χ^2 - test	5,333	0,021	0,327
	SPREMEMBA VIŠINE DOHODKA	χ^2 - test	3,272	0,068*	0,258

*Spremenljivki povezani pri stopnji značilnosti 0,1.

Spremenljivka *opravljanje dela* se pri stopnji značilnosti 0,05 ne povezuje s spremenljivko *višina neto plače* kot tudi ne s »spremembo dohodka, saj je v obeh primerih stopnja značilnosti večja od 0,05. Tako se jim ne glede na to, ali anketirani zaposleni svoje novo znanje ali utrjeno staro zanje prenesejo na izvajanje delovnih nalog z namenom drugačnega, boljšega in učinkovitejšega dela, višina neto plače ne spremeni, prav tako ni od *opravljanja dela* odvisno, kako visoko neto plačo anketirani zaposleni prejmejo (glej *tabela 4.21*).

Hipoteza 8: *S povečanjem števila opravljanja delovnih nalog je bolj verjetno, da bo zaposleni deležen višjega neto dohodka ali njegovega zvišanja.*

V okviru povezanosti med spremenljivko *število delovnih nalog* in spremenljivkama sklopa *dohodek* je opaziti, da je povezanost med *številom delovnih nalog* in *višino neto plače* statistično značilna pri 0,05, Cramerjev koeficient (0,327) pa nakazuje srednje močno povezanost (*tabela 4.21*). Povezanost med spremenljivkama *število delovnih nalog* in *višina neto plače* sicer ni statistično značilna pri 0,05, pač pa pri 0,01, s stopnjo značilnosti 0,068.

Kontingenčna *tabela 4.22* prikazuje povezanost med *številom delovnih nalog* in *višino neto dohodka*.

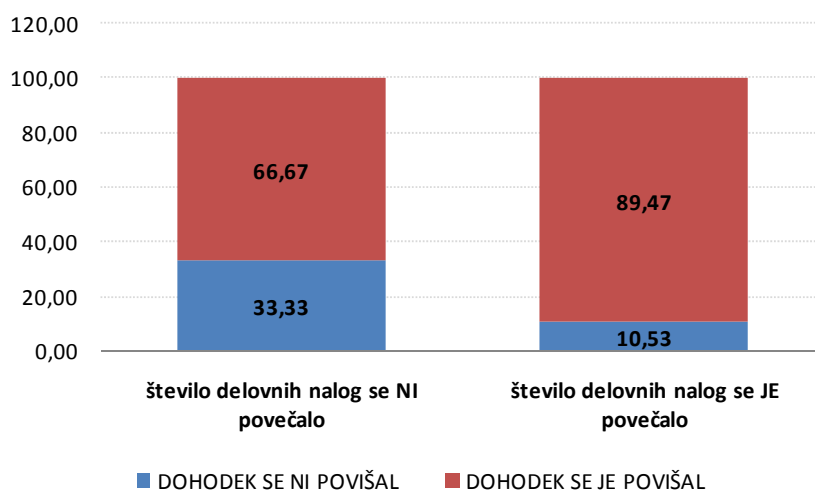
Tabela 4.22. Kontingenčna tabela povezanosti med spremenljivko število delovnih nalog in spremenljivko višina neto plače

		VIŠINA NETO PLAČE			
		do 1100 eur	nad 1100 eur	Skupaj	
povišanje ŠTEVILA DELOVNIH NALOG	NE	število	19	11	30
		%	63,33	36,67	100,00
		Standardizirani rezidual	2,3	-2,3	
	DA	število	6	14	20
		%	30,00	70,00	100,00
		Standardizirani rezidual	-2,3	2,3	
	Skupaj	število	25	25	50
		%	50,00	50,00	100,00

Kot nam prikazuje *tabela 4.22.*, je med tistimi, ki se jim število delovnih nalog z dodatnimi izobraževanji ni povečalo, 63,33 % takšnih, ki prejmejo mesečno neto plačo v višini med 500 EUR in 1100 EUR⁵⁷ in 36,36 % takšnih, katerih neto plača je višja od 1100 EUR. Nasprotno pa je med tistimi anketiranimi zaposlenimi, ki se jim je število delovnih nalog z udeležbo na dodatnih izobraževanjih povečalo, kar 70 % takšnih, ki mesečno prejmejo neto plačo v višini nad 1100 EUR in le 30 % takšnih, katerih neto plača se giblje med 500 in 1100 EUR. Trdimo lahko, da bodo tisti, ki se jim poveča število delovnih nalog kot vpliv dodatnega izobraževanja postali produktivnejši, v večji meri prejeli tudi višje neto dohodke (nad 1100 EUR) in obratno, tisti manj produktivni bodo v večji meri prejeli nižje osebne dohodke (do 1100 EUR).

V nadaljevanju bom na kratko podala interpretacijo povezanosti spremenljivke *število delovnih nalog* in *povišanje dohodka* (statistično značilno pri 0,1) (*slika 4.18*), saj ne smemo zanemariti možnosti vpliva velikosti vzorca na rezultate analize⁵⁸.

Slika 4.18. Histogram porazdelitve vzorca med spremenljivko povečanje števila delovnih nalog in spremenljivko povišanje dohodka (statistično značilno pri 0,1)



Z analizo *slike 4.18.* je razvidno, da je med tistimi anketiranci, ki trdijo, da se jim z dodatnim izobraževanjem število delovnih nalog ni povečalo, kar 66,67 % takšnih, ki se jim je dohodek povešal in 33,33 % takšnih, ki se jim ni. Podobno je med tistimi

⁵⁷ Analiza osnovnih statistik vzorca (*slika 4.9*) je pokazala, da med anketiranimi zaposlenimi ni bilo nikogar, ki bi prejel neto plačo nižjo od 500 EUR.

⁵⁸ S povečanjem vzorca bi se vrednosti stopnje značilnosti lahko izboljšale in bi s tem prišlo do bolj relevantnih podatkov. Zato tudi tako majhne povezanosti ne smemo vsaj okvirno zanemariti.

anketiranimi zaposlenimi, ki so trdili, da se jim je z dodatnim izobraževanjem povečalo število delovnih nalog, kar 89,47 % takšnih, ki se jim je dohodek v času zaposlitve v podjetju povečal in le 10,53 % takšnih, ki se jim ni. Hipotetično⁵⁹ bi lahko trdili, da je za tiste anketirane zaposlene, ki se jim z dodatnim izobraževanjem poveča število delovnih nalog oziroma njihova produktivnost, bolj verjetno, da se jim bo le-ta odražala v povišanju neto plače. Enako, a sicer z manjšo vrjetnostjo (33,33:66,67), bi lahko trdili tudi za tiste, ki se jim produktivnost z dodatnim izobraževanjem ne poveča.

4.9.2.5. Sklop nagrajevanje in dohodek

Hipoteza 9: Tisti, ki so bili udeleženi v sistemu nagrad, prejemaajo višje neto dohodke ali povišanje le- teh.

