

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Pajnič

**MEDNARODNA MOBILNOST IN ZAPOS LJIVOST
ŠTUDENTOV**

Diplomsko delo

LJUBLJANA 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Pajnič

Mentor: red. prof. dr. Ivan Svetlik

**MEDNARODNA MOBILNOST IN ZAPOS LJIVOST
ŠTUDENTOV**

Diplomsko delo

LJUBLJANA 2007

Zahvala

Za strokovno pomoč in vodenje pri pisanju diplomskega dela se zahvaljujem red. prof. dr. Ivanu Svetliku in vsem, ki so mi stali ob strani in verjeli vame.

MEDNARODNA MOBILNOST IN ZAPOS LJIVOST ŠTUDENTOV

Vsak študent ima v današnjem času različne možnosti mednarodne mobilnosti v času študija. Lahko odide v tujino bodisi na počitnice, na jezikovni tečaj, opravi v tujini del študijskih obveznosti ali opravi v tujini prakso. V svojem diplomskem delu sem se osredotočila na evropska programa izobraževanja in usposabljanja Socrates/Erasmus in Leonardo da Vinci, ki študentu omogočata del rednih študijskih obveznosti opravljati v tujini ali opravljati prakso v organizaciji v tujini. S temi mednarodnimi izmenjavami študenti pridobijo različne izkušnje, ki jih skušajo unovčiti v kasnejšem življenju. K temu spada po zaključku študija tudi iskanje zaposlitve, pri tem pa imajo glavno besedo seveda delodajalci. Delodajalci pri izbiri kandidata upoštevajo različne kriterije in karakteristike kandidata. Glavni cilj moje diplomske naloge je bil ugotoviti ali delodajalci pri selekcijskem postopku zaposlovanja mladega diplomanta upoštevajo njegove mednarodne izkušnje, oziroma če ima kandidat z mednarodno izkušnjo v času študija prednost pred kandidatom, ki take izkušnje nima. Dobljene podatke pa sem primerjala tudi s podobno študijo, izvedeno med finskimi delodajalci.

KLJUČNE BESEDE: mobilnost, zaposljivost, diplomanti, izkušnje

INTERNATIONAL MOBILITY AND EMPLOYMENT OF THE STUDENTS

Nowadays students have different opportunities of international mobility during their study: holidays abroad, language courses, studies, job training. In my paper I focused on the European education and training programmes Socrates/Erasmus and Leonardo da Vinci, offering students to carry out a part of their study or work experience abroad. Students acquire different experience with the international exchanges, which they use in their future life, especially when trying to find suitable employment. In the selection procedure employers take into account different criteria and characteristics of candidates. The main objective of my paper was to find out if employers consider international experience acquired during the study in the selection procedure of young graduates and if they gain any advantage compared to candidates without this experience. The results of my research were compared with the similar Finnish study.

KEY WORDS: mobility, employability, graduates, experiences

KAZALO:

Seznam tabel in grafov

1. Uvod.....	8
2. Mobilnost.....	9
2.1 Mobilnost na področju izobraževanja in usposabljanja.....	11
2.2 Socrates/Erasmus.....	15
3. Pridobivanje kandidatov za zaposlitev.....	17
3.1 Zunanji viri pridobivanja kandidatov za zaposlitev.....	20
3.2 Selekcija prijavljenih kandidatov.....	23
4. Mladi.....	27
4.1 Prva zaposlitev mladih.....	28
5. Izkušnje študentov, ki so bili na mednarodni izmenjavi Socrates/Erasmus.....	30
6. Hipoteze.....	31
7. Empirični del.....	33
7.1 Pomembnost oblike objavljanih prostih delovnih mest pri zaposlovanju mladih diplomantov.....	34
7.2 Pomembnost določenih karakteristik pri zaposlovanju mladih diplomantov.....	36
7.3 Pomembnost sposobnosti in osebnostnih karakteristik študentov, ki so pravkar diplomirali.....	38
7.4 Odnos delodajalcev do mednarodnih izkušenj mladih diplomantov.....	40
7.5 Primerjave med kandidati.....	42
7.5.1 Študijska izmenjava v tujini v primerjavi s praktičnim delom v podjetju v tujini.....	42
7.5.2 Primerjava med študijsko izmenjavo in delovnimi izkušnjami v Sloveniji.....	43
7.5.3 Primerjava med delovnimi izkušnjami v tujini in delovnimi izkušnjami v Sloveniji.....	44
7.5.4 Primerjava med študijsko izmenjavo v tujini in kandidatom brez mednarodnih izkušenj, vendar z diplomom z odliko na naši fakulteti.....	45

7.5.5 Primerjava med študijsko izmenjavo v tujini in predčasnim zaključkom študija.....	46
7.5.6 Primerjava med delovnimi izkušnjami na ustreznem področju v tujini in doma.....	47
7.5.7 Primerjava med kandidatom, ki je diplomiral v Sloveniji in kandidatom, ki je diplomiral v tujini.....	48
7.6 Najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih študent lahko pridobi na delovni praksi ali študiju v tujini.....	49
7.7 Mnenje delodajalcev o mednarodni mobilnosti kot delu študijskega programa.....	51
8. Primerjava rezultatov s podobno finsko študijo.....	53
9. Preverjanje hipotez.....	57
10. Sklep.....	59
11. Literatura in viri.....	61
Priloga A: Vprašalnik	

SEZNAM TABEL IN GRAFOV

Tabela 3.1: Prednosti in pomanjkljivosti pridobivanja kandidatov iz notranjih virov.....	19
Tabela 3.2: Prednosti in pomanjkljivosti pridobivanja kandidatov iz zunanjih virov.....	19
Tabela 8.1: Primerjava Finska in Slovenija.....	55
Graf 7.1: Pomembnost oblike objavljavanja prostih delovnih mest.....	34
Graf 7.2: Pomembnost določenih karakteristik pri zaposlovanju mladih diplomantov....	36
Graf 7.3: Pomembnost sposobnosti študentov.....	38
Graf 7.4: Odnos do mednarodnih izkušenj študentov.....	40
Graf 7.5: Študijska izmenjava v tujini – praktično delo v podjetju v tujini.....	42
Graf 7.6: Del študija opravi v tujini – delovne izkušnje v Sloveniji.....	43
Graf 7.7: Delovne izkušnje v tujini – delovne izkušnje v Sloveniji.....	44
Graf 7.8: Študijska izmenjava v tujini – brez mednarodnih izkušenj, vendar diploma z odliko na naši fakulteti.....	45
Graf 7.9: Študijska izmenjava v tujini – predčasen zaključek študija.....	46
Graf 7.10: Delovne izkušnje na ustreznem področju v tujini – delovne izkušnje na ustreznem področju doma.....	47
Graf 7.11: Diplomiral v Sloveniji – diplomiral v tujini.....	48
Graf 7.12: Najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih pridobi študent na praksi ali študiju v tujini.....	49
Graf 7.13: Pomembnost študija oziroma delovne prakse v tujini kot del študijskega programa na fakulteti/visoki šoli.....	51

1. UVOD

Del študijskih obveznosti opraviti v tujini namesto doma – le sanje ali realnost.

Z vstopom Slovenije v programe sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja Evropske unije je to postalo resničnost. Od mednarodne študijske izmenjave si želimo pridobiti čim več pozitivnih in koristnih izkušenj in znanj. Vsak študent ima namen s tem tudi izboljšati svoje zaposlitvene možnosti. Želja je, da mednarodne izkušnje študentov pri izbiri kandidata za zaposlitev upoštevajo tudi delodajalci.

Študent lahko v času študija pridobi mednarodno izkušnjo na različne načine: zasebna potovanja v tujino, delo v tujini med počitnicami (npr. au-pair), del študijskih obveznosti opravlja v tujini, opravi delovno prakso v tujini. Del študijskih obveznosti lahko študent v tujini opravi preko programa Socrates/ Erasmus, prakso pa preko programa Leonardo da Vinci. Ker sama že nekaj let občasno pomagam na Centru RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS), ki je slovenska nacionalna agencija za programa Socrates in Leonardo da Vinci, sem se odločila, da se v diplomski nalogi posvetim predvsem mednarodni izkušnji v času študija (del študijskih obveznosti opraviti v tujini ali pa opraviti prakso v tujini). To področje spremljam že nekaj let in glede na te izkušnje sem lahko pridobila največ koristnih informacij.

Tema diplomske naloge je pomembnost oz. relevantna mednarodne mobilnosti v času študija (še posebej Socrates/ Erasmus izmenjava) v povezavi z delom in kasnejšo zaposlitvijo. Cilj je odgovoriti na vprašanje, ali je mednarodna študijska izmenjava Erasmus koristna pri zaposlovanju, kako slovenski delodajalci gledajo na mednarodne izkušnje prosilca prve zaposlitve, kako cenijo mednarodno mobilnost v času študija. Zanima me tudi, če delodajalci menijo, da imajo lahko koristi od zaposlenega z mednarodno izkušnjo v času študija, oziroma da lahko zaposleni s tako izkušnjo prinese več dodane vrednosti v organizacijo. Na vsa zastavljena vprašanja bom skušala odgovoriti s pomočjo vprašalnika, ki je bil razposlan slovenskim podjetjem.

Da bi dobili še širši vpogled v to temo, bom dobljene rezultate primerjala s podobno finsko študijo. Študija je bila na Finskem narejena v letu 2005 in je dala zelo zanimive rezultate.

Mnenje delodajalcev se mi zdi relevantno, saj so oni tisti, ki na mikro ravni sprejemajo odločitve o zaposlovanju diplomantov. Oni odločajo, kakšna znanja, izobrazba in izkušnje so potrebne za prvo zaposlitev diplomanta. Sprejemajo odločitve, koga bodo in koga ne bodo zaposlili.

Večina raziskav na tem področju proučuje vpliv mednarodne izmenjave v času študija na študenta. Sama pa bi rada stopila na drugo stran. Kako na vse to gledajo zaposlovalci oz. delodajalci?

2. MOBILNOST

Mobilnost danes zaobjema mobilnost idej in sodelovanje ter razvija in aktivno podpira razumevanje različnih kultur. S pomočjo mobilnosti širimo svoja obzorja na različnih področjih. Ni le fizičen premik z ene lokacije na drugo. Čeprav živimo na relativno majhnem prostoru v tesnem sosedstvu z drugimi narodi in družbami, so se med nami v preteklosti razvile določene razlike. Te razlike je moč premostiti z neposrednimi izkušnjami in ustvarjanjem pogojev za dobre medsebojne odnose, vendar pa nas prav te razlike naredijo posebne in nas s spoznavanjem in sprejemanjem drugačnosti kulturno in osebno bogatijo.

Sociološko lahko opredelimo mobilnost na več načinov. Sorokin pojmuje mobilnost kot katerokoli tranzicijo posameznika, družbe ali neke druge vrednosti z enega socialnega položaja na drugi (glej Sorokin 1959). O družbeni mobilnosti govori Goričar, ki pravi, da pomeni družbena mobilnost v širšem pomenu premike posameznikov in skupin v času ali prostoru. Ta prostor pa je lahko geografski ali družbeni. Glede na ta dva kriterija razdeli družbeno mobilnost na dve osnovni obliki:

- fizično mobilnost oziroma migracije (tudi prostorska mobilnost) in
- socialno mobilnost, kadar gre za mobilnost v družbenem prostoru (glej Goričar 1972).

Klinar pa socialno mobilnost opredeli kot premikanje posameznika ali skupine v socialni strukturi. Glede na smer premikanja Klinar opredeli dve socialni mobilnosti:

- vertikalna mobilnost in
- horizontalna mobilnost.

Pri vertikalni mobilnosti gre za gibanje po vertikali. Posameznikov ali skupinski družbeni status se spremeni na hierarhični lestvici navzgor ali navzdol. Horizontalna mobilnost pa pomeni premikanje po horizontali, kjer se status posameznika ali skupine glede na družbeno raven strukture ne spremeni (glej Klinar 1979: 216).

Mobilnost na področju izobraževanja in usposabljanja bi lahko opredelili kot fizično mobilnost, saj gre za mobilnost v geografskem prostoru. Glede na kriterij časa lahko govorimo o sezonski migraciji, saj gre za začasno spremembo bivanja. Po Florjančiču bi lahko tako mobilnost opredelili tudi kot zunanjo mobilnost, ker gre za preseljevanje v drugo državo (glej Florjančič 1994). Gre pa tudi za horizontalno mobilnost, saj študent v tujini opravi del rednih študijskih obveznosti in je po vrnitvi še vedno študent, torej se njegov družbeni položaj ne spremeni.

Biti aktivno vključen v mednarodno sodelovanje oziroma mednarodni program posameznika bogati tako osebnostno kakor tudi strokovno. Bivanje v tujem okolju, na primer v času mednarodne študijske izmenjave, je zahtevna izkušnja. Posameznik je izpostavljen veliko večjemu številu različnih še nedoživetih situacij in ogromni količini novih informacij, ki so lahko podane na drugačne načine, kot jih je posameznik vajen.

Za Slovenijo je z vstopom v Evropsko unijo mobilnost postala del našega vsakdana. Mednarodna mobilnost ni več tako zelo pogojena z ekonomskimi razmerami in ni več oddaljena možnost, namenjena le redkim posameznikom.

2.1 MOBILNOST NA PODROČJU IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

Pomen mobilnosti na področju izobraževanja in usposabljanja mladih v Evropski uniji narašča od 80-ih let dalje. Tedaj je Unija s posebnimi programi, katerih nasledniki delujejo še danes, podprla izmenjave dobrih praks različnih področij izobraževanja in usposabljanja. Spodbujala je inovativnost, omogočila oblikovanje mrež in predvsem podprla mobilnost posameznikov, vključenih v te aktivnosti. Ti programi so dandanes namenjeni predvsem zблиževanju izobraževalcev in slušateljev na različnih nivojih, povezovanju šol in drugih izobraževalnih institucij, razvijanju partnerstva ter podpiranju skupnih projektov in raziskovalne dejavnosti.

Mobilnost posameznikov je v evropskih programih zelo raznolika. Traja od 1 tedna do 12 mesecev. Možnosti so na primer: krajše in daljše študijske izmenjave, študijski obiski, strokovno usposabljanje, praksa v podjetjih. Upravičenci mobilnosti so prav tako zelo različni: dijaki, študenti, mladi diplomanti, vajenci, brezposelni, prostovoljci, mladinski delavci, izobraževalci, učitelji in drugi.

Če pogledamo v zgodovino, sega nastajanje in razvoj evropskih programov za spodbujanje aktivnosti in evropskega sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja v obdobje ustanovitve Evropske ekonomske skupnosti (EEC). Če pa se ozremo še dlje v preteklost, zasledimo zapisano že v pogodbi iz Rima (leta 1957), da skupna politika na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja prispeva k harmonizaciji nacionalnih ekonomij in skupnega trga članic. V drugi polovici 80-ih let so se nato vzpostavili mehanizmi za programe s področja izobraževanja in usposabljanja. Evropska ekonomska skupnost je prerasla v bolj čvrsto mednarodno povezavo leta 1993 s podpisom Maastrichtske pogodbe. Nastala je Evropska unija z dvanajstimi članicami, ki se je do danes razširila že na 27 članic (glej Širok 2005).

Od tedaj je bilo sprejetih kar nekaj deklaracij in listin, ki so pomembno vplivale na mobilnost in evropsko sodelovanje na področju izobraževanja in usposabljanja.

- Bolonjska deklaracija (1999)

Za oblikovanje Evropskega visokošolskega prostora, ki presega samo Evropsko unijo, se je odločilo 29 držav, ki so v Bologni podpisale Bolonjsko deklaracijo. Bolonjski proces predstavlja skupni poskus držav, da bi dosegle koordinirano sodelovanje ter poenotenje pogledov za reševanje izzivov in odprtih vprašanj o temeljnih konceptih in razvojnih politikah visokega šolstva v razmerah evropskih integracij ter globalizacije v svetovnem merilu. Poslanstvo bolonjskega procesa je ohranjanje evropskega kulturnega bogastva in jezikovne različnosti, ki temelji na dediščini raznovrstnih tradicij, izboljšanje sodelovanja med visokošolskimi institucijami ter pospeševanje inovacijskega potenciala, socialnega in gospodarskega razvoja.

(<http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>)

- Lizbonska deklaracija (2000)

Evropa naj bi postala najbolj dinamična in konkurenčna svetovna regija, za kar potrebuje dobro izobraženo in prilagodljivo delovno silo. Da bi to dosegli, so voditelji držav članic Evropske unije sprejeli strateške cilje do leta 2010 in tudi ukrepe za njihovo doseganje. Uvedli so tudi nov način dela- odprto koordinacijo. Ta daje več prostora za nacionalne pobude in za doseganje ciljev po različnih poteh in različnih časovnih okvirih.

(http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm)

- Kopenhagenska deklaracija (2002)

S to deklaracijo se začne enak proces, kot je bolonjski, le da se dotika področja strokovnega in poklicnega izobraževanja. Med prioritetami je za mobilnost pomembna krepitev transparentnosti poklicnega izobraževanja v Evropi s pomočjo integracije več različnih inštrumentov (EUROPASS mobilnosti, Evropski življenjepis, certificiranje in dodatek k diplomu ter skupni evropski okvir znanja jezikov).