V okviru povezanosti spremenljivk⁶⁰ sklopa *nagrajevanje* in sklopa *dohodek* (tabela 4.23.) je opaziti, da je spremenljivka *dobit nagrado* povezana s spremenljivkama *povišanje neto dohodka* in *višina neto plače*. Spremenljivka *denarna nagrada*, v okviru katere sem upoštevala tudi napredovanje, je povezana s spremenljivko *povišanje neto dohodka*, s spremenljivko *višina neto plače* pa je povezana pri statistični značilnosti 0,1. To povezanost bom interpretirala s prikazom porazdelitve vzorca v histogramu, saj bi se s povečanjem vzorca vrednost statistične značilnosti cenilke χ^2 lahko izboljšala. Spremenljivka *napredovanje* je povezana s spremenljivko *povišanje neto dohodka* in *višina neto plače*. S pomočjo izračuna Pearsonovega koeficienta korelacije je statistično značilna nizka do srednje močna⁶¹ pozitivna povezanost med spremenljivkama *število prejetih nagrad na posameznika* in *povišanje neto dohodka*, med spremenljivkama *število prejetih nagrad na posameznika* in *višina neto plače* ter med spremenljivkama *število prejetih denarnih nagrad na posameznika* (z napredovanjem) in *povišanje neto dohodka*. Povezanost med spremenljivkama *število prejetih denarnih nagrad na posameznika* (z napredovanjem) in *višina neto plače* je statistično značilna pri 0,1. To je tudi razlog, da sem podala kratko vsebinsko interpretacijo navedene povezanosti, saj bi se vrednost koeficienta z zvečanjem vzorca lahko izboljšala.

⁵⁹ Ob predpostavki večjega vzorca.

⁶⁰ Preverjanje domnev je potekalo pri statistični značilnosti 0,05.

⁶¹ Zavzema vrednosti na intervalu [-1,1]. Bližje, kot je tema vrednostima, bolj sta spremenljivki povezani (Ferligoj 1994, 177).

Tabela 4.23. Mere povezanosti spremenljivk sklopa nagrajevanje s sklopom dohodek

			statistika	statistična značilnost	Cramer's V
DOBIL NAGRADO	povišanje dohodka	χ^2 - test	9,843	0,004	0,448
	višina neto plače	χ^2 - test	3,947	0,048	0,281
<i>število prijetih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3)</i>	povišanje dohodka	Pearsonov koeficient korelacije	0,434	0,020	
	višina neto plače	Pearsonov koeficient korelacije	0,289	0,042	
DOBIL DENARNO NAGRADO (z napredovanjem)	povišanje dohodka	χ^2 - test	16,786	0,000	0,585
	višina neto plače	χ^2 - test	3,571	0,057*	0,059
DOBIL DENARNO NAGRADO (plačilo ind. uspešnosti, kot variab. del plače + plačilo delovne uspešnosti)	povišanje dohodka	χ^2 - test	1,270	0,218	0,161
	višina neto plače	χ^2 - test	0,085	0,500	0,041
<i>število prijetih denarnih nagrad po pomenu (1, 2 ali 3) (z napredovanjem)</i>	povišanje dohodka	Pearsonov koeficient korelacije	0,476	0,001	
	višina neto plače	Pearsonov koeficient korelacije	0,257	0,072*	
<i>število prijetih denarnih nagrad po pomenu (1 ali 2) (brez napredovanja)</i>	povišanje dohodka	Pearsonov koeficient korelacije	0,095	0,517	
	višina neto plače	Pearsonov koeficient korelacije	0,087	0,547	
<i>plačil individualne uspešnosti, kot del variabile plače</i>	povišanje dohodka	χ^2 - test	0,074	0,555	0,039
	višina neto plače	χ^2 - test	1,495	0,209	0,173
<i>plačilo delovne uspešnosti</i>	povišanje dohodka	χ^2 - test	1,104	0,253	0,150
	višina neto plače	χ^2 - test	1,587	0,173	0,178
DOBIL NEDENARNO NAGRADO	povišanje dohodka	χ^2 - test	0,031	0,617	0,025
	višina neto plače	χ^2 - test	0,136	0,500	0,052
NAPREDOVANJE	povišanje dohodka	χ^2 - test	15,460	0,000	0,562
	višina neto plače	χ^2 - test	4,023	0,042	0,284

*Značilno pri stopnji značilnosti 0,1

Interpretacijo in smer povezanosti med spremenljivko *nagrajevanje* in *povišanje neto dohodka* ter z *višino neto plače* sem podala v okviru kontingenčne tabele (tabela 4.24).

Tabela 4.24. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivke nagrajevanje s spremenljivko povešanje neto dohodka in višina neto plače

		POVIŠANJE DOHODKA			VIŠINA NETO PLAČE			
		SE NI ZVIŠALO	SE JE ZVIŠALO	Skupaj	od 500 do 1100 eur	nad 1100 eur	Skupaj	
DOBIL NAGRADO	NI DOBIL	število	7	5	12	9	3	12
		%	58,33	41,67	100,00	75,00	25,00	100,00
		<i>Standardi zirani rezidual</i>	3,1	-3,1		2,0	-2,0	
	DOBIL	število	5	32	37	16	22	38
		%	13,51	86,49	100,00	42,11	57,89	100,00
		<i>Standardi zirani rezidual</i>	-3,1	3,1		-2,0	2,0	
Skupaj	število	12	37	49	25	25	50	
	%	24,49	75,51	100,00	50,00	50,00	100,00	

Trdimo lahko, da se z nagrajevanjem v času zaposlitve (ne nujno takoj) poveča neto osebni dohodek in da obstaja verjetnost (42,11:57,89).

Kot nam prikazuje *tabela 4.25.*, je med tistimi anktiranci, ki so v času zaposlitve v podjetju »X« napredovali, 96,43 % takšnih, ki se jim je neto osebni dohodek povečal in 62,07 % takšnih, ki prejmejo neto plačo v višini nad 1100 EUR. Nasprotno je med tistimi, ki v času zaposlitve v podjetju niso napredovali, 52,38 % takšnih, ki se jim neto plača ni povečala in 66,67 % takšnih, ki prejmejo neto plačo v višini od 500 do 1100 EUR.

Tabela 4.25. Kontingenčna tabela povezanosti spremenljivke napredovanje s spremenljivko povečanje neto dohodka in višina neto plače

		POVIŠANJE DOHODKA			VIŠINA NETO PLAČE				
		NE	DA	Skupaj	do 1100 eur	nad 1100 eur	Skupaj		
NAPREDOVANJE	NI	število	11	10	21	14	7	21	
		NAPREDO %	52,38	47,62	100,00	66,67	33,33	100,00	
		Standardi zirani	3,9	-3,9		2,0	-2,0		
		rezidual							
	JE	število	1	27	28	11	18	29	
		NAPREDO %	3,57	96,43	100,00	37,93	62,07	100,00	
		Standardi zirani	-3,9	3,9		-2,0	2,0		
		rezidual							
		Skupaj	število	12	37	49	25	25	50
			%	24,49	75,51	100,00	50,00	50,00	100,00

Iz zapsanega lahko sklepamo, da je napredovanje pozitivno povezano s povečanjem dohodka in z višino neto plače. Trdimo lahko, da ne napredujejo le tisti z višjimi dohodki, pač pa tudi tisti, ki prejmejo nižje dohodke in jim je s tem omogočeno vertikalno denarno napredovanje.

Podjetje »X« z napredovanjem posameznikom omogoči zvišanje dohodka in s tem posledično izboljšanje ekonomskega položaja.

Kot zadnje bom prikazala povezanost med spremenljivko *denarna nagrada* in *višina neto plače*, kar prikazuje *tabela 4.26.*

Tabela 4.26. Kontingenčna tabela povezanosti med spremenljivko denarna nagrada (z napredovanjem) in spremenljivko višina neto plače

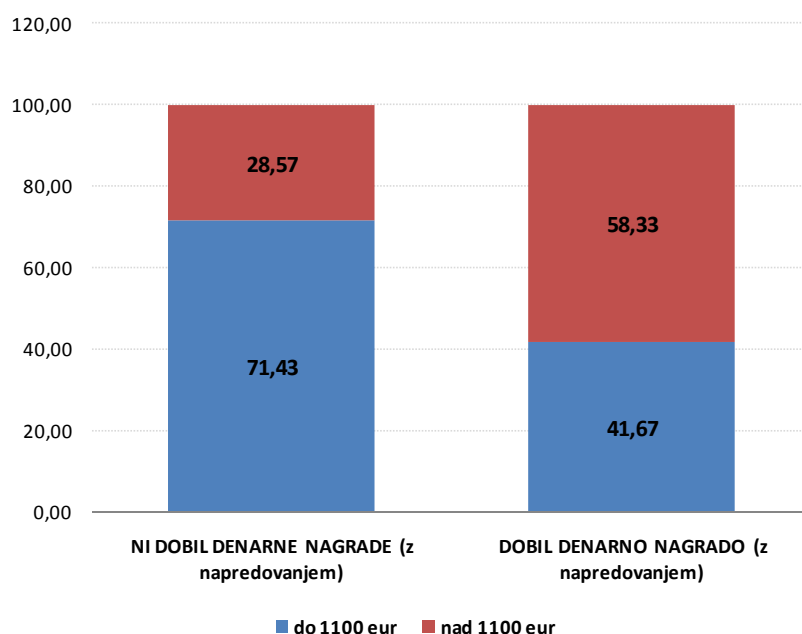
		POVIŠANJE DOHODKA			
		SE NI ZVIŠALO	SE JE ZVIŠALO	Skupaj	
DENARNO NAGRAJEVANJE (z napredovanjem)	NI DOBIL	število	9	5	14
		%	64,29	35,71	100,00
		Standardi			
		zirani	4,1	-4,1	
		rezidual			
	DOBIL	število	3	32	35
		%	8,57	91,43	100,00
		Standardi			
		zirani	-4,1	4,1	
		rezidual			
Skupaj	število	12	37	49	
	%	24,49	75,51	100,00	

Tabela 4.26. kaže, da je med tistimi anketiranci, ki so prejeli vsaj eno od oblik denarnega nagrajevanja podjetja, kamor sem prištela tudi napredovanje, 91,43 % takšnih, ki se jim je neto dohodek v času zaposlitve v podjetju povešal. Obratno pa je med tistimi, ki niso bili deležni nobene denarne nagrade, kar 64,29 % takšnih, ki se jim višina neto plače v času zaposlitv ni povešala.

K povezanosti denarnega nagrajevanja z dohodkom posameznika veliko pripomore oblika nagrade napredovanje, saj denarna nagrada, kamor nisem prištela napredovanja, ni bila statistično značilno povezana ne s *povišanjem dohodka* ne z *višino neto plače* (glej *tabelo 4.23.*).

V nadaljevanju bom na kratko podala interpretacijo povezanosti med spremenljivko *denarna nagrada (z napredovanjem)* in spremenljivko *višina neto plače* (statistično značilno pri 0,1) (*slika 4.19*), saj ne smemo zanemariti možnosti vpliva velikosti vzorca na rezultate analize.

Slika 4.19. Histogram porazdelitve vzorca povezanosti med spremenljivko denarna nagrada (z napredovanjem) in spremenljivko višina neto plače (statistično značilno pri 0,1)



Med tistimi, ki niso prejeli nobene denarne nagrade, kamor sem vključila tudi napredovanje, je 71,43 % takšnih, ki mesečno prejmejo neto dohodek do 1100 EUR, in 28,57 % takšnih, ki mesečno prejmejo dohodek višji od 1100 EUR. Nasprotno pa je med tistimi, ki so prejeli vsaj eno od oblik denarne nagrade, kar 58,33 % takšnih, ki dosegajo mesečni neto dohodek nad 1100 EUR.

Lahko bi trdili, a je statistično bolj tvegano (stopnja značilnosti 0,1 oziroma tveganje 10 %), da imajo tisti, ki prejmejo kakršnokoli denarno nagrado, v osnovi višje neto dohodke.

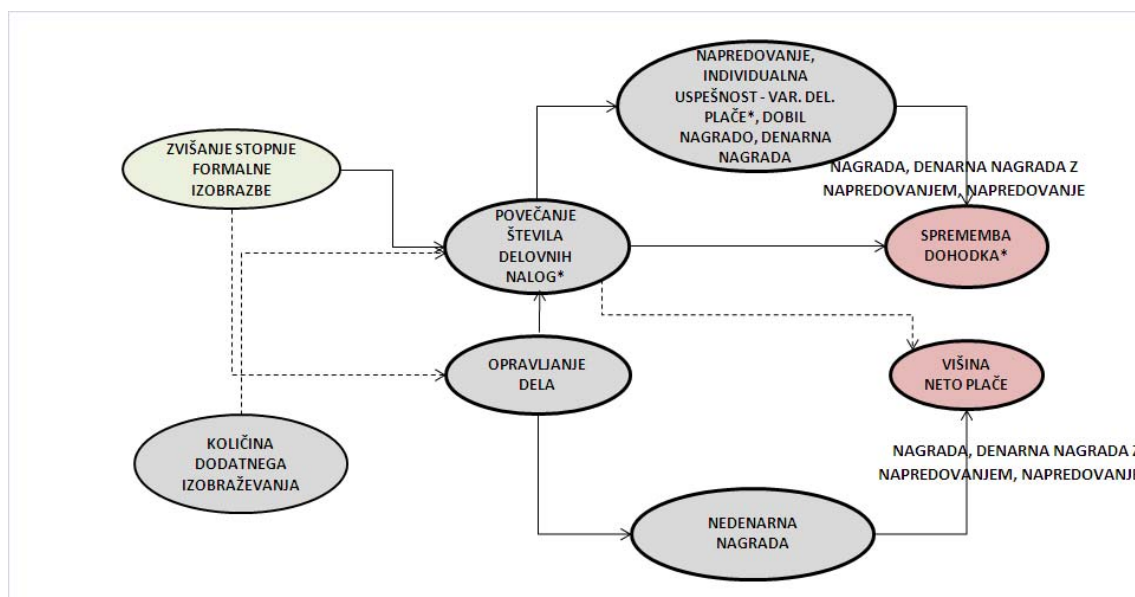
V naslednjem razdelku bom skušala na kratko podati najpomembnejše ugotovitve skozi interpretacijo analize za zaposlenega v podjetju »X« kot tudi za samo podjetje in hkrati opredeliti veljavnost teoretskega modela.