(http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf)

Za podporo uresničevanja nadaljnega razvoja izboljšanja kakovosti in širjenja evropske dimenzije na področju izobraževanja in usposabljanja je Evropska unija leta 1994 sprejela odločitev o oblikovanju programov Socrates, Leonardo da Vinci in Mladina. Prva faza programov se je izvajala od leta 1995 do 1999, v letu 2000 se je pričela druga faza programov, ki zajema obdobje do konca leta 2006. V teh programih lahko sodelujejo države:

- članice Evropske Unije: Avstrija, Italija, Španija, Portugalska, Francija, Velika Britanija, Irska, Belgija, Nemčija, Danska, Švedska, Finska, Nizozemska, Luxembourg, Grčija, Estonija, Litva, Latvija, Poljska, Madžarska, Češka, Slovaška, Malta, Ciper in Slovenija;
- države članice EFTE: Norveška, Islandija, Lihtenštajn;
- pridružene države članice: Bolgarija, Romunija, Turčija.

V letu 2006 se obeta obilo sprememb na tem področju, saj se zaključuje druga faza programov in prihaja do precej novosti. Sedanji programi se bodo z nekaj spremembami aktivnosti nadaljevali v štirih sektorskih programih (Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci in Grundtvig) v okviru programa Evropske Unije z novim imenom Vseživljenjsko učenje (Lifelong Learning programm - LLP) od 2007 do 2013. Program Vseživljenjsko učenje temelji na trenutnih programih Socrates in Leonardo da Vinci, na programu eLearning, pobudi Europass in različnih dejavnostih, ki jih financira Evropska komisija. (http://ec.europa.eu/education/programmes/newprog/index_en.html)

Program LEONARDO DA VINCI podpira aktivnosti za razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja. S pomočjo projektov program omogoča sofinanciranje mobilnosti oseb, vključenih v osnovno poklicno izobraževanje, študentov, mladih delavcev in tistih, ki so pred kratkim končali študij, kakor tudi odraslih, zaposlenih ali celo iskalcev zaposlitve. Projekti mobilnosti se delijo na projekte namestitvev in izmenjav. Prvi so namenjeni vsem, ki se izobražujejo in usposabljujejo, drugi pa so namenjeni posameznikom, ki so odgovorni za usposabljanje (glej Širok 2005).

Program MLADINA je namenjen spoznavanju in razumevanju različnih realnosti v Evropi ter spodbujanju aktivnega mednarodnega sodelovanja mladih. Namenjen je mladim med 15. in 25. letom in podpira izmenjavo skupin mladih, izmenjavo prostovoljcev, skupinske pobude mladih ter različna usposabljanja in seminarje, katerih vsebina je neposredno povezana z mladinskimi izmenjavami in izmenjavo prostovoljcev (glej Širok 2005: 6).

Program SOCRATES je akcijski program Evropske unije s področja izobraževanja, ki vzpodbuja evropsko sodelovanje na področju splošnega izobraževanja in je namenjen razvoju kakovosti izobraževanja. Program Socrates zajema vse vrste učenja - formalno in neformalno - in vse ravni izobraževanja, od vrtca preko visokega šolstva do izobraževanja odraslih.

Ker pokriva tako obsežno področje, je program Socrates razdeljen na več akcij/ podprogramov:

- Comenius – šolsko izobraževanje
- Erasmus – visoko šolstvo
- Grundtvig – izobraževanje odraslih
- Lingua – poučevanje in učenje tujih jezikov
- Minerva – odprto učenje, učenje na daljavo, informacijska tehnologija v izobraževanju
- drugo (izmenjava izkušenj in informacij, skupne akcije, dopolnilne akcije)

Mobilnost (učencev, dijakov, študentov, bodočih učiteljev in učiteljev oziroma izobraževalcev in drugih) se uresničuje predvsem v okviru podprogramov Comenius, Erasmus in Grundtvig. Seveda pa je vsak podprogram prilagojen svojim ciljnim skupinam (glej SOCRATES- Guidelines for applicatns 2000).

2.2 SOCRATES/ ERASMUS

V svoji diplomski nalogi bi rada posebno pozornost namenila podprogramu Erasmus, ki je sestavni del programa Socrates. Splošni namen Erasmusa je izboljšati kvaliteto visokošolskega izobraževanja v Evropi in okrepiti evropsko dimenzijo v visokošolskem izobraževanju. Ta cilj naj bi bil dosežen preko podpore mednarodnim projektom sodelovanja med visokošolskimi institucijami in vzpodbujanja mobilnosti študentov in profesorjev med institucijami sodelujočih držav. Vse to naj bi prispevalo k boljši transparentnosti in enostavnemu akademskemu priznavanju kvalifikacij in študijskih obveznosti med državami Evropske unije (glej Guidelines for applicants 2000).

Erasmus mobilnost se izvaja preko nacionalnih agencij. To so službe, ki skrbijo za izvajanje programa v vsaki sodelujoči državi na nacionalnem nivoju in so vmesnik med Komisijo in končnimi uporabniki aktivnosti. V Sloveniji ima vlogo Erasmus nacionalne agencije Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS), ki je nacionalna agencija za celotna programa Socrates in Leonardo da Vinci.

Glede na izbrano temo diplomskega dela, sem se osredotočila na Erasmus mobilnost študentov, saj si preko te izmenjave bodoči kandidati za delovno mesto nabirajo dodatne izkušnje in znanja. S pomočjo podprograma Erasmus je na izmenjavo odšlo že preko 3500 slovenskih študentov, preko programa Leonardo da Vinci pa okoli 350 študentov.

Podprogram Erasmus študentu omogoča:

- del rednih študijskih obveznosti opraviti v tujini na partnerski instituciji,
- študij v tujini opraviti brez šolnin,
- priznanje obveznosti, opravljenih v tujini (po vnaprej podpisanem dogovoru),
- možnost pridobitve finančne pomoči.

V tujini lahko Erasmus študent opravlja študijske obveznosti najmanj 3 mesece in največ eno leto. Pred odhodom v tujino mora študent pridobiti podpisan študijski sporazum, v katerem je zapisano, katere obveznosti mora v tujini opraviti in v kakšni obliki mu bodo na matični instituciji nato priznane. Bistvo Erasmus izmenjave je ravno v tem, da študent

v tujini opravi del rednih študijskih obveznosti in s tem nadomesti obveznosti doma. Študijski sporazum je torej tripartitni dogovor med študentom, matično institucijo in institucijo gostiteljico (glej Guidelines for applicants 2000).

Erasmus študent lahko zaprosi tudi za Erasmus štipendijo, vendar status Erasmus študenta ni odvisen od dejstva, ali študent prejema finančno pomoč iz programa Erasmus ali ne. Sam status Erasmus študenta obratno tudi ne zagotavlja študentu finančne pomoči avtomatsko. Višina Erasmus štipendije in način delitve se določa vsako leto sproti na nacionalnem nivoju in je zapisana v dokumentu »Nacionalni akcijski plan«. Višina štipendije je odvisna od več dejavnikov, na primer od višine Erasmus proračuna v Sloveniji, ki ga odobri Evropska unija, števila Erasmus študentov in podobno.

Od leta 1999 do danes je preko programa Socrates/ Erasmus v tujino odšlo že več kot 3500 slovenskih študentov. V povprečju študenti odidejo na izmenjavo za en semester oziroma 5 mesecev. Številka se iz leta v leto veča, saj je od začetnih 170 študentov v akademskem letu 1999/2000 narasla že na 879 študentov v letu 2005/2006. Področja študija, kjer so študenti najbolj mobilni, so poslovne vede in management in jeziki. Najpopularnejša destinacija slovenskih študentov je Nemčija, sledijo pa ji Španija in Avstrija. Močno so se povečala tudi sredstva, namenjena študentski mobilnosti v okviru podprograma Erasmus. V akademskem letu 1999/2000 je Slovenija razpolagala z 329.439 €, v letošnjem letu pa že z 1.313.311 €. Skupni znesek za vse sodelujoče države pa je 189.65.786 € (<http://ec.europa.eu>). Sorazmerno se torej povečuje tako število Erasmus študentov kot tudi znesek, namenjen Erasmus štipendijam (glej Mihelič Debeljak in drugi 2006). Za primerjavo naj omenim, da je v akademskem letu 2004/2005 v vseh sodelujočih državah skupaj na Erasmus izmenjavo odšlo kar 144.037 študentov. Cilj tretje generacije programa Erasmus pa je do leta 2011 poslati na izmenjavo 3 milijone Erasmus študentov (<http://ec.europa.eu>). Številke tako same govorijo o razsežnosti programa Socrates/ Erasmus.

V svoji diplomski nalogi bi rada ugotovila povezavo med mednarodno izkušnjo v času študija in zaposlitvijo mladih diplomantov s tako izkušnjo. Na mednarodni izmenjavi lahko študent pridobi različna znanja, veščine in izkušnje. Zanima pa me, če delodajalci pri selekcijskem postopku tako pridobljena znanja in izkušnje upoštevajo.

3. PRIDOBIVANJE KANDIDATOV ZA ZAPOSILITEV

Zaposleni so dandanes v družbi znanja dragocen vir vsake organizacije. Vodstvo si prizadeva v svojo sredino pridobiti čim boljši kader in procesu kadrovanja daje velik pomen.

Kadrovanje ali pridobivanje kandidatov se nanaša na vsako aktivnost, katere namen je, da vpliva na:

- število ljudi, ki zaprosijo za delo,
- vrsto prosilcev za delo in
- verjetnost, s katero bodo prosilci sprejeli zaposlitev, če bo ta na voljo

(Beaugh v Traven 1998: 181).

Management opozarja, da je ustrezen način upravljanja s človeškimi viri zelo pomemben za razvoj, obstanek in pa dolgoročno konkurenčno sposobnost organizacije. Temu procesu zato organizacije danes namenjajo vedno več pozornosti, denarja in časa. Da postaja kadrovska funkcija vedno bolj pomembna, povedo tudi podatki, da je glede na rezultate raziskave CRANET 2001 v letu 2005 opaziti rahlo povečanje odstotka organizacij, kjer je vodja oddelka za kadre/človeške vire član ožjega kolegija direktorjev/uprave iz 56,2% narasel na 66,9%. V primerjavi z letom 2001 se je povečal tudi delež organizacij, ki imajo napisano strategijo za kadre/človeške vire (iz 53,8% na 62,7%) (Černigoj-Sadar in drugi 2005: 8). Da pa je lahko izbran najboljši, mora biti na razpolago čim večje število kandidatov, ki izpolnjujejo zahteve dela in zahteve organizacije. Cilj procesa kadrovanja je pritegniti zadostno število ustrezno usposobljenih kandidatov, izmed katerih lahko izberemo bodoče delavce, ki bi bili po naših ocenah najbolj sposobni za opravljanje določenega dela. Poudarek je predvsem na čim večjem številu ustrezno usposobljenih kandidatov, saj le tako lahko pridemo do izbire najboljšega izmed dobrih.

Proces kadrovanja je zahteven postopek. To ne predstavlja nekega enkratnega dogodka, ampak gre za dolg proces, ki se deli na več faz. Merkač v svoji knjigi razdeli proces kadrovanja na naslednje faze (glej Merkač 1998: 49):

- določitev delovnih mest, na katerih nastopa potreba po dodatnem delu,
- proučevanje razpoložljivih virov v organizaciji in izven nje,
- priprava in objava informacij o potrebi po delavcih,
- zbiranje in ocenjevanje prijav in
- izbor kandidatov.

V praksi se lahko ta postopek malce poenostavi, saj ga lahko opredelimo v treh fazah. Organizacija v prvi fazi pripravi analizo delovnega mesta. To pomeni, da natančno definira potrebe delovnega mesta, določi osebne značilnosti, sposobnosti in znanja delavca, ki so potrebna za opravljanje tega dela. To je bistvena faza procesa kadrovanja, vendar je velikokrat zanemarjena. Pri tej fazi kadrovanja lahko že vnaprej predvidimo, ali so potrebne mednarodne izkušnje kandidata in kakšne pridobitve bi lahko kandidat z mednarodnimi izkušnjami prinesel na delovno mesto. Delovno mesto je potrebno dobro analizirati, saj se lahko s časom le-to spreminja in napreduje. S tem se spreminjajo tudi zahtevane lastnosti delavca za posamezno delovno mesto. Ta faza ne bi smela postati rutina in ne bi smela biti nikoli izpuščena.

V drugi fazi se organizacija odloči za metodo pridobivanja kandidatov in medijev preko katerih bodo rekrutirali kandidate, v tretji fazi pa organizacija izbere tehnike za izbiro bodočih delavcev. Največkrat izbirajo med naslednjimi tehnikami za izbiro kandidatov: intervju, vprašalnik, testiranje znanj in sposobnosti, psihološki testi.

Vse te faze se odvijajo v realnem času in prostoru, na sam proces kadrovanja pa vplivajo tako notranji kot zunanji dejavniki. Med notranje dejavnike spadajo med drugim velikost organizacije, število zaposlenih, organizacijski cilji, vrednote, organizacijska struktura, struktura zaposlenih, organizacijska klima.

Med zunanjimi dejavniki pa ne smemo pozabiti na zakonske predpise, strukturo trga delovne sile (ponudba in povpraševanje), strukturo izobraženosti, ekonomske dejavnike, družbene vrednote in drugo.

Organizacija lahko izbira kandidate iz več virov, ki jih grobo združimo v dve skupini, in sicer so to lahko notranji in zunanji viri. Med notranje vire štejemo že zaposlene v organizaciji, ki želijo zamenjati delovno mesto ali napredovati. Zunanji viri so kandidati

zunaj organizacije (trg dela, izobraževalne institucije). Oba načina pridobivanja kandidatov imata svoje prednosti in pomanjkljivosti.

Tabela 3.1: Prednosti in pomanjkljivosti pridobivanja kandidatov iz notranjih virov

PREDNOSTI:	POMANJKLJIVOSTI:
kandidat bolje pozna prednosti in slabosti organizacije	lahko omogoča napredovanje na položaj tudi manj sposobnim delavcem, ki ne znajo uspešno opravljati novih delovnih nalog
organizacija bolje pozna prednosti in slabosti kandidata	notranji spopadi med delavci zaradi promocije lahko negativno vplivajo na vzdušje v organizaciji
ta način kadrovanja je lahko motivacija zaposlenim (možnost napredovanja)	težava pri uveljavljanju avtoritete nad bivšimi sodelavci
možnost promocije zaposlenih	to kadrovanje lahko okrepi ustaljeni način delovanja in s tem začne zavirati inovativne spremembe
organizacija daje vtis o skrbi za dobre delavce	
izkoriščanje dosedanjega vlaganja organizacije v človeške vire	
običajno je to cenejši in hitrejši način kadrovanja	

(Vir: glej Svetlik v Možina in drugi 1998: 110)

Tabela 3.2: Prednosti in pomanjkljivosti pridobivanja kandidatov iz zunanjih virov

PREDNOSTI:	POMANJKLJIVOSTI:
veliko večji nabor talentov	lahko omogočajo spremembe notranjih odnosov, v organizacijo prinašajo nov, svež načina mišljenja
v organizacijo se vnašajo nove ideje in pogledi	pridobivanje potencialnih kandidatov je dražje in zahtevnejše

omogočajo se spremembe	zahtevajo daljši čas prilagajanja
zmanjšujejo notranja trenja in napetosti	izzovejo lahko nezadovoljstvo med že zaposlenimi, če se počutijo primerne za novo delovno mesto, pa ne morejo kandidirati
lahko omogočajo spremembe notranjih odnosov, načina mišljenja	vedno obstaja možnost, da bomo izbrali napačnega kandidata

(Vir: glej Svetlik v Možina in drugi 1998: 110)

Večina organizacij se odloči za kombinacijo obeh virov. Menim, da najprej ocenijo možnosti notranjih virov in se šele nato ozrejo po zunanjih. Sedej pravi: »Napredovanje v organizaciji izboljšuje psihološko klimo znotraj organizacije, dviga delovno moralo, večja zadovoljstvo delavcev in zmanjšuje fluktuacijo in izostanke z dela« (Sedej 1997:83). To se mi zdi zadosten razlog, da se najprej ozremo po lastnih virih znotraj organizacije in uporabimo zunanje vire kot rezervno, drugo izbiro. Seveda pa je vir pridobivanja kandidatov odvisen tudi od prostega delovnega mesta. Kar dve tretjini organizacij običajno zapolni prazno delovno mesto za vodje s kadri, ki so že v organizaciji, administrativne/režijske delavce pa najbolj pogosto dobijo s pomočjo oglaševanja (glej Černigoj-Sadar in drugi 2005: 35). »Lahko bi rekli: čim bolj je zahtevno delovno mesto tem manjša verjetnost je, da bodo organizacije iskale kadre izven organizacije« (Černigoj-Sadar 2005: 40).

3.1 ZUNANJI VIRI PRIDOBIVANJA KANDIDATOV ZA ZAPOSILITEV

Sama se želim osredotočiti na zunanje vire pridobivanja kandidatov za zaposlitev, saj spadajo študenti oziroma mladi diplomanti, ki so obravnavani v mojem delu kot iskalci prve zaposlitve, med zunanje vire kandidatov. Le-ti predstavljajo širok nabor možnih ustreznih kandidatov in se za ta način kadrovanja odločajo predvsem organizacije, ki želijo povečati število zaposlenih. Vsaka organizacija si seveda želi pridobiti najboljše kandidate in za pridobivanje le-teh uporabljajo različne metode. Če želijo pridobiti veliko število ustreznih kandidatov, morajo natančno preučiti, katero metodo bodo uporabili.