4.9.3. Interpretacija in ugotovitve

V okviru interpretacije podajam splošne ugotovitve o vplivu izobraževanja na dohodek zaposlenih v podjetju »X«.

V nalogi sem prišla do končnega modela povezanosti spremenljivk, ki prikazuje statistično značilne povezanosti med njimi. Model prikazuje *slika 4.20*.

Slika 4.20. Končni model povezanosti spremenljivk



Za model lahko trdimo, da je, sicer z majhnimi odstopanji, veljaven, saj izobraževanje privede do povečanja števila delovnih nalog, hkrati pa zaposleni novo znanje uporabijo v okviru izvajanja delovnih nalog, ki se tako izkažejo za boljše in učinkovitejše. Vendar je treba poudariti, da samo izobraževanje sicer privede do večjega števila delovnih nalog, nikakor pa to ne pomeni, da so naloge bolj strokovno izvedene. Povzamemo lahko, da izobraževanje v splošnem privede do boljšega opravljanja dela, uporabe informacij in soočanja s problemi, kar lahko vpliva na hitrejše reševanje nalog, zaradi česar jih lahko opravijo več kot prej.

Sistem nagrajevanja je v podjetju močno razširjen, saj je večina anketiranih zaposlenih pridobila najmanj eno od oblik nagrad, kjer so prevladovale predvsem denarne nagrade in napredovanje. V sistem nagrajevanja bodo zaposleni vključeni neglede na to, kako vrednotijo dodatna pridobljena znanja. Vendar pa je treba poudariti, da ni enako verjetno, katere oblike nagrade bo nekdo od zaposlenih deležen. Nedenarno nagrado so

namreč v večini prejeli tisti, katerih novo pridobljeno znanje ne vpliva na boljše in učinkovitejše izvajanje delovnih nalog. Tako lahko trdimo, da se v podjetju dobro izvajanje delovnih nalog (ne glede na uporabnost izobraževanj) nagradi z nedenarnimi oblikami nagrad, kot so npr. ugodnosti pri delu, plakete, javna priznanja in pohvale, prosti dnevi, delovna oprema (npr. službeni telefon). Seveda pa verjetnost pridobitve nedenarne nagrade ni visoka, saj jo je pridobilo komaj 14 % anketiranih. V tem smislu bi se oprla na besede kadrovske službe, ki navaja, da so nagrade namenjene tudi izrednim dosežkom, ki so po mojem sklepanju verjetno najpogosteje podeljene v nedenarni obliki. Nasprotno pa je povečanje števila delovnih nalog anketiranih oziroma njihova produktivnost v večji meri nagrajena prav z denarnimi oblikami nagrad, med katerimi je najpogostejša oblika napredovanje (58 %), plačilo delovne uspešnosti in storilnosti je prejelo 28 % anketirancev, plačilo individualne uspešnosti pa se sicer izplačuje, a redko (14 %).

V okviru proučevanja povezanosti povečanja števila delovnih nalog kot posledica dodatnih izobraževanj in dohodka lahko trdimo, da bodo tisti, ki se jim je število delovnih nalog povečalo in so tako postali produktivnejši, v večji meri prejeli višje neto dohodke (nad 1100 EUR) in obratno, tisti manj produktivni bodo v večji meri prejeli nižje osebne dohodke (do 1100 EUR).

Nazadnje pa sem v okviru naloge proučevala, katere nagrade in koliko doprinesejo k višini neto plače in njenemu povišanju. Izkazalo se je, da se z nagrajevanjem anketiranih v času zaposlitve (ne nujno takoj) poviša njihov neto osebni dohodek. Ker je med tistimi anketiranci, ki so prejeli denarno nagrado, večina takšnih, ki se jim je neto osebni dohodek v času zaposlitve v podjetju »X« povečal, sem nadalje iz oblik denarne nagrade izločila napredovanje. Izkazalo se je, da k povezanosti denarnega nagrajevanja z dohodkom posameznika veliko pripomore prav napredovanje. Iz zapisanega lahko sklepamo, da je slednje pozitivno povezano s povišanjem dohodka, manj pa z višino neto plače, saj napredujejo ne le zaposleni z višjimi dohodki (nad 1100 EUR), pač pa tudi tisti z nižjimi (pod 1100 EUR). Podjetje »X« s sistemom napredovanja posameznikom omogoči zvišanje dohodka in s tem posledično izboljšanje ekonomskega položaja.

Vrednotenje izobraževanja s strani anketirancev na višino neto dohodka se je skozi analizo izkazalo za visoko. Posamezniki se zavedajo pozitivnih učinkov, ki jih ima le-to za njihov ekonomski položaj in osebni razvoj. Prav tako je delovni sistem podjetja oblikovan tako, da zaposlene spodbuja in motivira k izobraževanju in uspešnemu opravljanju nalog. Sistem nagrajevanja pa je oblikovan tako, da pozitivno denarno in preko napredovanja vrednoti delovno uspešnost v okviru učinkovitega izvajanja delovnih nalog in tudi povečanja števila le-teh. Anketirani zaposleni imajo tako proste roke pri odločanju ali se bodo ali ne bodo izobraževali, pa naj gre za izobraževanje na lastne stroške ali stroške podjetja, saj se je izkazalo, da izobraževanje vpliva na delovno uspešnost, pri čemer ima izobraževanje za pridobitev višje stopnje formalne izobrazbe večjo težo. Vendar pa nikakor ne moremo zanikati pomena dodatnih izobraževanj v okiru izpopolnjevanj in usposabljanj zlasti za produktivnost zaposlenega.

Če primerjamo model teorije človeškega kapitala na ravni anketiranega zaposlenega in na ravni podjetja »X«, je razvidno, da podjetje v večini svoj sistem vrednotenja delovne uspešnosti in individualne uspešnosti oziroma v splošnem sistem nagrajevanja izvaja korektno. Odstopanja so le v primeru plačila za individualno uspešnost kot variabilni del dohodka, saj je bilo tega deležnih malo anketiranih zaposlenih, čeprav naj bi se vrednotil in izplačeval dvakrat letno, saj je v naravi podjetja, da ga enačijo s skupinsko delovno uspešnostjo oziroma delovno uspešnostjo podjetja kot celote. Če pa dobljene rezultate delovne uspešnosti podjetja in posameznika združimo, opazimo, da je to⁶² prejelo 38 % zaposlenih, kar je še vedno nizko. Razloge za tako visoko neizplačilo delovne uspešnosti bi lahko iskali v nedobičkonosnosti podjetja ali pa se dobiček ni vedno namenil razdelitvi med zaposlene, pač pa v investiranje poslovanja.

Skozi analizo podatkov ankete in vprašalnika, posredovanega kadrovske službi, lahko trdim, da podjetje vrednoti zaposlene po teoriji človeškega kapitala, ko naj bi se z izobraževanjem povečala njihova produktivnost in posledično dohodek.

⁶² Ali plačilo za delovno uspešnost in storilnost ali plačilo za individualno uspešnost kot variabilnega dela plače.

5. RAZPRAVA IN SKLEP

Čeprav razvoj teorije človeškega kapitala sega 50 let nazaj, nikakor ne moremo trditi, da koncepta danes v kapitalistični družbi ni mogoče opaziti na ravni posameznika, podjetja ali družbe. Dejstvo je, da se z izobraževanjem povečujeta količina in kakovost človeškega kapitala posameznika, kar se odraža v kakovosti in količini opravljenega dela. Podjetja so danes dobičkonosno naravnana in v želji po doseganju zadovoljivih rezultatov je potrebno izobraževanje zaposlenih visoko vrednotiti, voditi konsistentno kadrovske izobraževalno funkcijo in zaposlene za dobro delo tudi primerno nagraditi. S tem bodo zaposleni motivirani za lasten razvoj in bodo v dodatnih izobraževanjih videli lastno perspektivo.

V okviru diplomskega dela sem preverjala veljavnost osnovne teze teorije človeškega kapitala, ko naj bi *investicije v izobrazbo imele za zaposlenega pozitivne ekonomske učinke, saj izobraževanje ex-post zviša produktivnost in plačo posameznika*. Izkazalo se je, da imajo v podjetju »X« investicije v izobraževanje za zaposlene pozitivne ekonomske učinke.

Namreč, *formalno izobraževanje pozitivno prispeva k delovni uspešnosti zaposlenega*, saj se z njim izboljša opravljanje dela in poveča število delovnih nalog oziroma produktivnost zaposlenih. Nasprotno pa *količina dodatnega izobraževanja*, ki se ga zaposleni udeleži, vpliva le na povečanje števila delovnih nalog, nikakor pa ne na izboljšanje kakovosti njihovega izvajanja. V tej točki bi podjetje svojo delovno uspešnost lahko izboljšalo z bolj premišljenim planom izobraževanja, ko naj bi zaposlene pošiljalo na dodatna izobraževanja, ki ne povečajo le njihove produktivnosti (števila delovnih nalog), pač pa tudi kakovost njihovega izvajanja. Prav tako bi sektor ravnanje s človeškimi viri moral izdelati načrt izobraževanja, ki bi zaposlene usposabljal in izpopolnjeval na področjih, ki bi jih lahko uporabili pri samem izvajanju delovnih nalog, saj bi se s tem izboljšala njihova učinkovitost, kar bi vodilo v še večjo produktivnost na individualni ravni. Slednja pa se lahko odraža tudi na ravni uspešnosti podjetja. V primeru, da zaposleni ne znajo novega znanja vključiti v izvajanje delovnih nalog, naj podjetje ovrednoti kakovost izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, saj je to lahko neprimerno izvedeno in zaposleni od udeležbe na izobraževanju nimajo nobene koristi, podjetje pa le »izgubo« v višini stroškov investiranja v dodatna

izobraževanja. Enak učinek podjetje doseže v primeru, ko vlaga v izobraževanje napačnega kadra, ki ni ne perspektiven, ne ambiciozen in nima želje po širjenju znanja. Prav tako ima podjetje visoko razvit *sistem nagrajevanja in vrednotenja delovne uspešnosti*, saj so kriteriji za pridobitev nagrad znani. Opaziti je, da podjetje »X« sicer bolj denarno nagrajuje zanj neposredno pomembne dejavnike, kot je produktivnost, medtem ko je izboljšanje kvalitete njihovega izvajanja bolj nedenarno nagrajeno ali pa sploh ni deležno nagrade. V tem pogledu bi podjetju svetovala uvajanje denarnih nagrad tudi za kakovostno, učinkovito in izboljšano opravljanje dela, saj se je izkazalo, da je leto povezano s samo produktivnostjo. Skratka, ne glede na to, kako zaposleni svoje delo opravljajo, ga izboljšujejo, uvajajo inovacije, sledijo razvoju, ali pa tega ne delajo oziroma delo opravljajo vedno na enak način, dobijo na dan plačila vedno enako višino svojega dohodka. Tiste zaposlene, ki pa se izobražujejo, novo znanje vlagajo v delovno področje in izvajanje delovnih nalog z namenom biti boljši in učinkovitejši ter se jim število delovnih nalog poveča, pa bo podjetje primerno nagradilo, kar se bo pokazalo v povišanju dohodka: ali enkratno kot plačilo delovne uspešnosti, ali pa stalno kot posledica napredovanja. V tej točki bi bilo primerno, če bi podjetje variabilni del plače izplačevalo mesečno kot mero individualne uspešnosti, saj bi zaposleni tako bili bolj motivirani za boljše opravljanje delovnih nalog.

Sklenemo lahko, da se podjetju vsekakor »splaća« investirati v izobraževanje zaposlenih, saj se s tem poveča njihova produktivnost in se olajša izvajanje delovnih nalog, kar lahko pozitivno prispeva k povečanju uspešnosti celotnega podjetja »X«. Prav tako se podjetju splaća investirati v nadaljevanje formalnega izobraževanja tistih zaposlenih, ki predstavljajo ključni kader in katerih delo v podjetju pozitivno doprinese k njegovi uspešnosti. Seveda pa je treba predhodno dobro preračunati, koliko denarja naj se letno nameni za izobraževanje zaposlenih, kako naj se razporedi in koliko naj se ga nameni za formalna izobraževanja ter koliko za izobraževanja na ravni izpopolnjevanja in obvladovanja lastnega področja dela. Vložek naj bo tako visok, da bo njegov doprinos k uspešnosti pozitiven in naj bo usmerjen v »pravi« kader, ki bo nova znanja znal primerno vrednotiti pri opravljanju delovnih nalog, in v ključna in kakovostna izobraževanja, ki bodo človeški kapital zaposlenih večala prav tako in jih naučila pravilnega ravnanja z informacijami, ki vodijo v izboljšanje dela.

Tako je danes priporočljivo, da se podjetja osredotočajo ne le na delovni proces kot končni produkt dobička, pač pa na kader, ki predstavlja zalogo človeškega kapitala podjetja in zadovoljstvo zaposlenih, ki bo prispevalo k uspešnosti podjetja kot celote. Le kader, ki je cenjen in ki jasno pozna pot in način razvoja v podjetju, je lahko dober kader, saj vanj in vase vlagajo tudi za lastno ekonomsko in socialno korist.