Organizacije lahko pridobijo kadre iz zunanjih virov na naslednje načine:

- neformalno pridobivanje (prijatelji, znanci, profesionalni kolegi),
- neposredno javljanje kandidatov,
- lastna baza iskalcev zaposlitve,
- oglasi v javnih medijih (časopisi, revije, radio, televizija, internet),
- priporočila zaposlenih,
- posebne zaposlitvene institucije - javne (zavod za zaposlovanje) in privatne (agencije, podjetja za zaposlovanje),
- najem delavcev preko agencij,
- iskanje na izobraževalnih institucijah,
- iskanje na prireditvah, namenjenih mladim iskalcem zaposlitve (sejem zaposlitvenih možnosti Top Job),
- štipendiranje.

(glej Svetlik v Možina in drugi 1998: 111)

Pri neformalnem pridobivanju kandidatov lahko kmalu pademo v začaran krog, saj se oblikuje zaprta skupina ljudi in to ne predstavlja več pravih zunanjih virov. Danes se največ kandidatov iz zunanjih virov dobi preko oglasov v javnih medijih (45% tistih, ki pridobivajo kandidate iz zunanjih virov) (Černigoj-Sadar in drugi 2005: 35).

Zaposlitvenim oglasom so v dnevnom časopisju namenjene posebne priloge in se osvežujejo dnevno z novimi oglasi. S temi oglasi sežemo do najširše množice ljudi, vendar pa se nam posledično na oglas javi tudi največ neprimernih kandidatov, ki poskušajo srečo. Vedno bolj so popularne tudi zasebne agencije za zaposlovanje, ki ne posredujejo samo zaposlitvenih oglasov, pač pa vodijo celoten postopek izbire primerne kandidata za določeno delovno mesto. To imenujemo pogodbeno izločanje dejavnosti (outsourcing), ki predstavlja pogodbeni prenos (dolgoročni ali stalni) dejavnosti, ki jo je podjetje nekoč opravljalo samo, sedaj pa jo da v izvajanje zunanjemu izvajalcu. Priložnosti takega poslovanja naj bi bile: nižji stroški, usmeritev na glavne dejavnosti, večja prilagodljivost in učinkovitost, višja kakovost storitev, dostop do vrhunske tehnologije, krajši čas do trga in trženje lastnih kapacitet. Tveganje pa predstavljajo: izguba nadzora, višji stroški umika, odvisnost od ponudnika, konflikti med

uslužbenci, naraščajoča kompleksnost (Schaaf v Podgoršek 2006: 14). Organizacije agencijam za zaposlovanje sporočijo, kakšnega delavca potrebujejo, za kakšno delovno mesto, kakšne lastnosti in kompetence se od njega zahtevajo in nato agencija izpelje celoten postopek izbora namesto organizacije. S tem organizacije pogodbeno izločajo kadrovske funkcije. Po podatkih mednarodne raziskave CRANET 2001 se je kar 50,6% anketiranih organizacij v Evropski Uniji poslužilo zunanjih storitev pri pridobivanju in izbiri kadrov (Svetlik 2001: 158). Ponovno vidimo, da kadrovska funkcija zahteva vedno več znanja, časa in sredstev, saj postaja sama po sebi vedno bolj pomembna. Krepitev kadrovske funkcije je pripeljala do omenjenih agencij za zaposlovanje.

Zmeraj redkeje se pojavlja iskanje kandidatov za zaposlitev na izobraževalnih institucijah. Podjetja so bila včasih bolj povezana s profesorji na fakultetah in profesorji so jim priporočili primernega študenta. Na ta način so študentje hitro prišli do prve zaposlitve, delodajalci pa so dobili dobrega delavca, saj so ga zaposlili na priporočilo izkušenega profesorja. S tem so si oboji olajšali pot; kandidat do prve zaposlitve, delodajalec pa do kvalitetnega delavca. Po podatkih CRANET 2004 le 5,1% anketiranih organizacij zapolni prazno delovno mesto za strokovnjaka/tehnika neposredno iz izobraževalnih institucij (Černigoj-Sadar in drugi 2005: 36). Opušča se tudi kadrovske štipendiranje, ki je omogočalo študentom študij in tudi zelo verjetno zaposlitev po zaključku študija. Kadrovske štipendiranje predstavlja določeno varnost, saj študent ves čas študija ve, da ga ob zaključku študija čaka zaposlitev. Vendar pa ima ta varnost slabost, da ne omogoča svobodne izbire dela. V času študija lahko študent ugotovi, da ga določeno delo ne zanima, vendar mora vsaj čas, ekvivalenten času štipendiranja, preživeti v organizaciji štipenditorja. Ob nastopu ekonomske krize pa se je kadrovske štipendiranje naglo zmanjšalo. Nastalo vrzel je delno zapolnil sistem državno financiranih štipendij: republiške štipendije in Zoisove štipendije. Mladim iz socialno ogroženih oziroma ekonomsko šibkejših okolij so namenjene republiške štipendije. Brez pridobitve tovrstne štipendije se mladi iz materialno ogroženih okolij najverjetneje ne bi mogli odločiti za šolanje. Zato so te štipendije izrednega pomena. Nadpovprečno nadarjenim mladim pa so namenjene Zoisove štipendije. Te štipendije mladim olajšajo pot pridobivanja izobrazbe, vendar ne morejo nadomestiti učinkov kadrovske štipendije. Bistveno je, da so kadrovske

štipendije mladim ponujale tudi zaposlitveno možnost, ki je sedaj ne ponuja noben od navedenih načinov štipendiranja.

V letu 2005 je 20,2% vseh študentov prejelo štipendijo. Več kot dve tretjini štipendistov je prejelo republiško štipendijo, le 8,5% štipendistov pa je prejelo kadrovske štipendije. Za primerjavo lahko navedem, da je leta 1990 kar 44,4% štipendistov prejelo kadrovske štipendije (glej Nagy in Simonič 2006). Opazimo lahko drastičen upad kadrovske štipendije.

3.2 SELEKCIJA PRIJAVLJENIH KANDIDATOV

»Selekcija kadrov je proces, v katerem se management na podlagi ustreznih informacij odloča o tem, kateri kadri bodo izbrani za opravljanje določenega dela, za določene položaje« (Merkač 1998: 32).

Sam proces pridobivanja kandidatov se obravnava z dveh vidikov. Organizacija skuša izmed vseh prijavljenih kandidatov izbrati najbolj primerne za razpisano delovno mesto, seveda ob čim manjših stroških. To je vidik organizacije. Ne smemo pa pozabiti vidika kandidata, saj ima na koncu vedno kandidat zadnjo besedo, ali bo ponujeno delovno mesto sprejel ali ne.

Postopek selekcije kandidatov mora biti učinkovit. Poznamo enostavne selekcije in bolj zahtevne selekcije. Pri zahtevnih selekcijah gre seveda tudi za večje stroške. Za zahtevnejšo in časovno daljšo selekcijo se je pametno odločiti, če gre za izbiranje vodstvenega kadra ali kadra za zahtevnejša delovna mesta. Lahko je postopek selekcije tudi postopen: pametno je najprej uporabiti preprostejše selekcijske metode in postopke, ko pa je prva selekcija opravljena, lahko uporabimo zahtevnejše metode in postopke za manjše število kandidatov.

To si lahko predstavljamo s selekcijskim lijakom ali v obliki vedno gostejših sit, skozi katera prehaja vedno manj kandidatov.

(glej Svetlik v Možina in drugi 1998: 119)

Izbira konkretnega postopka selekcije je odvisna od velikosti organizacije, vrste delovnega mesta, števila prijavljenih kandidatov, politike in strategije zaposlovanja v organizaciji, od strokovnosti ljudi, ki izvajajo selekcijo in drugih dejavnikov.

Metode izbiranja delavcev:

1. Pisne prijave, dokazila, priporočila in poročila

Pisne prijave predstavljajo prvi stik med organizacijo in kandidatom. Lahko vsebujejo veliko koristnih podatkov, ki jih upoštevamo pri izbirnem postopku.

Podatki lahko vsebujejo:

- življenjepis,
- bibliografijo, posebne dosežke,
- kandidatovo utemeljitev, zakaj je primeren za določeno delo,
- pričakovanja v zvezi z delom in kariero v organizaciji,
- kandidatovo videnje razrešitve problemov, s katerimi se srečuje organizacija, ki je izraženo v obliki programa dela (Svetlik v Možina in drugi 1998).

Pisni prijavi se navadno priloži dokazila o izpolnjevanju pogojev, priporočila. Kot priporočilo lahko kandidat priloži tudi potrdilo o mednarodni izmenjavi v času študija. Obstajajo tudi obrazci za prijavo, ki temeljijo na opisu dela. Ti obrazci so prilagojeni različnim vrstam delavcev. Obrazce za prijavo lahko zelo dobro analitično obdelamo. V postopku izbire iščemo kandidate, ki imajo vse potrebne, nobene nezaželene in čim več zelenih lastnosti. Največkrat (47,8%) obrazec za prijavo uporabimo pri selekciji in izbiri administrativnih delavcev (glej Černigoj-Sadar in drugi 2005). Ob koncu postopka ne smemo pozabiti obvestiti zavrnjenih kandidatov. Obvestilo o zavrnitvi mora biti pisno, vendar ni potrebna natančna obrazložitev zavrnitve.

2. Testi

»Zaposlitveni testi so objektivna in standardizirana merila za pridobivanje informacij o interesih, znanjih, sposobnostih, vedenju in drugih lastnostih posameznika« (Singer v Možina in drugi 1998: 123). Teste uporabljajo predvsem večje organizacije, ki težijo k standardiziranim metodam izbiranja kandidatov. Uporaba testov temelji na prepričanju,

da so dosežki na testih povezani z uspešnostjo dela. Pri testih ne smemo pozabiti, da kandidati niso postavljeni v realno delovno situacijo, zelo pomembno pa je dejstvo, da morajo s testi delati strokovnjaki (psihologi), saj je uporabna le pravilna interpretacija dobljenih rezultatov.

Teste lahko razdelimo na:

- *individualne*: inteligenčni, testi sposobnosti, dosežkov, osebnosti, testi sposobnosti učenja, testi interesov;
- *skupinske*: posebne naloge, ki zahtevajo diskusijo, poročanje, odločanje, predstavitev problemov, branjenje stališč; s skupinskimi testi običajno ugotavljamo socialne spretnosti, intelektualne spretnosti in stališča.

(glej Svetlik v Možina in drugi 1998: 123)

Zelo pomembni lastnosti testov sta veljavnost (ali z njimi merimo res to, kar nameravamo) in zanesljivost (ali pri ponovni uporabi na istih osebah v enakih okoliščinah dobimo enake rezultate). Posameznemu testu lahko verjamemo le, če je veljaven in zanesljiv. Psihometrični testi so najmanj pogosta metoda pridobivanja delavcev. Največkrat jih uporabljajo pri selekciji kadrov za zelo zahtevna delovna mesta v organizacijah, ki so usmerjene na svetovni trg (glej Černigoj-Sadar 2005).

3. Intervju

»Zaposlitveni intervju je sistematična in nadzirana ustna izmenjava informacij med delodajalcem in kandidatom za zaposlitev z namenom, da delodajalec na podlagi vnaprej določenih meril ugotovi usposobljenost kandidata za uspešno opravljanje dela in da kandidat dobi potrebne informacije o organizaciji in delu, za katero se zanima« (Svetlik v Možina in drugi 1998: 125).

Intervju je v primerjavi s testi manj tipiziran in se ga lažje prilagaja posamezniku. Predstavlja pa časovno zahtevnejšo metodo, zato ga je smotrno uporabiti na manjšem številu kandidatov in v prejšnjih fazah izbire uporabiti drugo metodo (na primer teste v prvi fazi in intervju samo na izbranih kandidatih). Intervjuje lahko razdelimo glede na različne kriterije:

- strukturiran in nestrukturiran intervju,
- individualni in skupinski intervju,

- panelni (več spraševalcev hkrati sprašuje enega kandidata) in zaporedni (več individualnih pogovorov) intervju,
- problemski in stresni intervju.

Pozornost pa je potrebno nameniti tudi vsebinski in organizacijski pripravi intervjuja.

Zelo pomembna in zahtevna faza pri pripravi intervjuja je določanje kazalcev posameznih lastnosti. Za vsako lastnost, ki jo želimo ugotoviti z intervjujem, je potrebno izbrati vsaj en kazalec. Po možnosti ga tudi količinsko izrazimo.

Pri intervjuju lahko uporabimo različna vprašanja (zaprta, odprta, hipotetična, kompleksna). Od vrste vprašanj je odvisen tudi potek in izvedba zaposlitvenega intervjuja, saj ima tudi intervju svojo strukturo. Na začetku predstavimo potek intervjuja, naš namen in poskušamo kandidata sprostiti. Sledi jedro intervjuja, ki predstavlja bistvo, sklepni del pa naj bi predstavljal vprašanja kandidata, saj gre pri intervjuju za dvostranski pogovor.

Pri izvedbi zaposlitvenega intervjuja se lahko pojavijo določene napake. Teh možnih napak se je potrebno zavedati, da ne pridemo do napačnih ugotovitev. Te napake pa so:

- *»haloeffekt«*: kandidata ocenimo zgolj po eni lastnosti, na katero smo posebej pozorni (na primer: poseben naglas, vidna telesna posebnost...);
- *začetni učinek*: spraševalec se o oceni kandidata odloči že v prvih minutah pogovora; odloči se na podlagi vtisa, ki ga kandidat napravi nanj ob prihodu in na začetku pogovora;
- *predsodki*: spraševalec ima predsodke do določene značilnosti skupine ljudi (ženske-moški, poročeni-samski, določene rasne skupine, mladi-stari); ti predsodki lahko spraševalca vodijo do pristranskih sklepov in se tako ne odloča na podlagi stvarnih informacij in podatkov;
- *stereotipna vprašanja*: najpogosteje se pojavijo pri rutinskih intervjujih in spraševalec ni dobro vnaprej pripravljen;
- *prevlada spraševalca*: če namesto kandidata večino časa govori spraševalec; to se zgodi, če se ne vzpostavi prijetnega vzdušja za pogovor in ostane kandidat napet in nesproščen (glej Svetlik v Možina in drugi 1998:137).

Zavedati se moramo, da proces izbire kandidata za določeno delovno mesto ni enosmerni postopek. Organizacija, ki želi privabljati najsposobnejše kandidate, mora analizirati preference in pričakovanja potencialnih kandidatov ter na podlagi te analize oblikovati prakso nudenja tistega, kar najboljši kandidati želijo in pričakujejo od svojega delodajalca.

Po podatkih mednarodne raziskave CRANET 2004 so ugotovili, da čim bolj zahtevno je delovno mesto tem bolj pogosto organizacije uporabljajo več selekcijskih metod, ki običajno temeljijo na osebnem razgovoru s kandidatom/ kandidatko (71,4%). Najbolj redka selekcijska metoda so psihometrični testi, ki se uporabljajo za selekcijo kadrov na zahtevnejša delovna mesta (Černigoj-Sadar 2005: 44).

Mene pa v tem delu predvsem zanima, kaj delodajalci dejansko upoštevajo v postopku izbire novega zaposlenega. Predvsem me zanima, če imajo kandidati z mednarodno izkušnjo v času študija prednost pred kandidati, ki niso dela svojih študijskih obveznosti opravili v tujini.

4. MLADI

»Mladost je življenjsko obdobje, v katerem poteka proces vključevanja v vse bistvene družbene vloge. V tem obdobju mladi razvijajo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih: šolsko-poklicnem, interaktivno-partnerskem, politično-etničnem in potrošniško-kulturnem, dokler posameznik na vseh področjih delovanja ne doseže statusa odraslega in primarne stopnje avtonomije ter lastne odgovornosti« (Ule v Svetlik in drugi 2002:338).

Mladost predstavlja obdobje oblikovanja lastne identitete in družbenega položaja. V tem obdobju si mladi oblikuje tudi različne interese, ki jih nato vodijo skozi izobraževanje in delo. Ker mladi prehajajo med različnimi položaji, se pogostokrat znajdejo na razpotju interesov. Potrebno je sprejemati veliko odločitev, ki imajo lahko posledice za celo življenje: prehajanja iz osnovnošolskega v srednješolsko in nato visokošolsko izobraževanje, nato na trg delovne sile. Spremeni se tudi status vzdrževane osebe v

samostojno, ki se sama preživlja in skrbi za svojo eksistenco (glej Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002).

4.1 PRVA ZAPOSLOITEV MLADIH

Opazimo lahko nekaj značilnosti prvih zaposlitev mladih. Zelo malo jih že s prvo zaposlitvijo dobi redno delo za nedoločen čas. Za mlade so značilne zaposlitve za določen čas, ki so manj plačane, pomenijo nižjo stopnjo socialne varnosti, prinašajo manjše možnosti za izobraževanje in napredovanje. Največkrat so to tudi zaposlitve na slabših delovnih mestih in posledično slabše plačane. Zaposleni za določen čas so bolj podvrženi gospodarskim spremembam in nihanjem, ki vplivajo na povpraševanje po delovni sili. Zaposlitev za določen čas prinaša določeno stopnjo negotovosti, saj so vse pravice časovno omejene. Nikoli se ne ve, če bo pogodba o zaposlitvi podaljšana ali pa se ob izteku pogodbe znajde posameznik na trgu delovne sile, zopet kot iskalec zaposlitve. Velik problem za mlade je predstavljalo predvsem obdobje tranzicije, ko je bilo na splošno malo zaposlitvenih možnosti. Veliko podjetij in tovarn se je zapiralo, nova podjetja pa so nastajala zelo počasi. Takrat so mladi hitro prehajali med statusoma zaposlenih in brezposelnih. Danes se je položaj mladih na trgu delovne sile že izboljšal, vendar še vedno prihaja do precej visoke stopnje brezposelnosti mladih diplomantov. Stopnja anketne brezposelnosti v starostni skupini od 15 do 24 let je bila v začetku leta 2006 kar 18%. Splošna stopnja anketne brezposelnosti pa se giblje med 6% in 7% (<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm>). Potrebno se je zavedati, da se podaljšuje formalno izobraževanje in so mladi vedno bolj izobraženi. Na trg delovne sile zato vstopajo starejši, želijo si boljših delovnih mest, do katerih pa je težje priti.