LITERATURA

1. Ahčan, Aleš, Sašo Polanec in Nada Trunk-Širca. 2006. *Analiza dejavnosti terciarnega izobraževanja v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za Management.
2. Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special References to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
3. Becker, Gary S. 1976. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: The University of Chicago Press.
4. Becker, Gary S. in Guity Nashat Becker. 1997. Why Don't We Value Schooling as Much as the Asians Do? V *The economics of life: From baseball to affirmative action to immigration, how real – world issues affect our everyday life*, ur. Gary S. Becker in Guity Nashat Becker, 74-76. New York: McGraw-Hill.
5. Bell, Daniel. 1973. *The Coming of Post-industrial Society*. New York: Basic Books.
6. Ben-Porath, Yoram. 1967. The production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *The Journal of Political Economy* 75 (4): 352-365.
7. Benos, Nikos. 2005. Human Capital accumulation, policy and growth. *Economics and Business Review* 7 (4): 351-375.
8. Berlogar, Janko. 2000. *Managerska etika ali svetost preživetja*. Ljubljana: FDV.
9. Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
10. Bevc, Milena. 2004. Prenos in pridobivanje znanja v družbi znanja V *Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe (slovenske) družbe: opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja*, od. Milena Bevc, 86-94. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
11. Bevc, Milena, Klemen Koman in Nika Murovec, ur. 2006. *Človeški viri v razvojno – raziskovalni dejavnosti v Sloveniji in primerjava z državami EU – stanje in emigracija*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
12. Blaug, Mark. 1970. *An Introduction to the Economics of Education*. London: Allen Lane The Penguin Press.
13. Bukovec, Boris. 2003. Izboljšanje kakovosti izobraževanja. *Organizacija* 36 (6): 376-383.

14. Cahuc, Pierre in Andre Zylberberg. 2004. *Labor economics*. London: The MITT Press.
15. Ehrenberg, Ronald G. in Robert S. Smith. 2000. *Modern Labor Economics: theory and public policy*. ZDA: Addison Wesley Longman.
16. Erbežnik, M. Nives, Srečko Polanc, Milena Strnad, Vilko Domajnko, Alojz Robnik, Dušan Pagon, Sergej Kapus, Jasna Č. Titan, Veronika Jerše, Nadja I. Milošević, Jožica Dolenšek, Tadeja Kobal in Darinka Žižek. 2001. *Matematika. Priprava na maturo*. Ljubljana; DZS.
17. Ferligoj, Anuška. 1995. *Osnove statistike na prosojnicah*. Ljubljana: Samozaložba Zenel Batagel.
18. Fritze-enz, Jac. 1990. *Human Value Management*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
19. Fritze-enz, Jac. 2000. *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. New York: American Management Association.
20. Geraint, Johnes. 1993. *The Economics of Education*. Houndmills: The Macmillan Press.
21. Hanžek, Matjaž, Jana Javornik in Marta Gregorčič, ur. 1999. *Human Development Report: Slovenia 1999*. Ljubljana: Institute of Macroeconomic Analysis and Development.
22. Hough, J.R. 1993. *Educational Cost-benefit analysis - Education Research Paper No. 2*. Dostopno prek: <http://www.dfid.gov.uk/pubs/files/edcostanedpaper02.pdf> (21. september 2008).
23. Hoyer, Silvestra. 2004. Pomen permanentnega izobraževanja v zdravstveni negi – The Significance of Permanent Education in Nursing Care. *Obzornik zdravstvene nege* 38 (2). Dostopno prek: http://www.obzornikzdravstvenenege.si/Celoten_clanek.aspx?ID=15851d4f-3b1a-4b21-8544-5822f3fdb08 (19. september 2008).
24. Ilič, Branko. 2006. *Študijsko gradivo za predmet Razvoj in izobraževanje kadrov (dopolnjena skripta z izvlečki), študijsko leto 2006/2007*. Ljubljana: Fora.
25. Ivančič, Angelca. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
26. Jereb, Janez. 1998. *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Založba moderna organizacija.

27. Jerovšek, Janez. 1980. *Izobrazba in ekonomska uspešnost*. Ljubljana: Univerzum.
28. Kallmann, Kerstin. n.d. *Evropski program green building: Finančni modul*. Dostopno prek: http://www.rcp.ijs.si/ceu/files/Financni_modul_V2_01_0.pdf (23. september 2008).
29. Kalton, Graham in Vasja Vehovar. 2001. *Vzorčenje v anketah*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. Košmelj, Blaženka in Jože Rovan. 1997. *Statistično sklepanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
31. Krajnc, Ana. 1977. *Izobraževanje, naša družbena vrednota*. Ljubljana: Delavska enotnost.
32. Krajnc, Ana. 1979. *Izobraževanje ob delu: Obča andragogika*. Ljubljana: DDU Univerzum.
33. Kropivnik, Samo in Cveto Trampuž. 2000. *Analize podatkov z SPSS-om*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
34. Lah, Marko. 2002. *Temelji ekonomije*. Ljubljana: Fora.
35. Lipičnik, Bogdan. 1998. Nagrajevanje in ugodnosti zaposlenih V *Management kadrovskih virov*, ur. Stane Možina, 245-304. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Lipičnik, Bogdan. 2002. *Organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
37. Lleras, Miguel Palacios 2004. *Investing in Human Capital: a Capital Market Approach to Student Funding*. Cambridge (UK): University Press.
38. Ložar, Boštjan. 2003. Izkaz stanja neotipljivih virov in intelektualnega kapitala: v 21. stoletju bo uspeh temeljil na neotipljivih virih. *HRM* 1(1): 18-21.
39. Malačič, Janez. 1984. Teorija človeškega kapitala. *Ekonomska revija* 35 (2-3): 271-288.
40. Manashinghe, Mohan. 1990. *Cost-benefit analysis and economic assessment*. Dostopno prek: http://www.eoearth.org/article/Costbenefit_analysis_and_economic_assessment (19. september 2008).
41. Evropska Komisija. 2000. *Delovno gradivo: Memorandum o vseživljenjskem učenju*. Dostopno prek: <http://linux.acs.si/memorandum/prevod/> (5. september 2008).
42. Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.

43. Mincer, Jacob. 1958. Investment in human Capital and Personal Income Distribution V *The Journal of Political Economy* LXVI (4): 281-302.
44. Moore, Stephen. 1995, 1988. *Sociologija: ključni pojmi in dejstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
45. Možina, Stane, ur. 1998. *Management kadrovsih virov*. Ljubljana: FDV.
46. Organization for Economic Co-operation and Development. 1998. *Human capital investment: An International Comparison*. Paris. Organisation for Economic Co-operation and Development.
47. *Organization for Economic Co-operation and Development*. Dostopno prek: http://www.oecd.org/searchResult/0,3400,en_2649_34605_1_1_1_1_37455,00.html (15. september 2008).
48. Parsons, Talcott. 1967. *Sociological Theory and Modern Society*. New York: The Free Press.
49. Podjetje »X«. 2007. *Letno poročilo 2006*.
50. Podjetje »X«. 2008. *Letno poročilo 2007*.
51. Podjetje »X«. 2008. *Vprašalnik posredovan sektorju ravnanje s človeškimi viri*. Ljubljana, 3. september.
52. Psacharopoulos, George in Harry A. Patrinos. 2002. *Returns to investment: a Further update*. Dostopno prek: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2002/09/27/000094946_02091705491654/Rendered/PDF/multi0page.pdf (28. avgust 2008).
53. Ross, E. Catherine in John Mirowsky. 1996. Economic and Interpersonal Work Rewards: Subjective Utilities of Men's and Women's Compensation. *Social Forces* 75 (1). Dostopno prek: <http://www.jstor.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/stable/pdfplus/2580763.pdf> (5. september 2008).
54. Rumble, Greville. 1997. *The Cost and Economics of Open and Distance Learning*. London: Kogan Page Limited.
55. Schultz, Theodore W. 1968. Resources for Higher Education: An Economist's View. *The Journal of Political Economy* 76 (3): 327-347.
56. Schultz, Theodore W. 1971. *Investment in Human Capital: The Role of Education and Research*. New York: The Free Press.
57. Schultz, Theodore W. 1972. *Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities*. New York: National Bureau of Economic Research.

58. Solmon, L.C. 1987. The Quality of Education V *Economics of Education - Research and Studies*, ur. Georege Psacharopoulos, 53-59. Oxford: Pergamon Press.
59. Svetlik, Ivan in Samo Pavlin. 2004. Znanje v na znanju temelječe družbe V *Dejavniki in indikatorji razvoja na znanju temelječe (slovenske) družbe: opredelitev, dejavniki in mehanizmi družbe znanja*, od. Milena Bevc, 12-38. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
60. Telser, G. Lecter. 1980. A Theory of Self-Enforcing Agreements. *The Journal of Business* 53 (1). Dostopno prek: <http://www.jstor.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/stable/pdfplus/2352355.pdf> (6. september 2008).
61. UNESCO – UIS/OECD. 2005. *Education Trands in Perspective: Analysis of the World Education Indicators*. Montreal: OECD. Dostopno preko: <http://www.netlibrary.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/Reader/>.
62. Vlada Republike Slovenije. 2006. *Strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008*. Dostopno prek: [193.2.236.95/dato3.nsf/OC/060506081425B/\\$file/a71v8a.doc](http://193.2.236.95/dato3.nsf/OC/060506081425B/$file/a71v8a.doc) (3. september 2008).
63. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (29. september 2008).
64. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)*. Ur. l. RS 56/2002. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3328.html (29. september 2008).
65. Zelenika, Ratko. 2007. *Znanje – temelj društva blagostanja – obrazovna in znanstvena industrija*. Rijeka: Ekonomska fakulteta Sveučilišta.
66. Weil, David N. 2005. *Economic Growth*. ZDA: Pearson Education.
67. Woodhall, M. 1987. Human Capital Concepts V *Economics of Education - Research and Studies*, ur. Georege Psacharopoulos, 21-24. Oxford: Pergamon Press.

PRILOGA

PRILOGA A: VPRAŠALNIK, POSREDOVAN KADROVSKI SLUŽBI PODJETJA »X«

Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih podjetja »X«

Sem absolventka Fakultete za družbene vede in opravljam diplomsko nalogo z naslovom *Ekonomski učinki investiranja v izobrazbo zaposlenih »podjetja X«* in bi Vas z namenom izvedbe raziskave prosila za pomoč in pridobitev naslednjih podatkov:

Za pomoč in sodelovanje se Vam iskreno zahvaljujem.

Lep pozdrav,

Urška Kramer

1. Koliko se na ravni sektorja/družbe letno investira v izobraževanje kadra s strani podjetja?

Na ravni podjetja letno planiramo cca. 800.000 EUR za izobraževanje zaposlenih; t.j. cca. 0,1 % sredstev glede na prihodke od prodaje brez trošarin.

2. Koliko dodatna opravljena izobraževanja doprinesejo k povečanju dohodka posameznika v okviru posameznega sektorja/družbe (ali izobraževanja vplivajo na nivo plače) in katera dodatna izobraževanja (če le-ta obstajajo) so tista, ki vplivajo na dohodek, koliko dodatno opravljena izobraževanja vplivajo na možnost napredovanja v okviru posameznega sektorja/družbe?

Dodatna izobraževanja niso direktno povezana s povečanjem plače, prinaša pa večjo možnost napredovanja. Gre pa seveda za strokovni in osebni razvoj.

3. Kakšen je učinek izvajanja izobraževanj, usposabljanja in izpopolnjevanj zaposlenih na podjetje (razlogi za izobraževanje s strani podjetja)?

V podjetju vsako leto pripravimo plan izobraževanj, ki izhaja iz poslovne strategije podjetja. Cilj izobraževanj je namreč dvig kompetentnosti vseh zaposlenih z namenom doseganja strateških ciljev podjetja. To pa je možno le z nenehnim vlaganjem v njihovo osebno in strokovno rast. Tako podjetje pridobiva zavzete, motivirane in usposobljene

zaposlene, katerih delovna uspešnost se nedvomno pretaka v samem delovnem procesu, ki se nato pokaže v uspešnosti delovanja podjetja. Učinki izobraževanj se tako kažejo v storilnosti in doseganju načrtovanih ciljev, v izboljšanju kakovosti opravljenega dela in inovativnosti zaposlenih.

4. Ali se z opravljenimi dodatnimi izobraževanji poveča zahtevnost dela posameznika v posameznem sektorju/družbi?

Zaradi opravljenih dodatnih izobraževanj se zahtevnost dela ne poveča. Izobraževanja se izvajajo iz različnih razlogov: bodisi da zaposleni nimajo ustreznih znanj za opravljanje dela bodisi, da se želijo izobraževati na določenih področjih, podjetje pa seveda v tem vidi dolgoročni učinek.

5. Se z višanjem starosti kadra nivo vlaganja vanj za dodatno izobraževanje poveča ali zmanjša (se investira v mlad ali star kader)?

Investira se v vse zaposlene, vsekakor pa se ne gleda na starost, temveč predvsem perspektivnost posameznikov z vidika podjetja in njihovo ambicioznost. V podjetju tako skrbimo za dostopnost do znanja vseh zaposlenih, spodbujamo tako formalno kot funkcionalno izobraževanje, tesno sodelujemo z izobraževalnimi institucijami, naši zaposleni pa se udeležujejo strokovnih izpopolnjevanj tudi v tujini, saj se zavedamo, da je v poslovanje podjetja potrebno vnašati dobre poslovne prakse in tako nenehno skrbeti za razvoj učeče se organizacije, ki predstavlja konkurenčno prednost v današnjem svetu globalizacije.

6. Plačni sistem v splošnem (na kratko);

Žal vam opredelitve plačnega sistema znotraj podjetja ne smemo podati.

7. Ali vaš plačni sistem upošteva vrednotenje uspešnosti delavca in nagrajevanja? Če ja, kakšen je omenjeni sistem oziroma kako se vrednoti uspešnost zaposlenega, se le- ta nagraduje in na kakšen način)?

Usmerjenost k uspešnosti v podjetju predstavlja temelj sistema nagrajevanja. Plače so tako sestavljene iz fiksnega in variabilnega dela. Pomemben del variabilnega dela plač je skupinska delovna uspešnost, ki jo za franšize obračunavamo mesečno, za korporativne funkcije pa polletno, na podlagi izračuna mere uspešnosti. Individualno

delovno uspešnost podjetje nagraduje na dva načina – z nagradami za izredne delovne uspehe in z napredovanjem zaposlenih.