Izpostavila bi tudi študentsko delo, ki je v Sloveniji zelo razširjeno. Po podatkih raziskave Evrostudent 2005 kar 66% anketiranih študentov opravlja plačano delo v času študija in v povprečju predstavlja to delo 16 ur tedensko (MVZT 2005). Študentsko delo lahko predstavlja konkurenco mladim, ki iščejo zaposlitev po končanem izobraževanju. S študentskim delom delodajalci prikrivajo potrebo po sistematizaciji delovnega mesta. Študent lahko dela zanesljivo in redno, predstavlja pa manjši strošek za delodajalca.

Zaradi teh ugodnosti velikokrat študent zaseda mesto, ki bi ga lahko zasedel mladi iskalec zaposlitve, a bi le-tega moral delodajalec zaposliti in posledično plačevati vse zakonsko določene pristojbine.

Vendar pa mladim delo preko študentskega servisa omogoča tudi nabiranje delovnih izkušenj, ki jim lahko dobro služijo pri iskanju prve zaposlitve. Preko študentskega servisa si lahko mladi naberejo zelo raznolike delovne izkušnje in поближе spoznajo delo v podjetjih. Vse to jim lahko kasneje pomaga pri odločitvi za določen poklic.

Poznamo različne načine načrtovanja prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Med najbolj tradicionalne sodijo: štipendiranje, pripravništvo in vajeništvo. Poleg tega je zelo pomemben vidik tudi vključevanje usposabljanja in pridobivanja praktičnih izkušenj v sam izobraževalni sistem. Tako bi dijaki ali študenti pridobili prvi stik s trgom dela že v procesu izobraževanja in bi na ta način olajšali problematiko prehoda iz izobraževanja v zaposlitev. Nekoliko bolj problematični v skupini mladih so pri prehodu na trg dela študenti (v primerjavi z vajenci). Imajo veliko teoretičnega znanja, vendar jim primanjkuje delovnih izkušenj. Če bi bila praksa že sestavni del študija (obvezna študijska obveznost), bi bil prehod na trg dela bistveno lažji. S prakso bi študenti поближе spoznali delo, ki jih čaka po zaključku študija, pridobili pa bi si konkretne delovne izkušnje. Da bi do tega prišlo, bi bilo potrebno delodajalce bolj pritegnili k oblikovanju študijskih programov, saj oni lahko na najboljši način povedo, kakšen profil študenta potrebujejo. Teorija in praksa bi se morali že v času študija povezovati.

Leta 1999, z vstopom Slovenije v programe Socrates, Leonardo da Vinci in Mladi, se je študentom odprla možnost opravljanja prakse tudi v tujini. Dijaki in študenti si na ta način pridobijo veliko praktičnih delovnih izkušenj, spoznajo novo okolje, navežejo stike in lahko spoznajo delovanje trga delovne sile v tujini. Opravljanje prakse v tujini omogoča program Leonardo da Vinci, projekti mobilnosti pa so namenjeni v največji meri osebam, ki se še izobražujejo ali usposabljujejo. V to kategorijo spadajo seveda tudi študenti. V okviru programa Leonardo da Vinci lahko študent opravlja v tujini prakso, ki ni nujno del študijskih obveznosti.

S pridobitvijo mednarodnih izkušenj so posredno za delodajalca lahko še bolj zanimivi. Po zadnjih podatkih raziskave Evroštudent 2005 je 9,3% anketiranih študentov odšlo na mednarodno mobilnost. Od tega jih je 27% bivalo v tujini zaradi študija, 13% pa jih je opravljalo prakso. Ostalih 60% študentov je bilo v tuji na jezikovnem tečaju ali zaradi drugih razlogov. Kar 40% anketiranih študentov pa načrtuje študijsko bivanje v tujini v prihodnosti (MVZT 2005). Pri izvedbi tega cilja si študenti lahko pomagajo z omenjenimi evropskimi programi.

5. IZKUŠNJE ŠTUDENTOV, KI SO BILI NA MEDNARODNI IZMENJAVI SOCRATES/ERASMUS

Kot študentko sociologije- kadrovske menedžerske smeri me zanima odnos delodajalcev do mednarodne izkušnje študentov z vidika delodajalcev. Z vidika študentov je bilo opravljenih že nekaj raziskav. Vplivi in koristi mednarodne študijske izmenjave za študenta so znani. Študenti si z mednarodno izmenjavo v času študija pridobijo predvsem veliko neformalne izobrazbe in ogromno izkušenj. Seveda je bistvo študijske izmenjave del študijskih obveznosti opraviti v tujini, vendar posameznik pridobi bistveno več kot le novo akademsko znanje.

Pozitivne izkušnje izmenjave oziroma pridobitve za posameznika lahko razdelimo na več področij.

1. Pridobitev kulturnih veščin in znanj: sporazumevanje in življenje v novi tuji državi, spoznavanje tuje dežele in kulture, kako preživeti v novih situacijah, izboljšanje jezikovnih spretnosti (predvsem tuji jeziki), odprtost in toleranca do drugih narodov.
2. Zrelost in osebnostni razvoj: biti samostojen, samozavesten, prilagodljiv, samostojno reševanje problemov.
3. Socialna mreža: sklepanje novih prijateljstev/ znanstev, življenje z novimi ljudmi, komunikacijske sposobnosti.
4. Akademski napredek: prilagoditev na drugačen izobraževalni sistem, planiranje karierne poti.

5. Pomen odkrivanja in raziskovanja novih možnosti in priložnosti: odprtost za novo, znati zgrabiti priložnost (glej Krzaklewska in drugi 2006).

Izmenjava študentov preko programa Erasmus torej predstavlja za študenta bistveno več kot le opravljanje dela študijskih obveznosti v tujini. Posameznik si pridobi veliko novih izkušenj in znanj na različnih področjih, ki mu koristijo v nadaljnjem življenju, tako poslovnem kot zasebnem.

Zgoraj sem predstavila vplive mednarodne študijske izmenjave na posameznika. Kako pa lahko pridobljene izkušnje unovči študent v realnem svetu, pa je odvisno tako od vsakega posameznika kot tudi od delodajalcev, ki diplomante s tako izkušnjo zaposlujejo.

Predvsem me je v mojem delu zanimalo, če študentu pridobljene izkušnje, znanja, veščine pomagajo pri iskanju in pridobitvi zaposlitve.

Zanimal me je izključno pogled delodajalcev, ki izbirajo kandidate za zaposlitev, namreč kako v procesu izbire obravnavajo oziroma upoštevajo kandidata z mednarodno študijsko izkušnjo.

V nadaljevanju bo predstavljena študija, narejena med organizacijami kot delodajalci na področju Slovenije. Vprašanja se nanašajo predvsem na postopek izbire kandidata za delovno mesto. Kako delodajalci gledajo na kandidate z mednarodno študijsko izmenjavo ali prakso v tujini, ali imajo ti kandidati pri selekcijskem postopku kaj prednosti pred ostalimi brez te izkušnje?

Na koncu sem dobljene rezultate primerjala še s finskimi.

6. HIPOTEZE

Na podlagi predstavljene literature sem postavila štiri hipoteze in jih s pomočjo empiričnega dela tudi preverila.

HIPOTEZA1

Delodajalci pri postopku izbire zaposlenega upoštevajo kandidatovo mednarodno izkušnjo v času študija.

Diplomanti z mednarodno izkušnjo v času študija dobijo dodatne točke v postopku zaposlovanja. Diplomant z mednarodno izkušnjo je pridobil dodatne spretnosti in znanja, zato ima prednost pred prosilcem za delovno mesto, ki ni izkoristil mednarodne študijske izmenjave.

HIPOTEZA 2

Delodajalcem se zdi bolj pomembne katerekoli praktične izkušnje, kot pa del študija, opravljenega v tujini.

Delodajalcem se zdi pri izbiri kandidata bolj pomembno dejstvo, da ima kandidat za delovno mesto več praktičnih izkušenj. Ne zdi se jim bistvenega pomena, da je kandidat del študijskih obveznosti opravil v tujini.

HIPOTEZA 3

Delodajalcem se zdi pomembnejše, da bi kot del študijskega programa uvedli obvezno prakso v tujini, kot pa študijske izmenjave.

Delodajalci si želijo kandidate z več praktičnimi izkušnjami na ustreznem področju dela. Če pa so to še mednarodne izkušnje, je toliko boljše. Del študijskih obveznosti, opravljenih v tujini, pa se jim ne zdi tako pomembno dejstvo pri izbiri ustreznega kandidata za prosto delovno mesto.

HIPOTEZA 4

Finski delodajalci v primerjavi s slovenskimi dajejo večji pomen mednarodnim izkušnjam pri zaposlovanju mladih diplomantov.

Finski delodajalci se bolj kot slovenski zavedajo dobrih izkušenj, ki jih študenti pridobijo na mednarodni izmenjavi v času študija. Zato imajo taki kandidati na Finskem prednost pred kandidati, ki v času študija niso bili na mednarodni izmenjavi.

7. EMPIRIČNI DEL

Raziskava je kvantitativna. Zbiranje podatkov je temeljilo na anketnem vprašalniku, ki je povzet po vzoru podobne finske študije, ki jo je organizacija Centre for International Mobility (CIMO) naredila v letu 2005 med finskimi organizacijami. CIMO na Finskem opravlja naloge nacionalne agencije za programa Socrates in Leonardo da Vinci.

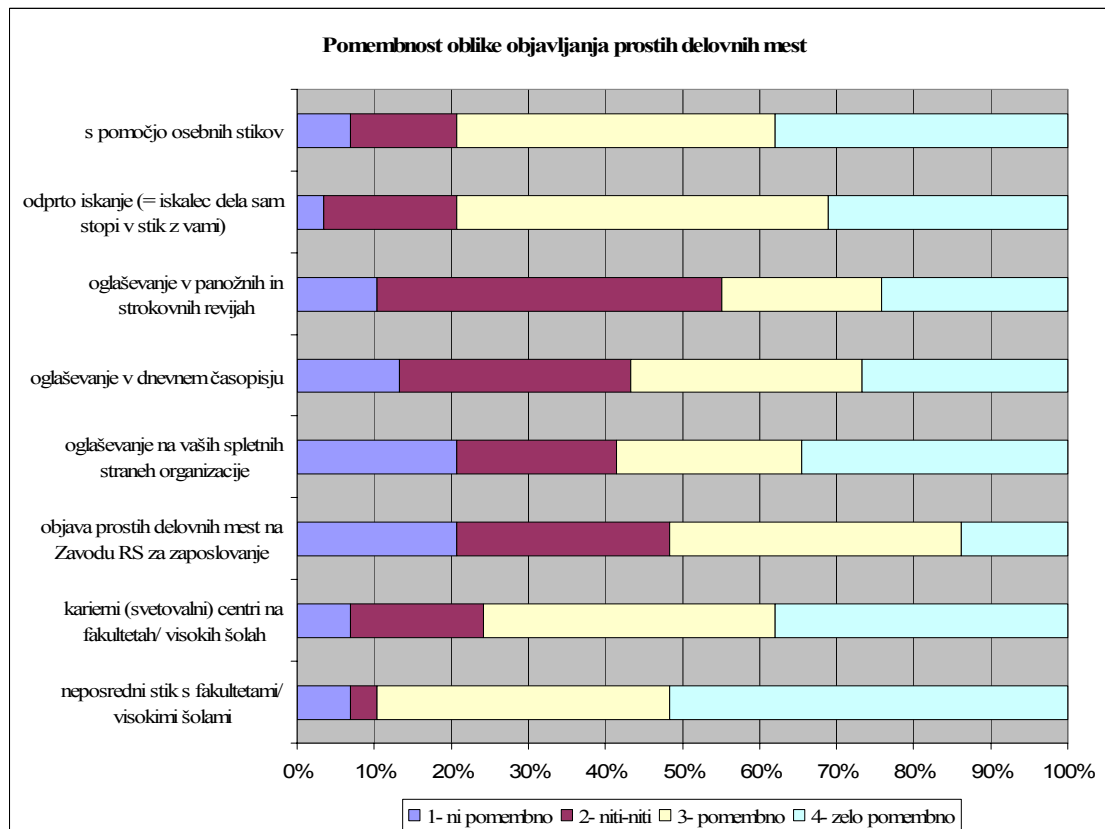
Anketa je bila pripravljena v elektronski obliki in jo lahko najdete na spletnem naslovu <http://freeonlinesurveys.com/rendersurvey.asp?sid=uis3rdi9m6fqpot129254> (glej Priloga A). Še posebej so me zanimali rezultati slovenske raziskave, ker na to temo še ni bilo narejenih veliko raziskav in tema predstavlja še dokaj neraziskano področje.

Vprašanja so bila strukturirana in omejena. Omejena vprašanja so nekje med zaprtimi in odprtimi vprašanji. Navadno se začenjajo z »kdo«, »kateri«, »kje«, »kdaj«. Nekaj vprašanj je bilo postavljenih na način, da je bilo potrebno dane možne odgovore razvrstiti glede na to, kako pomemben se zdi anketirancu določen dejavnik. Uporabljena je bila štiri stopenjska lestvica; 1- ni pomembno, 4- zelo pomembno. V nadaljevanju so grafično predstavljeni rezultati ankete.

Populacijo predstavljajo vse organizacije v Sloveniji. V potencialni vzorec so vključene organizacije, ki jih je dosegel naš vprašalnik preko elektronske pošte. Povezava na anketo je bila poslana po elektronski pošti na različne naslove in preko različnih posrednikov, zato lahko govorimo o slučajnem vzorcu. Realiziran vzorec pa predstavljajo organizacije, ki so odgovorile na poslani vprašalnik. V realiziran vzorec je vključenih 39 organizacij po Sloveniji: 25 javnih in 14 zasebnih. Povprečno število zaposlenih v anketiranih organizacijah je bilo 175 (mediana 100). Na vprašanja so odgovarjali v večini ljudje iz kadrovskega oddelka. Vse anketirane organizacije niso odgovorile na vsa vprašanja, zato prihaja do odstopanj, vendar je na vprašanja, relevantna za mojo nalogo, odgovorilo 29 organizacij. Pridobljeni rezultati so ustrezni za obdelavo in primerjavo. Delo večine anketiranih organizacij (95%) zajema tudi sodelovanje s tujino.

Anketa je še vedno aktivna in bo obširnejša analiza uporabljena za širšo študijo.

7.1 Pomembnost oblike objavljajanja prostih delovnih mest pri zaposlovanju mladih diplomantov



Graf 7.1: Pomembnost oblike objavljajanja prostih delovnih mest

Odgovori kažejo, da se delodajalcem zdi najpomembnejša oblika objavljajanja prostih delovnih mest preko neposrednega stika s fakultetami/ visokimi šolami. Kar 51,7% vprašanih je odgovorilo, da je to zelo pomembna oblika objavljajanja. Zelo pomembni se jim zdijo tudi karierni centri na fakultetah/visokih šolah (37,9%), objave prostih delovnih mest na Zavodu RS za zaposlovanje pa se jim sploh ne zdijo tako zelo pomembne. Pri oglaševanju na lastnih spletnih straneh so bili odgovori dokaj enakomerno razdeljeni, tako da bi težko izpostavili pomembnost, vendar lahko rečem, da se jim zdi ta oblika bolj pomembna kot nepomembna. Tudi oglaševanje v dnevnem časopisu je bilo deležno različnih odgovorov, skoncentrirani so na sredini, tako da temu ne posvečajo ne zelo velike niti ne zelo majhne pozornosti. Oglaševanje v panožnih in strokovnih revijah je najbolj nepomembna oblika objavljajanja prostih delovnih mest, saj je kar 44,8%

anketirancev odgovorilo, da se jim tako objavlanje ne zdi niti pomembno niti nepomembno. Tak rezultat je bil dokaj presenetljiv. Med pomembne oblike objavlanja prostih delovnih mest pa štejejo odprto iskanje in iskanje s pomočjo osebnih stikov. Kar 79,2% jih je odgovorilo, da je odprto iskanje pomembna ali zelo pomembna oblika. Tudi iskanje novih kandidatov s pomočjo osebnih stikov se jim zdi pomembna oblika objavlanja (pomembno + zelo pomembno= 79,2%).

Zelo zanimivo je, da se organizacijam zdijo pomembni neposredni stiki s fakultetami in kariernimi centri na fakultetah/visokih šolah. To lahko razumemo kot namig izobraževalnim institucijam, da si podjetja želijo tesnejših stikov z njimi.

Fakultete/visoke šole bi jim lahko dale neposredno oceno kandidata in njegovih sposobnosti. Profesorji naj bi tesneje sodelovali s kadrovskimi oddelki v podjetjih in jim priporočili dobre študente. Zdi se mi, da je tega stika med fakultetami/visokimi šolami in podjetji vse manj namesto vedno več, podjetja pa si tega stika želijo. Zelo cenijo tudi, če iskalec sam stopi v stik s podjetjem. Tak kandidat si verjetno želi delati v določenem kolektivu in s tem bi pridobili zelo lojalnega sodelavca, ki se je sam trudil za to, da bi prišel prav v izbrano podjetje.