8. Prosila bi vas, če lahko na kratko opišete način vrednotenja delovne uspešnosti za posameznika v podjetju.

Mera uspešnosti za skupino je sestavljena:

- iz rasti obsega poslovanja
- dobičkonosnosti
- produktivnosti stroškov dela
- in donosnosti sredstev.

Prvo polletje je osnova za drugo (uspešnost tega je osnova za skupinsko uspešnost v 2. polletju). Mera uspešnosti se računa na preteklo obravnavano obdobje in glede na plan, pri čemer ima težnost na preteklo obravnavano obdobje večjo težo v primerjavi s planom.

To pa ne velja za tiste, ki imajo sklenjene individualne pogodbe. Tukaj pa se pogleda realizacija ciljev, definiranih v letnih pogovorih.

PRILOGA B: ANKETNI VPRAŠALNIK

VPLIV IZOBRAŽEVANJA NA DOHODEK POSAMEZNIKA

Kot absolventka Fakultete za družbene vede v okviru diplomske naloge z naslovom: *Ekonomski učinki izobraževanja kadrov v podjetju »x«*, opravljam raziskavo o vplivu izobraževanja na dohodek posameznika. V skladu s tem se obračam na Vas s *prošnjo*, da izpolnite spodnjo anketo, ki je v **popolnosti anonimna** in bo podala zgolj okvirne poglede na možnosti vplivanja formalnega in neformalnega izobraževanja na dohodek posameznika. Vaše sodelovanje bo zelo pripomoglo k izvedbi diplomske naloge.

Za Vaš čas in trud se Vam iskreno zahvaljujem.

ANKETA

DEMOGRAFIJA:

D1) Spol: M Ž

D2) Starost:

- ◇ 18 – 25
- ◇ 26 – 30
- ◇ 31 – 40
- ◇ 41 – 50
- ◇ 51 in več

D3) Leto vaše zaposlitve v podjetju _____

D4a) Stopnja izobrazbe ob začetku zaposlitve _____

D4b) Stopnja izobrazbe danes _____

D5) Dolžina delovnika na teden: _____
(št. ur, ki jih namenite službi in službenim dejavnostim, vključno z delom doma)

IZOBRAŽEVANJE:

(Vprašanja se nanašajo na čas od dneva vaše zaposlitve v sedanjem podjetju vse do danes.)

I1) Ste se v času vaše zaposlitve udeležili kakršnekoli oblike dodatnega izobraževanja:

a) , ki ga je organiziralo podjetje: DA NE

katerega (izpolnite v primeru, da ste odgovorili pritrnilno):

- tečajji tujih jezikov
- retorika
- računalniške spretnosti
- izobraževanja s področja vašega dela oz. področja, ki ga pokrivata
- drugo (zapišite): _____

b) samoiniciativno: DA NE

katerega (izpolnite v primeru, da ste odgovorili pritrdilno):

- tečaji tujih jezikov
- retorika
- računalniške spretnosti
- izobraževanja s področja vašega dela oz. področja, ki ga pokrivata
- drugo (zapišite): _____

I2) Koliko (cca.) dodatnih izobraževanj (tečajev, seminarjev,...) ste se od začetka vaše zaposlitve do danes udeležili in:

- jih je financiralo podjetje: _____
- ste jih plačali sami: _____
- so bila delno financirana s strani podjetja: _____

I3) Ali se za izobraževanje in usposabljanje ter za vsebino tega odločate:

- ◇ sami
- ◇ podjetje
- ◇ skupno

I4) Razlogi oziroma motivacija za udeležbo v raznih oblikah dodatnega izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja:

- pridobitev in poglobitev znanja
- povečati možnost napredovanja
- izboljšanje ekonomskega položaja
- z namenom izboljšanja kakovosti svojega dela
- z namenom boljših kompetenc na trgu deloven sile
- osebni razvoj
- drugo: _____

DELOVNA USPEŠNOST:

(Vprašanja se nanašajo na čas od dneva vaše zaposlitve v sedanjem podjetju in vse do danes.)

D1)

Rezultati pridobljenega novega znanja vplivajo na:	Navedite vašo oceno od 1 do 5 (1 pomeni nizko in 5 visoko vrednotenje)
...način izvajanja dela (sprememba)	
...izboljšave pri delu	
...večjo strokovnost	
...večjo učinkovitost pri delu	
...(povišanje) dohodka	

D2) Se je z opravljenim dodatnim izobraževanjem, usposabljanjem ali izpopolnjevanjem

- povečalo število delovnih nalog: DA NE
- olajšalo izvajanje delovnih nalog: DA NE
- povečala delovna odgovornost: DA NE

PLAČA:

(anketa je popolnoma anonimna in namenjena zgolj izobraževalnim namenom in se nanaša na čas vaše zaposlitve od prvega dne njenega nastopa v sedanjem podjetju.)

P1a) Višina neto plače ob začetku zaposlitve:

- manj kot 500 EUR (cca 120.000 SIT)
- od 500 EUR do 700 EUR (cca 120.000 SIT do cca. 167.000 SIT)
- od 700 EUR do 900 EUR (cca. 167.000 SIT do cca. 215.000 SIT)
- od 900 EUR do 1100 EUR (cca. 215.000 SIT do cca. 263.000 SIT)
- od 1100 EUR do 1300 EUR (cca. 263.000 SIT do cca. 311.000 SIT)
- od 1300 EUR do 1500 EUR (cca. 311.000 SIT do cca 359.000 SIT)
- nad 1500 EUR (cca. 359.000 sit)

P1b) Višina neto plače danes:

- manj kot 500 EUR (cca 120.000 SIT)
- od 500 EUR do 700 EUR (cca 120.000 SIT do cca. 167.000 SIT)
- od 700 EUR do 900 EUR (cca. 167.000 SIT do cca. 215.000 SIT)
- od 900 EUR do 1100 EUR (cca. 215. 000 SIT do cca. 263.000 SIT)
- od 1100 EUR do 1300 EUR (cca. 263.000 SIT do cca. 311.000 SIT)
- od 1300 EUR do 1500 EUR (cca. 311.000 SIT do cca 359.000 SIT)
- nad 1500 EUR (cca. 359.000 SIT)

P2) Ali Vam je dodatno izobraževanje *(če ste ga opravljali)* pozitivno doprineslo k višini plače: *(Razne oblike usposabljanj, izpopolnjevanj ali utrjevanj znanja in veščin.)* DA NE

NAGRAJEVANJE:

(Vprašanja se nanašajo na čas od dneva vaše zaposlitve v sedanjem podjetju vse do danes.)

N1) Ste v času zaposlitve prejeli k plači kakšnega od naslednjih dodatkov:

- plačilo individualne uspešnosti – kot variabilni del dohodka DA NE
- denarno nagrado za delovno uspešnost in storilnost DA NE
- nedenarno nagrado (pohvalo, plaketo) za uspešnost pri delu DA NE

N2) Ste v času vaše zaposlitve napredovali na višje delovno mesto? DA NE

Hvala za sodelovanje in lep pozdrav!