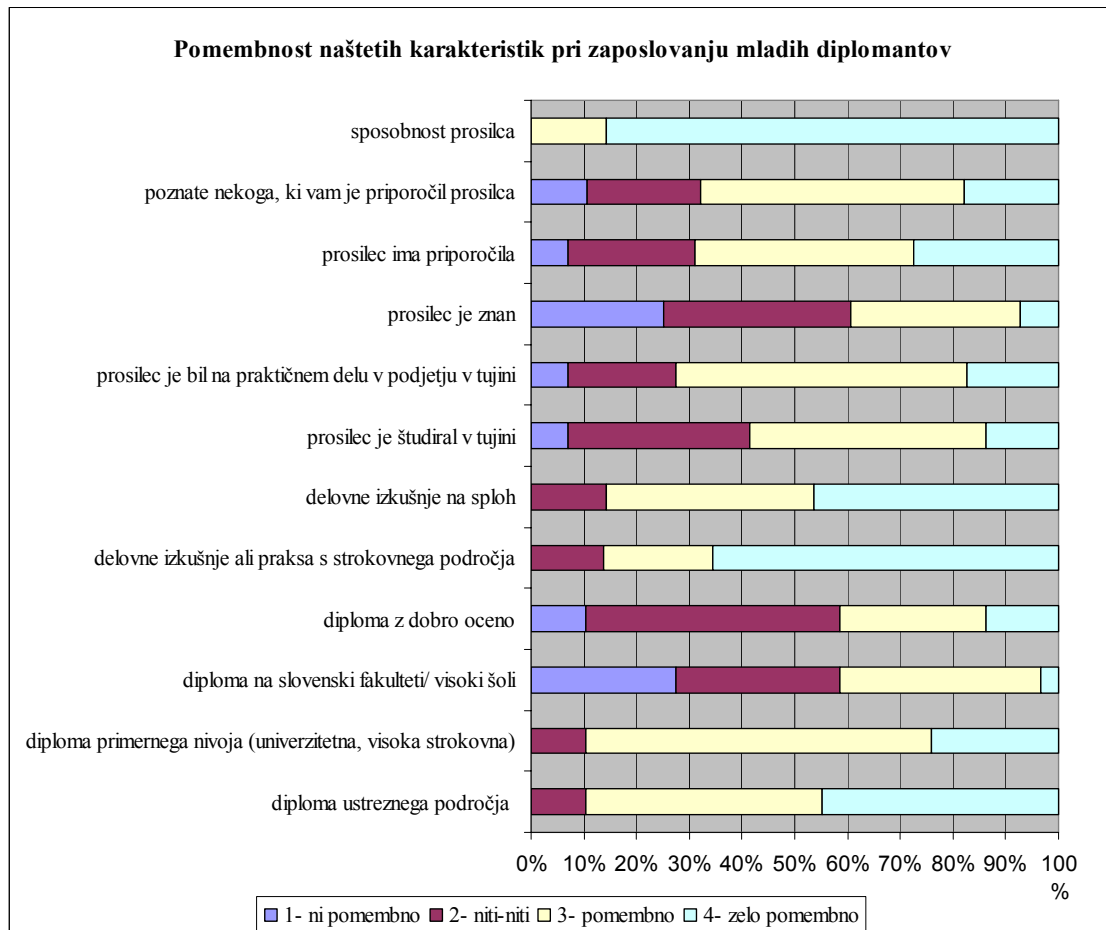
Podjetja se seveda ne morejo izogniti sodobnim komunikacijskim sredstvom. Bolj pomembno kot ne se jim zdi objavlanje prostih delovnih mest na njihovih spletnih straneh, kar je na nek način tudi odprto iskanje, saj se mora kandidat sam potruditi in najti objavo.

Najmanj pomembno pa se podjetjem zdi objavlanje prostih delovnih mest v strokovnih revijah in na Zavodu RS za zaposlovanje. Podjetja verjetno predvidevajo, da mladi diplomanti še ne prebirajo veliko strokovnih revij in na ta način težko zasledijo objavo prostega delovnega mesta. Zanimivo je, da ne kažejo pretiranega zanimanja za Zavod RS za zaposlovanje. Podjetja si, kot kaže, želijo, da mladi diplomanti pokažejo malo izvirnosti in sami najdejo objavo o prostem delovnem mestu. Na ta način tudi pokažejo določeno mero iznajdljivosti in ažurnosti.

Zapomniti si velja, kako zelo se podjetjem zdi pomemben neposreden stik s fakultetami, saj bi s tem lahko vsi pridobili. Izobraževalne institucije bi točno vedele, kakšne profile išče trg dela in bi se lahko temu prilagodile, študenti bi hitreje prišli do zaposlitve, podjetja pa bi dobila kvaliteten kader. Oblike stikov z izobraževalnimi institucijami so

lahko različne: obiski skupin študentov, omogočanje prakse v organizacijah, sistematično izbiranje najboljših študentov (Svetlik v Možina in drugi 1998: 111).

7.2 Pomembnost določenih karakteristik pri zaposlovanju mladih diplomantov



Graf 7.2: Pomembnost določenih karakteristik pri zaposlovanju mladih diplomantov

Niti enemu anketirancu se ne zdijo sposobnosti prosilcev nepomembne ali malo pomembne. Vsi so odgovorili, da so sposobnosti prosilca pomembne, če ne celo zelo pomembne. To je seveda povsem razumljivo, saj kandidata izberejo na podlagi sposobnosti. Samo kandidat s primernimi sposobnostmi bo dobro opravljalo delo. Delodajalcem so zelo pomembne tudi reference kandidata. Pomembno se jim zdi, poznavanje osebe, ki jim je prosilca neposredno priporočila. Tako kandidati kot podjetja

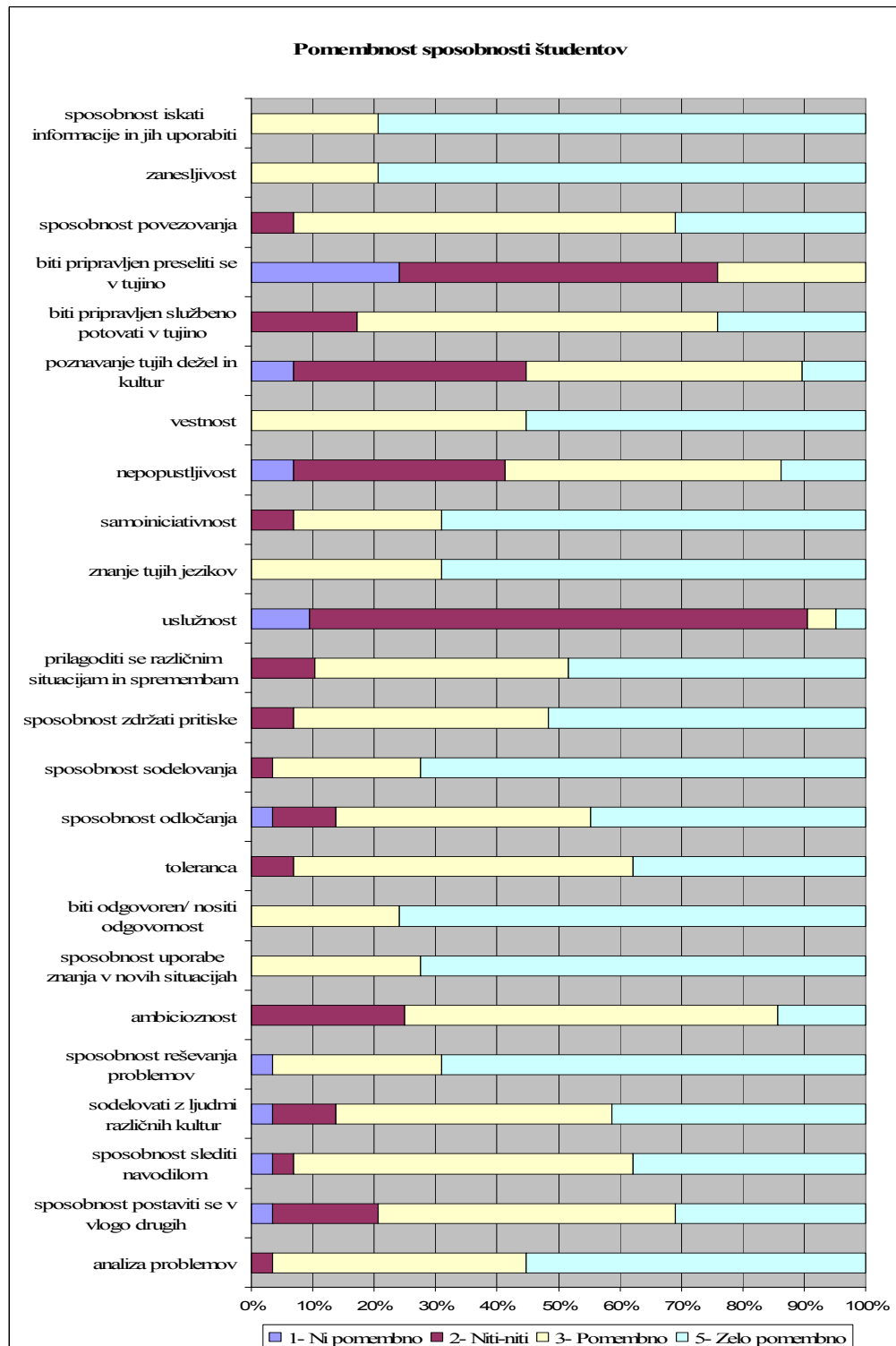
morajo imeti dobro razvejano mrežo poznanstev, saj le tako lahko dobijo dobra priporočila.

55,1% anketirancev je odgovorilo, da se jim zdi pomembno, da je prosilec opravljal praktično delo v podjetju v tujini. Samo 6,9% jih je mnenja, da se jim to ne zdi pomembno. Še bolj pa se jim zdijo pomembne delovne izkušnje nasploh. Kar 85,6% anketiranim organizacijam se zdijo delovne izkušnje pomembne ali zelo pomembne. Ne dajejo pa zelo velike pomembnosti izrecno delovnim izkušnjam v tujini. Delovne izkušnje ali praksa s strokovnega področja se zdi 65,5% anketirancem zelo pomembna. Zanimivo se mi zdi, kako velik pomen dajejo delovnim izkušnjam in praksi, kar je v bistvu največja pomanjkljivost mladih diplomantov. Ob rednem študiju naj bi si mladi diplomanti težko nabrali veliko delovnih izkušenj, saj naj bi svoj čas namenjali izobraževanju. Samo 13,7% anketirancem se zdi študij v tujini zelo pomemben. Za študente, ki so del svojih študijskih obveznosti opravili v tujini, to ni velika spodbuda, vendar pa je to pohvala domačim univerzam, saj jim, kot kaže, podjetja zaupajo, da proizvajajo kakovosten kader.

Delodajalci ne dajejo velikega pomena diplomi z dobro oceno, saj jih je kar 48,2% odgovorilo, da se jim to niti ne zdi pomembno. Večji pomen dajejo diplomi z ustreznega področja, saj jih je kar 89,6% odgovorilo, da je to pomemben in zelo pomemben dejavnik. Tudi diploma ustreznega nivoja se jim zdi precej pomembna, vendar ne zelo pomembna.

Kot kaže, delodajalcem veliko pomeni diploma primerne področja, vendar jim ni pomembna ocena. Velik pomen dajejo tudi delovnim izkušnjam, kar se mi ne zdi dobro, saj so s tem mladi diplomanti v slabšem položaju pri postopku izbire. Če so svoj čas posvetili študiju, si niso mogli nabrati veliko delovnih izkušenj. Nekdo, ki pa ni posvetil tega časa izobraževanju, si je lahko nabral več delovnih izkušenj in je s tem v prednosti pred mladim diplomantom. Če pa primerjamo procentualno, se jim zdi diploma primerne področja (89,6%) bolj pomembna kot delovne izkušnje (85,6%). Vendar so razlike zelo majhne. Ta problem bi lahko rešili, če bi v izobraževalni proces vključili več obvezne prakse. Tako bi si mladi diplomanti hkrati pridobili potrebno stopnjo izobrazbe in tudi potrebne delovne izkušnje.

7.3 Pomembnost sposobnosti in osebnostnih karakteristik študentov, ki so pravkar diplomirali



Graf 7.3: Pomembnost sposobnosti študentov

Delodajalcem se zdijo zelo pomembne naslednje karakteristike mladih diplomantov: sposobnost iskati informacije in jih uporabiti (79,3%), zanesljivost (79,3%), vestnost (55,1%), samoiniciativnost (68,9%), znanje tujih jezikov (68,9%) in sposobnost prilagoditi se različnim situacijam in spremembam (48,2%). Te sposobnosti so zelo pomembne, vendar jih je zelo težko dokazati oziroma preveriti, ali kandidat te sposobnosti ima. Prisotnost teh karakteristik se največkrat lahko dokaže šele po pretečenem času in po opravljenem delu.

Zelo malo pomembni se jim zdita uslužnost (58,6%) in pripravljenost preseliti se v tujino (51,7%). Če nekje iščejo kandidata za delo v tujini, to napišejo že v objavi prostega mesta, torej se na tako delovno mesto tako ali tako prijavijo samo kandidati, ki so se v tujino pripravljeno preseliti. Uslužnost je morda do neke mere dobrodošla, vendar pa precej bolj cenijo samoiniciativnost, vestnost in nepopustljivost. Podjetja iščejo samostojne kandidate, ki so suvereni na svojem področju in se znajo hitro prilagoditi situaciji in nanjo tudi hitro reagirati.

Veliko anketirancem se zdijo pomembne tudi sposobnosti, postaviti se v vlogo drugih (48,2%), slediti navodilom (55,1%), sodelovati z ljudmi različnih kultur (44,8%), ambicioznost (58,6%), toleranca (55,1%), nepopustljivost (44,8%), poznavanje tujih dežel in kultur (44,8%), biti pripravljen službeno potovati v tujino (58,6%) in sposobnost povezovanja (62,0%).

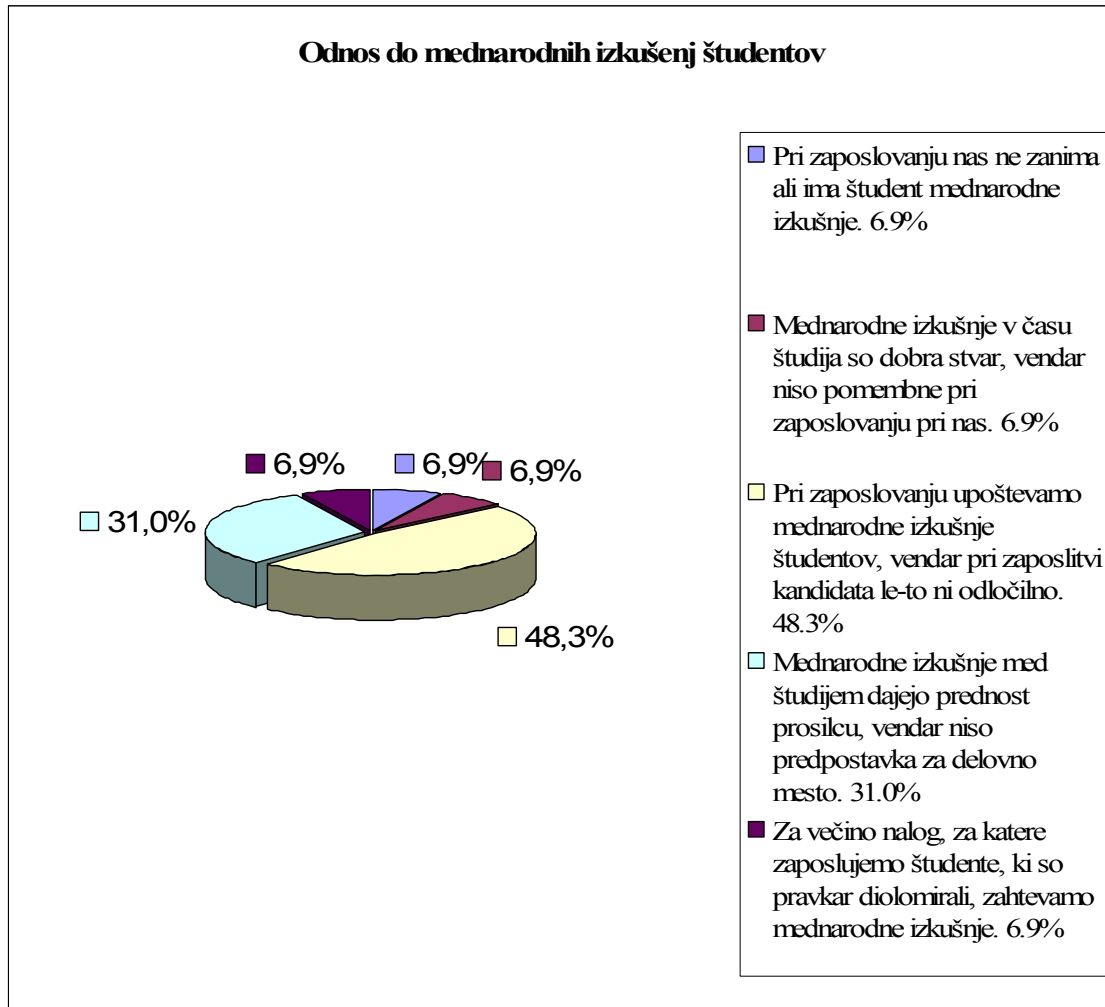
Kar 94% naših anketirancev poslovno sodeluje s tujino, zato je logična posledica velika pomembnost znanja tujih jezikov (68,9%- zelo pomembno, 31,1%- pomembno).

Danes je le redko v poslovnem svetu dovolj znanje enega tujega jezika. Pogosto se zahteva znanje celo dveh tujih jezikov. Znanje enega svetovnega jezika nam pride zelo prav pri poslovanju s tujino, velika prednost pri poslovanju pa je lahko poznavanje jezika našega poslovnega partnerja. S tem se mu lahko bolj približamo in lažje sklepamo posle. Pomembno je, da se v času izobraževanja naučimo čim več jezikov in jih v času službovanja tudi izpopolnjujemo.

Na listi ponujenih sposobnosti so tudi mednarodne sposobnosti, kot so: znanje tujih jezikov, poznavanje tujih dežel in kultur in sodelovanje z ljudmi različnih kultur. To nam omogoča, da vidimo, kako so bile te sposobnosti ocenjene v primerjavi z ostalimi. Te sposobnosti se zdijo delodajalcem precej pomembne v primerjavi z ostalimi. Sklenem

lahko, da so tako imenovane mednarodne sposobnosti pomembne pri zaposlovanju mladih diplomantov.

7.4 Odnos delodajalcev do mednarodnih izkušenj mladih diplomantov



Graf 7.4: Odnos do mednarodnih izkušenj študentov

Kar 14 anketiranih (48,3%) je odgovorilo, da pri zaposlovanju upoštevajo mednarodne izkušnje študentov, vendar pri zaposlitvi kandidata le-to ni odločilno. 9 anketirancev je odgovorilo, da mednarodne izkušnje med študijem dajejo prednost prosilcu, vendar niso predpostavka za delovno mesto. Torej kar 23 anketirancev od skupno 29 meni, da so mednarodne izkušnje v času študija pozitivne, vendar ne dajejo kandidatu za delovno mesto nobene prednosti pred kandidati, ki nimajo mednarodne izkušnje v času študija.

Zanimivo je, da sta samo 2 anketiranca menila, da jih pri zaposlovanju ne zanima, ali ima študent mednarodne izkušnje. Prav tako sta samo dva menila, da za večino nalog, za katere zaposlujejo mlade diplomante, zahtevajo mednarodne izkušnje.

Mednarodne izkušnje v času študija so torej pomembne, vendar ne bistvenega pomena pri zaposlovanju. Samo zaradi mednarodnih izkušenj kandidata ne bodo zaposlili, si pa pridobi kandidat s tem določeno prednost. Delodajalci še ne cenijo mednarodnih izkušenj mladih diplomantov do take mere, da bi jim dajali bistveno prednost pri zaposlovanju.

Razlog je lahko tudi nepoznavanje aktivnosti.

Mednarodne izkušnje kandidatov pa najverjetneje zahtevajo v podjetjih, kjer je bistvenega pomena mednarodna dimenzija; to so mednarodna podjetja in podjetja, ki vsakodnevno in obsežno sodelujejo s partnerji iz tujine.

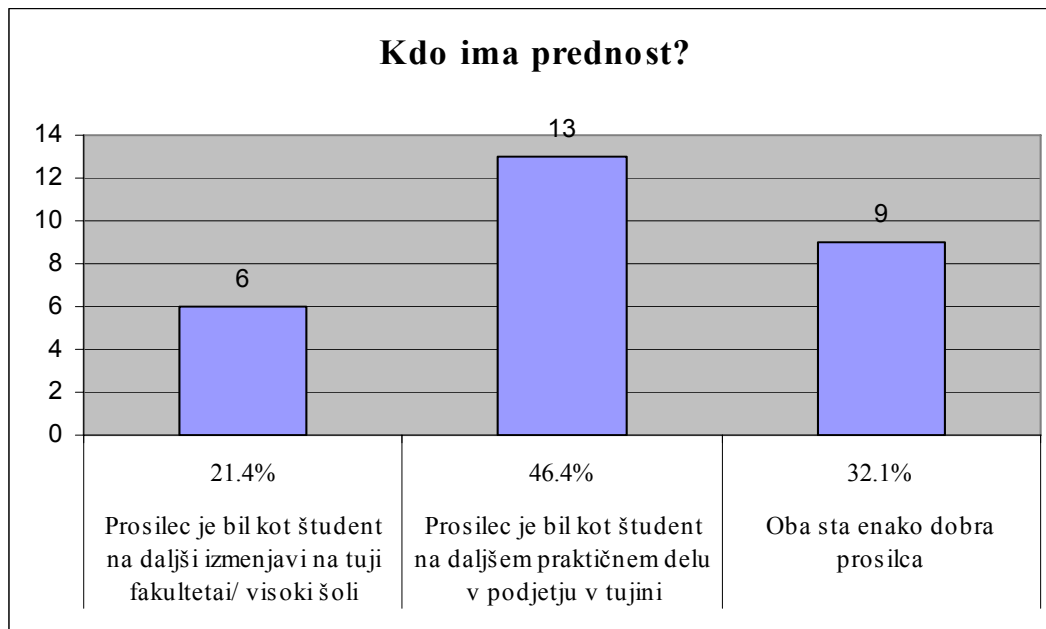
Kljub navedenemu menim, da je pravilno, da mednarodne izkušnje niso predpostavka za delovno mesto ali odločilnega pomena za izbor kandidata. Dejstvo je, da vsaj trenutno mednarodna izmenjava v času študija še ni dostopna vsem in bi s takim pogojem diskriminirali kandidate, ki te možnosti niso imeli.

Pozitivna ugotovitev pa je, da kljub vsemu delodajalci pri izbiri kandidata upoštevajo mednarodne izkušnje mladih diplomantov. S tem si diplomanti, ki so opravili del študijskih obveznosti v tujini dolgoročno pridobijo pozitivne izkušnje. Vložen trud in sredstva se jim lahko v daljšem časovnem obdobju povrnejo.

Pomembno torej je, da se delodajalci čim bolje seznanijo z možnostmi mednarodnih izmenjav študentov. Če bodo z možnostmi, potekom izmenjave in učinki oziroma rezultati seznanjeni, bodo to bolj cenili in namenili večjo pozornost temu pri izbiri kandidatov.

7.5 PRIMERJAVE MED KANDIDATI

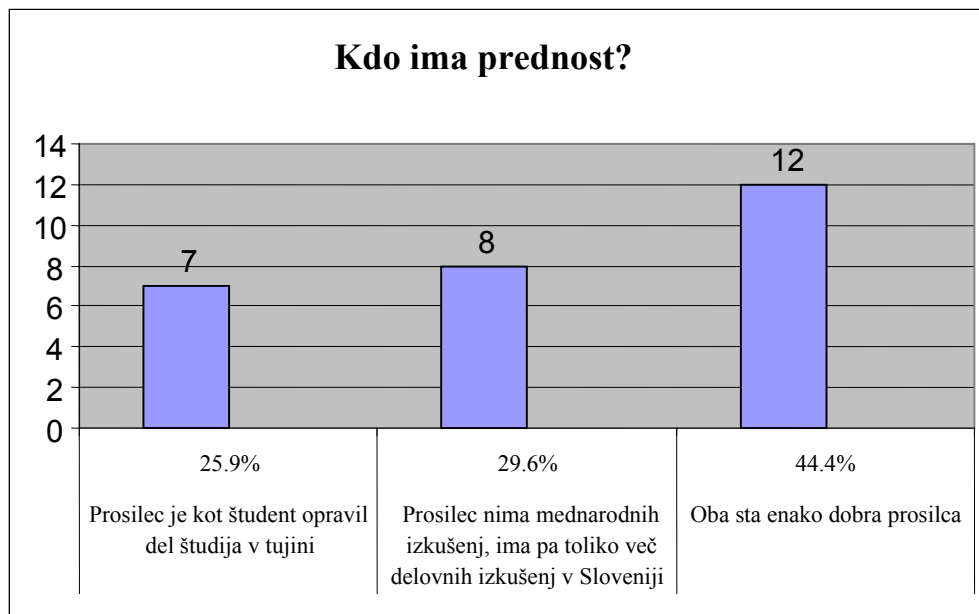
7.5.1 Študijska izmenjava v tujini v primerjavi s praktičnim delom v podjetju v tujini



Graf 7.5: Študijska izmenjava v tujini – praktično delo v podjetju v tujini

Pri tem vprašanju me je zanimalo predvsem, kaj delodajalci bolj cenijo: mednarodne študijske izkušnje ali mednarodne praktične izkušnje. Kar 13 anketirancev je odgovorilo, da bi imel prednost pri izbiri kandidat, ki je bil kot študent na daljšem praktičnem delu v podjetju v tujini. Samo 6 pa jih bi prednost dalo prosilcu, ki je bil kot študent na izmenjavi na tuji fakulteti oziroma visoki šoli. Torej dajejo v podjetjih prednost praktičnim izkušnjam kandidatov. Vendar si tudi študenti, ki del študijskih obveznosti opravijo v tujini pridobijo veliko pozitivnih izkušenj, ki jih samo s študijem na domači fakulteti/visoki šoli ne bi dobili. Ob študiju v tujini lahko opravljajo tudi študentska dela, tako da si študentje lahko hkrati pridobijo mednarodne študijske in tudi mednarodne poklicne izkušnje. Velikokrat jih sicer v delo prisili pomanjkanje finančnih sredstev za življenje v tujini. Pozitivno je tudi, da bi 9 anketirancev obema kandidatom namenilo enake možnosti za zaposlitev. 1/3 jih ceni tako mednarodne študijske izmenjave kot tudi mednarodne praktične izkušnje v podjetjih.

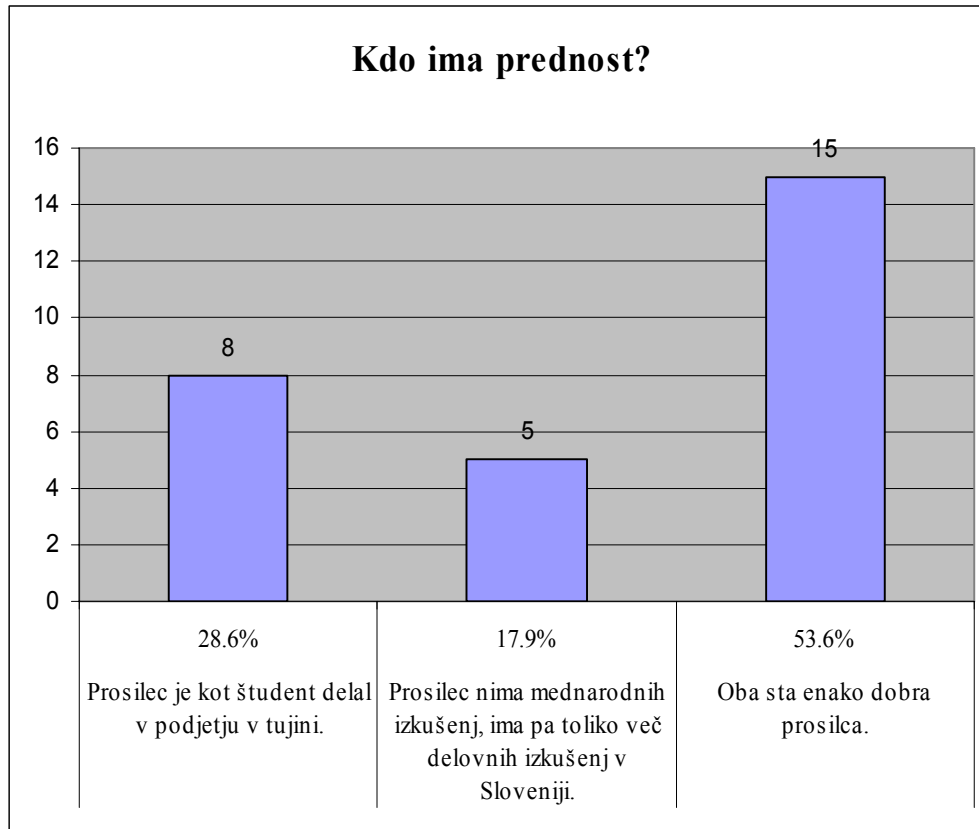
7.5.2 Primerjava med študijsko izmenjavo in delovnimi izkušnjami v Sloveniji



Graf 7.6: Del študija opravljen v tujini – delovne izkušnje v Sloveniji

Pri tej kombinaciji odgovorov prevladuje mnenje, da sta oba prosilca enako dobra. 12 vprašanih (44,4%) bi dalo enake možnosti kandidatu, ki je kot študent opravljal del študijskih obveznosti v tujini in kandidatu, ki sicer nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji. 7 anketirancev bi dalo prednost kandidatu, ki je del študija opravljal v tujini, 8 pa bi jih dalo prednost kandidatu, ki nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji. Za malenkost bolj zopet delodajalci cenijo delovne izkušnje in dajejo prednost kandidatom, ki imajo več delovnih izkušenj. Vendar pri tem vprašanju ni bistvenih razlik, ker bi skoraj polovica anketirancev oba kandidata ocenila enako.

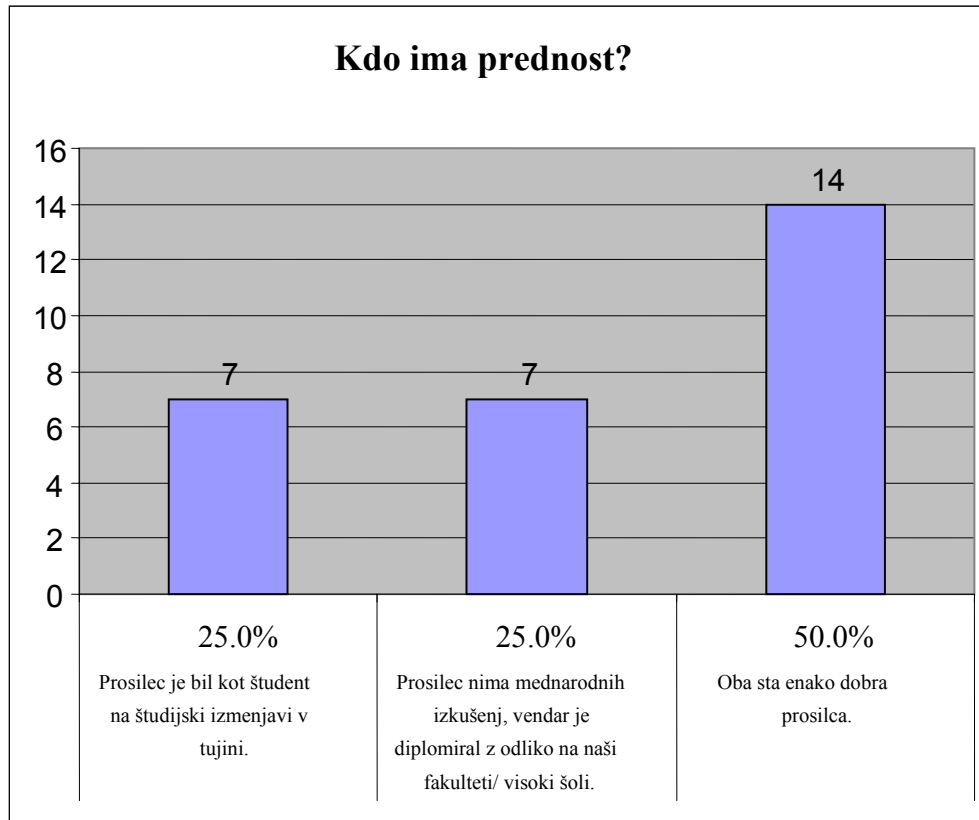
7.5.3 Primerjava med delovnimi izkušnjami v tujini in delovnimi izkušnjami v Sloveniji



Graf 7.7: Delovne izkušnje v tujin – delovne izkušnje v Sloveniji

Če primerjamo kandidata, ki je kot študent delal v podjetju v tujini, in kandidata z več delovnimi izkušnjami v Sloveniji, je več kot polovica anketirancev odgovorilo, da bi obema dali enake možnosti. 29% anketirancev bi dalo prednost kandidatu, ki je kot študent delal v podjetju v tujini. 18% vprašanih pa bi dalo prednost prosilcu, ki nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji. Podjetja torej nekoliko bolj cenijo delo v tujini kot doma. Kljub temu, da bi jim večina dala enake možnosti, jih je več odgovorilo, da imajo prednost prosilci, ki so kot študenti delali v podjetju v tujini, pred prosilci, ki imajo več delovnih izkušenj v Sloveniji.

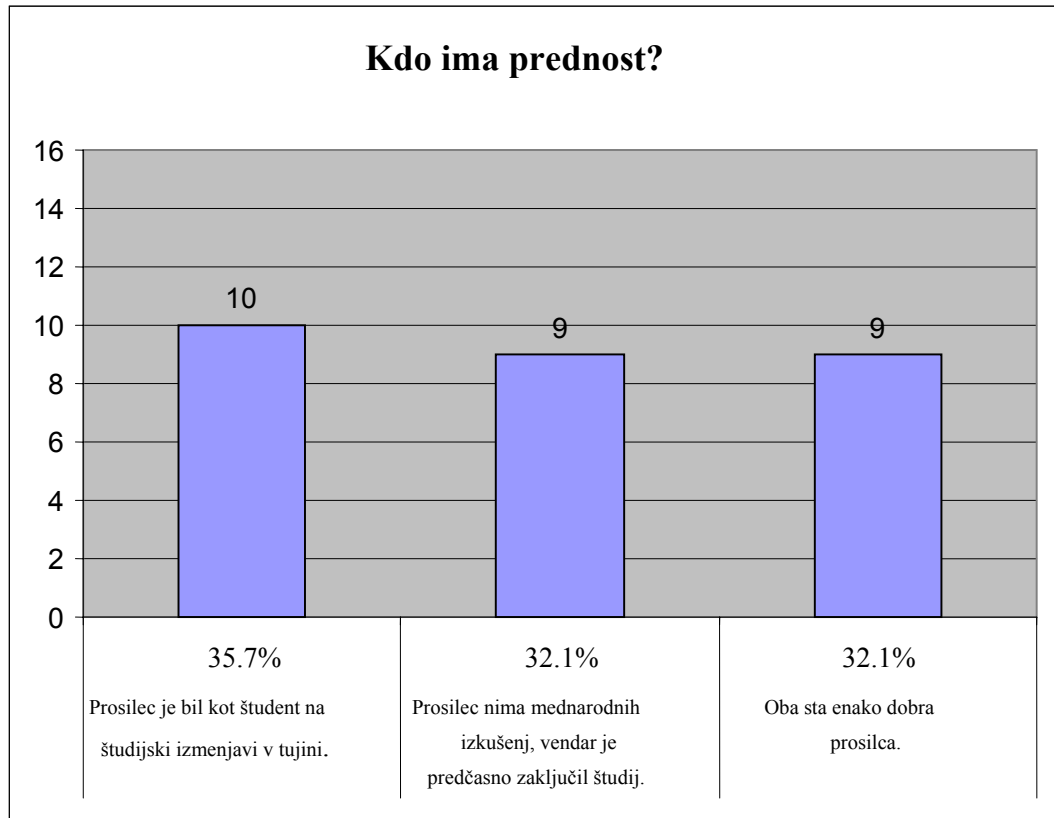
7.5.4 Primerjava med študijsko izmenjavo v tujini in kandidatom brez mednarodnih izkušenj, vendar z diplomom z odliko na naši fakulteti



Graf 7.8: Študijska izmenjava v tujini – brez mednarodnih izkušenj, vendar diploma z odliko na naši fakulteti

Polovica anketirancev bi dala enake možnosti kandidatu, ki je bil kot študent na študijski izmenjavi v tujini in kandidatu, ki nima mednarodnih izkušenj, a je diplomiral z odliko. Podjetja, ki so se odločila dati določenemu kandidatu prednost, so se razdelila enakomerno. Kot kaže, delodajalci pri izbiri kandidata ne gledajo na oceno diplomskega dela. Bolj pomembna je sama stopnja izobrazbe. Ne poznamo pa primerjav ocen diplomskega dela študentov, ki so del študijskih obveznosti opravili v tujini in tistih, ki so celoten študijski program opravili na domači fakulteti. Med kandidati s takimi izkušnjami podjetja torej ne delajo bistvenih razlik.

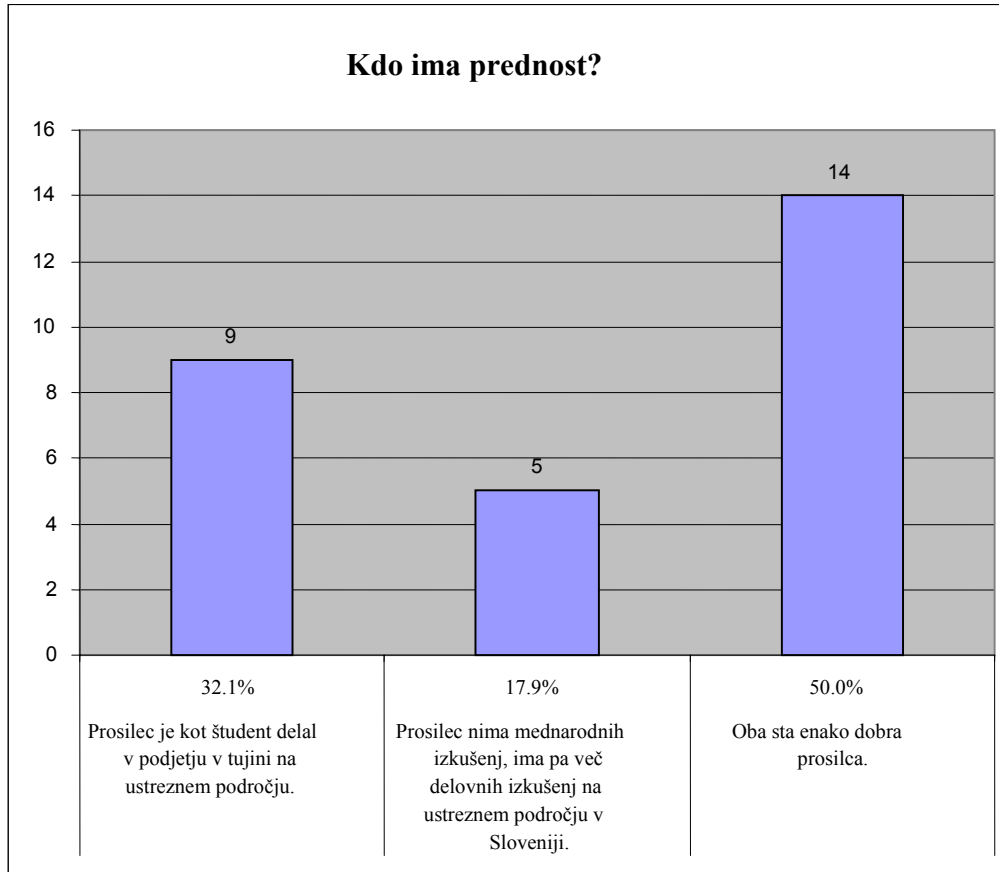
7.5.5 Primerjava med študijsko izmenjavo v tujini in predčasnim zaključkom študija



Graf 7.9: Študijska izmenjava v tujini – predčasen zaključek študija

10 od 28 anketirancev je odgovorilo, da ima prednost kandidat, ki je bil kot študent na študijski izmenjavi v tujini, 9 pa bi jih dalo prednost kandidatu, ki nima mednarodnih izkušenj, vendar je predčasno zaključil študij. Prav tako 9 pa jih je menilo, da sta oba prosilca enako dobra. Procentualno so odgovori enakomerno porazdeljeni, ne morem trditi, da kateri od odgovorov bistveno odstopa. Zanimivo pa je, da podjetja enako pozornost namenijo mednarodni študijski izmenjavi kandidata in izredno dobremu študiju doma. Dejstvo je, da samo izredno pridni študenti lahko predčasno zaključijo študij, predčasnemu zaključku študija pa zaposlovalci ne dajejo bistvene prednosti. Morda so mnenja, da zelo pridni in hitri študenti, nimajo časa za sprotno pridobivanje delovnih izkušenj in je to njihova pomanjkljivost. Delodajalci tako bolj kot pridno študiranje cenijo praktično usposobljenost.

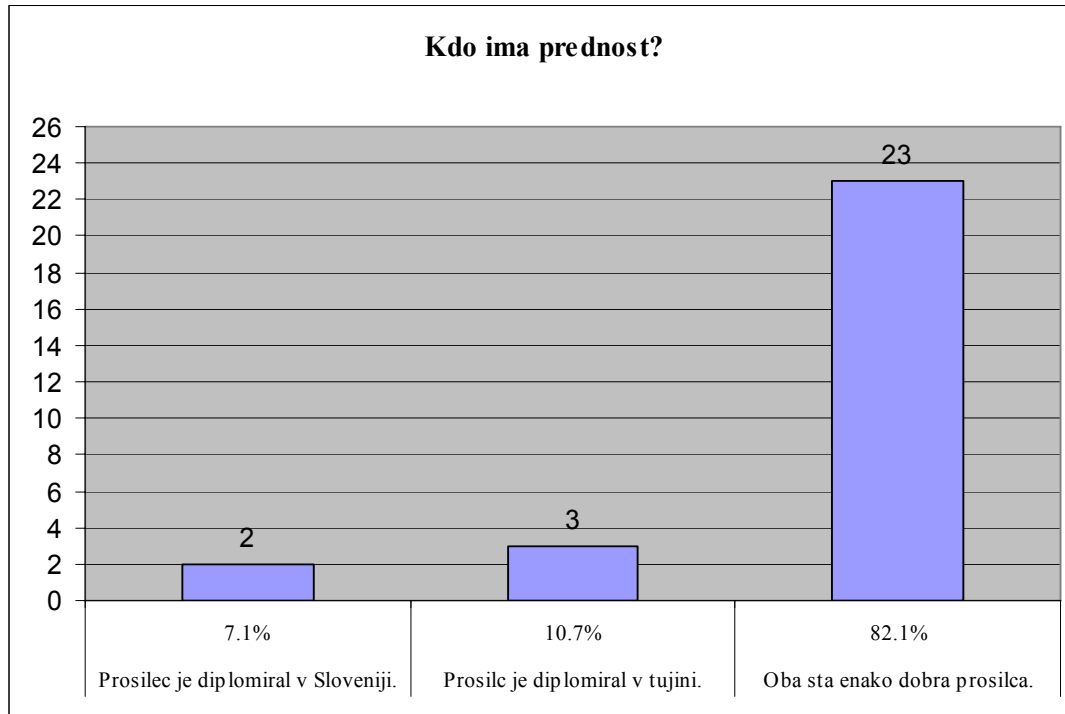
7.5.6 Primerjava med delovnimi izkušnjami na ustreznem področju v tujini in doma



Graf 7.10: Delovne izkušnje na ustreznem področju v tujini – delovne izkušnje na ustreznem področju doma

Polovica anketiranih meni, da sta oba prosilca enakovredna, torej enačijo delovne izkušnje na ustreznem področju doma ali v tujini. Tretjina podjetij bi dala prednost prosilcu, ki je kot študent delal v podjetju v tujini na ustreznem področju, manj kot 20% anketirancev pa bi dalo prednost prosilcu, ki ima delovne izkušnje na ustreznem področju v Sloveniji. Zaključim lahko, da študentom bolj koristi praktično delo v tujini, kot pa delo v domačih podjetjih.

7.5.7 Primerjava med kandidatom, ki je diplomiral v Sloveniji in kandidatom, ki je diplomiral v tujini



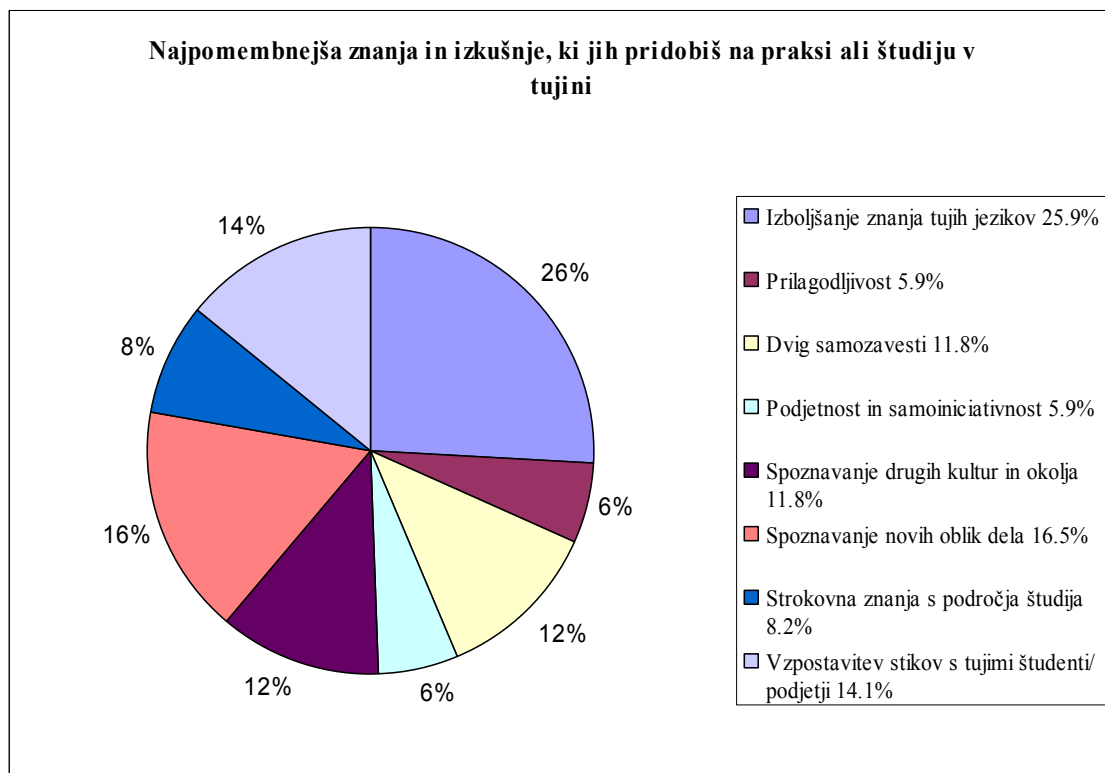
Graf 7.11: Diplomiral v Sloveniji – diplomiral v tujini

Preko 80% anketiranih podjetij meni, da sta prosilca z diplomo slovenske institucije in diplomo tuje institucije enako dobra. Samo 10,7% anketirancev bi dalo prednost prosilcu, ki je diplomiral v tujini, le 7% bi jih dalo prednost prosilcu, ki je diplomiral v Sloveniji. To so zelo dobri rezultati, saj nakazujejo, da slovenska podjetja cenijo slovensko izobraževanje in zaupajo diplomam slovenskih institucij. Slovenska diploma je torej v očeh velike večine delodajalcev enakovredna z diplomo iz tujine. Zelo pozitivno se mi zdi, da domači delodajalci zaupajo v domač izobraževalni sistem, saj s tem, ko ne dajejo prednosti kandidatom z diplomo iz tujine, kažejo spoštovanje do slovenskega izobraževanja. Torej so mnenja, da slovenske fakultete/visoke šole proizvajajo kvaliteten kader, ki ga z veseljem zaposlijo.

Zaradi sprememb v slovenskem visokošolskem izobraževalnem sistemu (bolonjski proces) in z vse bolj aktivnim vključevanjem v evropski visokošolski prostor postaja nacionalno razlikovanje diplom vse manj opazno. Svojo identiteto posamezne institucije

vedno bolj krepijo v okviru evropskega prostora in ne več le v nacionalnih okvirih. Obstaja vedno več možnosti pridobiti dvojne oziroma skupne diplome (določen študijski program poteka na dveh ali več različnih institucijah). Torej lahko rečemo, da kmalu ne bo več nacionalnih razlik med diplomami.

7.6 Najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih študent lahko pridobi na delovni praksi ali študiju v tujini



Graf 7.12: Najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih pridobi študent na praksi ali študiju v tujini

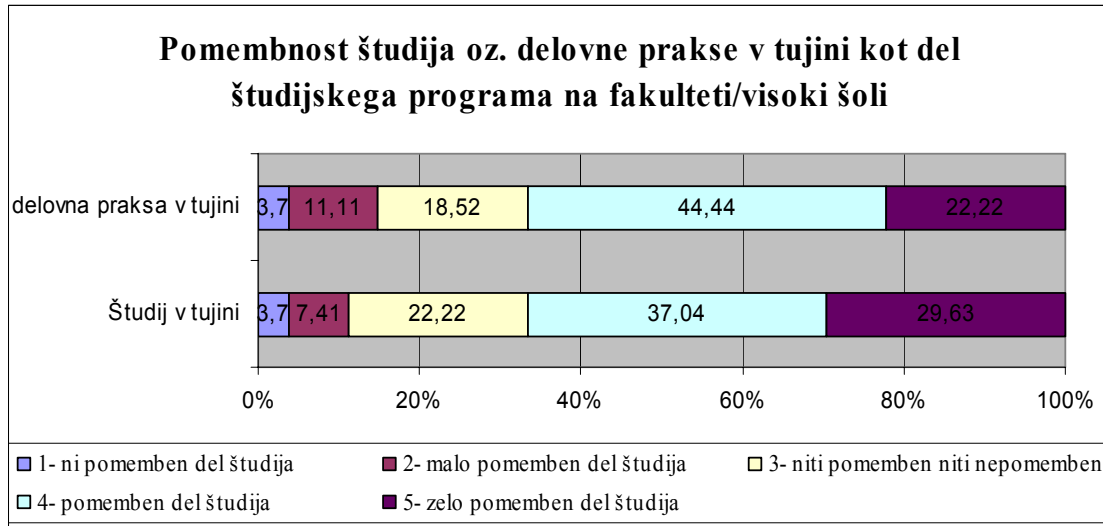
Največ anketirancev (26%) je odgovorilo, da je najpomembnejše znanje in izkušnja, ki jo študent pridobi na delovni praksi ali študiju v tujini, izboljšanje znanja tujih jezikov. To je seveda pričakovano. 16,5% jih meni, da je ena najpomembnejših izkušenj spoznavanje novih oblik dela, 14% se zdi ena najpomembnejših izkušenj vzpostavitev stikov s tujimi študenti/podjetji. 11,8% anketirancev je mnenja, da sta najpomembnejši pridobitvi dvig samozavesti in spoznavanje drugih kultur in okolja. Pridobitev strokovnih znanj s

področja študija je med najpomembnejšimi samo pri 8,2%, le 5,9% pa jih je izpostavilo prilagodljivost, podjetnost in samoiniciativnost. Podjetja, kot kaže, ne vidijo prednosti študija ali prakse v tujini v pridobivanju strokovnega znanja, ampak bolj v socialno-družbenih spretnostih. Pomembno se jim zdi, da si študenti pridobijo nova poznanstva, spoznajo tuje kulture, življenje in delo v tujini, se osamosvojijo in si dvignejo samozavest. Najpomembnejše znanje, ki si ga študenti pridobijo, pa je izboljšanje znanja tujih jezikov. To je izkušnja, ki jo izpostavijo kot veliko pridobitev tudi študenti. Pomembnost izkušenj in znanj, ki jih študenti pridobijo na študijski izmenjavi ali praksi v tujini, lahko primerjamo tako s strani študentov udeležencev kot s strani delodajalcev. Oboji so izpostavili podobne izkušnje in podobnim dali veliko pomembnost. To se mi zdi dobro, saj tako oboji cenijo iste pridobljene spretnosti.

Zanimivo pa je, da ne polagajo velike pomembnosti na pridobljeno strokovno znanje in izkušnje, pridobljene v tujini. Menim, da delodajalci mislijo, da študenti ne odhajajo na izmenjavo v tujino zaradi pridobitve novega strokovnega znanja, ampak da izboljšajo znanje tujih jezikov in razširijo mrežo poznanstev.

Pridobljene podatke s strani delodajalcev lahko primerjamo tudi z mnenjem študentov. Študenti vidijo pridobitve mednarodne izmenjave na več področjih: pridobitev kulturnih veščin in znanja, zrelost in osebni razvoj, socialna mreža, akademski napredek in odkrivanje in raziskovanje novih možnosti in priložnosti (glej Krzaklewska in drugi 2006). Pričakovanja študentov in delodajalcev se torej ujemajo. Delodajalci se zavedajo pozitivnih izkušenj, ki jih študenti na izmenjavi pridobijo in nimajo nerealnih pričakovanj.

7.7 Mnenje delodajalcev o mednarodni mobilnosti kot delu študijskega programa



Graf 7.13: Pomembnost študija oziroma delovne prakse v tujini kot del študijskega programa na fakulteti/visoki šoli

Zelo pomemben podatek se mi zdi, da se skupaj kar 66,7% delodajalcev zdi študij v tujini pomemben del študijskega programa. Torej si tudi podjetja želijo kandidate, ki si pridobivajo študijske izkušnje tudi v tujini. Ta rezultat se mi zdi zanimiv predvsem v primerjavi s prejšnjimi odgovori, ki so nakazali, da podjetja ne dajejo bistvene prednosti prosilcem, ki so del študijskih obveznosti opravili v tujini.

Rezultati so dokaj podobni pri pomembnosti delovne prakse v tujini kot dela študijskega programa. 6 se zdi to zelo pomembno, 12 pomembno. Samo 1 meni, da bi to bil nepomemben del študija, 3 malo pomemben in 5 niti pomemben niti nepomemben. Skupaj se 18 anketiranim torej zdi delovna praksa v tujini pomemben del študijskega programa. To lahko primerjamo s študijem v tujini. Vendar se povprečna ocena pomembnosti za malenkost nagiba na stran študija v tujini. Povprečna ocena študija v tujini kot del študijskega programa je 3,81%, povprečna ocena delovne prakse v tujini kot del študijskega programa pa je 3,70%. Delodajalcev se torej zdi za malenkost bolj pomembno, da bi študenti imeli možnost del študijskih obveznosti opraviti v tujini.

Pomembno pa je, da lahko študijske obveznosti, ki jih študent opravi v tujini, vključimo v redni študijski program. Programa se dopolnjujeta. Študentu ne koristi veliko, če so v tujini opravljene obveznosti povsem izven študijskega konteksta doma. Program Erasmus ponuja točno to: del rednih študijskih obveznosti opraviti namesto doma v tujini. Študijska programa se morata dopolnjevati. Obveznosti, ki si jih opravi na tuji fakulteti, ti ni potrebno ponovno opravljati na domači fakulteti.

Zelo vzpodbudno se mi zdi dejstvo, da delodajalci vidijo določeno pomembnost študija v tujini. Tega bi se morali vsi zavedati, saj fakultete izobražujejo mlade kadre, ki se bodo zaposlovali v teh podjetjih, podjetjem pa se zdi pomembno, da je bil del študijskih obveznosti opravljen v tujini. Najboljša rešitev bi bila, da bi lahko študenti del študijskih obveznosti opravili v tujini, hkrati pa bi tako doma kot v tujini opravljali tudi delovno prakso kot študijsko obveznost. Menim, da si tega želijo tako študenti kot delodajalci, bistvena ovira pa so seveda finančna sredstva. Odprava v tujino namreč ni majhen finančni zalogaj. Podporo študentom ponujata programa Socrates in Leonardo da Vinci. V okviru programa Socrates lahko študent pridobi Erasmus štipendijo, ki mu pomaga kriti del stroškov opravljanja študijskih obveznosti v tujini, dotacija Leonarda da Vinci pa je namenjena mladim, ki opravljajo delovno prakso v tujini. Upam, da bo v prihodnje na voljo še več različnih možnosti sofinanciranja in bosta študij in delo v tujini dostopna čim širši množici mladih.

8. PRIMERJAVA REZULTATOV S PODOBNO FINSKO ŠTUDIJO

Finska organizacija CIMO (Centre for International Mobility) je leta 2005 naredila raziskavo o pomembnosti mednarodne mobilnosti študentov z vidika delodajalcev. Zanimala jih je tema: pomembnost mednarodne mobilnosti študentov pri zaposlovanju mladih diplomantov, ki je predstavljena tudi v moji nalogi. Raziskava je bila izvedena na Finskem, med finskimi podjetji. V raziskavi je sodelovalo 716 podjetij. Poleg ankete so 22 delodajalcev tudi podrobneje intervjuvali. Na vprašanja so odgovarjali ljudje, ki so v podjetjih odgovorni za izbor kadrov in delajo selekcijo, saj so oni najbolj relevantni za odgovarjanje na vprašanja o tej temi.

Zamisel za svoje diplomsko delo sem dobila ravno ob prebiranju te študije. Zato se mi zdi relevantno in zanimivo, da tudi primerjam rezultate. Naj pa zopet opozorim, da sem za primerjavo zajela le del finske študije, ker sem se osredotočila na ožjo in bolj specifično temo.

Pomembno izhodišče za raziskavo je bilo, da se srečajo pričakovanja študentov oziroma udeležencev mednarodnih izmenjav in pričakovanja delodajalcev. Glede na evropske raziskave študenti menijo, da jim bo mednarodna izkušnja v času študija pomagala pridobiti prvo zaposlitev. Zato je pomembno, da prednosti mednarodnih izkušenj študentov opazijo in spoznajo tudi delodajalci, ki te mlade diplomante zaposlujejo. Finski delodajalci gledajo na prednosti mednarodnih izkušenj študentov s treh vidikov. Na prvem mestu je vidik strokovnega znanja, in sicer je zanje pomembno, ali se poveča študentovo znanje na njegovem strokovnem področju. Drugi vidik je osebna rast posameznika, tretji vidik pa je mednarodnost. Ali študenti pridobijo veščine in znanja, ki jim omogočajo delovanje v mednarodnem okolju. Ti trije vidiki se medsebojno ne izključujejo in posamezen delodajalec lahko gleda na prednosti mednarodnih izkušenj študentov z vseh treh perspektiv.

Finski delodajalci dvomijo v prednosti mednarodne izmenjave za poklicne veščine. To je povsem primerljivo s slovensko raziskavo. Tudi slovenski delodajalci menijo, da se da podobne spretnosti in znanja pridobiti tudi doma. V Sloveniji prevladuje mnenje, da sta si

kandidata enakovredna. Kandidat z mednarodno izkušnjo ali tisti brez sta si v izbirnem postopku enakovredna.

Mednarodne izkušnje so zelo dobrodošle pri osebni rasti in razvoju in na področju mednarodnosti. Tako finski kot slovenski delodajalci so mnenja, da mednarodna izkušnja v času študija pripomore k znanju tujih jezikov in študentom ponuja možnost dela in življenja v tujem okolju in s tujimi ljudmi.

Odnos do mednarodnih izkušenj študentov se malenkostno razlikuje med finskimi in slovenskimi anketiranci. 15% finskih anketirancev je odgovorilo, da jih pri zaposlovanju ne zanima, ali ima študent mednarodne izkušnje. V Sloveniji pa jih je na ta odgovor pritrdilno odgovorilo le 6,9%. Bistvena razlika pa se pojavi pri sledečih treh odgovorih. Kar 41% finskih delodajalcev meni, da so mednarodne izkušnje v času študija dobra stvar, vendar niso pomembne pri zaposlovanju v njihovem podjetju. Le 6,9% slovenskih delodajalcev se strinja s to trditvijo. Na Finskem 37% delodajalcev meni, da mednarodne izkušnje študentov pri zaposlovanju upoštevajo, vendar le-te niso odločilne. V Sloveniji pa se je s to trditvijo poistovetilo 48% anketirancev. Velka razlika je opazna pri trditvi, da mednarodne izkušnje med študijem dajejo prednost prosilcu, vendar niso predpostavka za delovno mesto. Na Finskem se jih s to trditvijo strinja samo 7%, v Sloveniji pa kar 31%. Pri zadnji trditvi pa ni bistvenih razlik, čeprav je zanimivo dejstvo, da prav nihče na Finskem ni napisal, da za večino nalog zahtevajo mednarodne izkušnje. V Sloveniji se je s to trditvijo strinjalo 6,9% anketiranih delodajalcev (glej tabelo 8.1). Ta primerjava se mi zdi zelo zanimiva. Razvidne so precej velike razlike pri razmišljanju delodajalcev.

Rezultati kažejo, da finski delodajalci namenjajo mednarodnim izmenjavam pri zaposlovanju mladih diplomantov manj pozornosti. V Sloveniji je mednarodna izkušnja v tujini malo večja referenca pri zaposlovanju, čeprav to ni ključnega pomena pri končni odločitvi o zaposlitvi.

Tako finskim kot slovenskim delodajalcem se zdijo pri zaposlovanju mladih diplomantov zelo pomembne naslednje sposobnosti študentov: zanesljivost, odgovornost, sposobnost sodelovanja, sposobnost reševanja problemov. Zanimivo pa je dejstvo, da se finskim delodajalcem pri zaposlovanju mladih diplomantov ne zdi tako pomembno znanje tujih jezikov, sodelovanje z ljudmi različnih kultur, poznavanje tujih dežel in kultur. Tudi slovenski delodajalci teh sposobnosti ne štejejo za zelo pomembne, vendar pa tudi ne za

nepomembne. A pomembnost teh sposobnosti je najverjetneje odvisna od posameznega delovnega mesta.

Možnost:	A ima prednost		B ima prednost		Enako dobra prosilca	
	FINSKA	SLOVENIJA	FINSKA	SLOVENIJA	FINSKA	SLOVENIJA
A: Prosilec je kot študent opravil del študija v tujini.	10%	26%	50%	30%	40%	44%
B: Prosilec nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji.						
A: Prosilec je kot študent opravil del študija v tujini.	36%	36%	11%	32%	53%	32%
B: Prosilec nima mednarodnih izkušenj, vendar je predčasno zaključil študij.						
A: Prosilec je kot študent delal v podjetju v tujini na ustreznem področju.	22%	32%	40%	18%	38%	50%
B: Prosilec nima mednarodnih izkušenj, ima pa več delovnih izkušenj na ustreznem področju v Sloveniji.						
A: Prosilec je diplomiral na domači fakulteti/visoki šoli.	57%	7%	3%	11%	39%	82%
B: Prosilec je diplomiral v tujini.						

Tabela 8.1: Primerjava rezultatov študije na Finskem in v Sloveniji

Do podobnih ugotovitev pridemo tudi pri primerjavi ostalih odgovorov. Finci veliko bolj cenijo delovne izkušnje doma (50%) kot pa študij v tujini (10%). V Sloveniji pa le (30%) delodajalcev meni, da bi dali prednost prosilcu, ki nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji. Približno enak procent pa se jih strinja, da sta oba prosilca enakovredna (Finska 44% - Slovenija 40%). Primerjava z delovnimi izkušnjami doma in v tujini tudi kaže na finsko zaupanje vase. Kar 40% anketiranih bi dalo prednost prosilcu, ki nima mednarodnih izkušenj, ima pa več delovnih izkušenj na ustreznem področju na Finskem, le 22% pa bi dalo rednost kandidatu, ki je kot študent delal v podjetju v tujini na ustreznem področju. Primerjava s Slovenijo pokaže, da bi pri nas imel prednost kandidat, ki je kot študent delal na ustreznem področju v tujini (32%) in le 18% bi jih dalo prednost prosilcu, ki nima mednarodnih izkušenj, ima pa več delovnih izkušenj na ustreznem področju v Sloveniji. Polovica delodajalcev v Sloveniji bi jih obravnavala kot enako dobra prosilca.

V primerjavi s predčasnim zaključkom študija Finci bolj cenijo študijsko izmenjavo v tujini (36%). Pri tem je v primerjavi velika razlika, saj je kar 32% slovenskih delodajalcev odgovorilo, da ima prednost kandidat, ki nima mednarodnih izkušenj, je pa predčasno zaključil študij (Finskih le 11%). Veliko nezaupanje Finci kažejo do tujih diplom. Samo 3% anketirancev na Finskem bi dalo prednost kandidatu, ki je diplomiral v tujini, in kar 57% bi jih dalo prednost kandidatu, ki je diplomiral na Finskem. V Slovenski anketi tu izstopa odgovor, da sta oba prosilca enako dobra (82%), le 7%

anketirancev, je menilo, da je v prednosti kandidat, ki je diplomiral v Sloveniji. Ti odgovori mi veliko povedo o vrednotenju domačega izobraževalnega sistema. Kot kažejo rezultati, Finci zelo cenijo svoje fakultete in cenijo diplomante finskih univerz, manj pa zaupajo diplomam iz tujine. Finci torej ne zaupajo tujim izobraževalnim sistemom in menijo, da lahko njihove fakultete proizvedejo boljši kader. V Sloveniji je stanje trenutno nekoliko drugačno. Diploma tuje institucije je enakovredna domači ali pa celo bolj cenjena kot diploma domače fakultete. Skleпам lahko, da delodajalci niso povsem zadovoljni z izobraževalnim sistemom in so mnenja, da si lahko študent s študijem v tujini pridobi več znanja in izkušenj. Delodajalci in izobraževalne institucije bi morali pri sestavljanju in izvajanju študijskih programov bolj sodelovati, saj fakultete in visoke šole proizvajajo kader za trg. Če podjetja niso zadovoljna z domačimi diplomanti, potem bodo le-ti težko prišli do zaposlitev.

Finci se zavedajo kakovosti svojih izobraževalnih ustanov in jim tudi zaupajo. Bolj cenijo izobraževanje in delovno prakso doma, kot pa izobraževanje in prakso v tujini. Kot kaže, so bolj nezaupljivi do kakovosti izobraževanja v tujini ali pa so mnenja, da jim doma lahko nudijo vse, kar študenti potrebujejo.

Zelo pomembna se mi zdi ugotovitev finske študije, da mora biti mednarodna mobilnost študentov spodbuda in integriran del diplome. Opravljeno delo v tujini mora biti del rednih študijskih obveznosti doma in se mora integrirati v domač program izobraževanja. Prav to pa nam nudi program Socrates/Erasmus, saj pri tej mednarodni izmenjavi opraviš del študijskih obveznosti v tujini. S podpisanim študijskim sporazumom pa si študent zagotovi, da so mu v tujini opravljene obveznosti priznane tudi doma.

Študent mora znati tudi razložiti, zakaj se je odločil za študij v tujini, kaj je tam počel in kaj se je naučil. Razložiti mora znati tudi, kako bo to pripomoglo k njegovemu znanju in diplomi. Če tega ne zna delodajalcu razložiti, si lahko delodajalec predstavlja, da je šlo za tako imenovani »akademski turizem«. Pri mednarodni študijski izmenjavi niso pomembna samo nova poznanstva in spoznavanje novih kultur, ampak tudi pridobljeno novo ali dodatno znanje.

9. PREVERJANJE HIPOTEZ

HIPOTEZA 1

Delodajalci pri postopku izbire zaposlenega upoštevajo mednarodno izkušnjo diplomanta.

»Selekcija kadrov je proces, v katerem se management na podlagi ustreznih informacij odloča o tem, kateri kadri bodo izbrani za opravljanje določenega dela, za določene položaje« (Merkač 1998: 32).

Kot sem ugotovila, delodajalci pri izbiri kandidatov upoštevajo mednarodno izkušnjo študenta, vendar zaradi tega nima bistvenih prednosti pred ostalimi kandidati. 48,3% anketirancev je odgovorilo, da pri zaposlovanju upoštevajo mednarodne izkušnje študentov, vendar pri zaposlitvi kandidata le-to ni odločilno. Približno enako pomembnost dajejo kandidatom, ki so bili na študijski izmenjavi ali na delovni praksi v tujini in kandidatom, ki nimajo mednarodnih izkušenj. Sklenem lahko, da pri izbiri zaposlenega **delodajalci upoštevajo mednarodno izkušnjo študenta**, vendar le-ta ni ključna pri končni odločitvi za delovno mesto. Hipotezo lahko **potrdim**.

HIPOTEZA 2

Delodajalcem se zdijo bolj pomembne praktične izkušnje kot pa del študija, opravljenega v tujini.

Za delodajalce so pomembni trije sklopi značilnosti, na katere močno vpliva mladost:

- znanje,
- delovne izkušnje,
- značilnosti, ki so posledica socializacije ali osebnostnih lastnosti (sociokulturni kapital).

Kljub novemu in svežemu znanju mladi prihajajo na trg delovne sile s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti (glej Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002). Delovne izkušnje so zato zelo dobrodošle. Mladi diplomanti pa si lahko delovne izkušnje naberejo na različne načine: počitniško delo, delo preko študentskega servisa, praksa v času študija, praktično delo v tujini preko različnih mednarodnih programov.

Glede na narejeno raziskavo lahko to **hipotezo potrdim**. Delodajalci dajejo večji pomen praktičnim izkušnjam, kot pa mednarodni študijski izmenjavi. Čeprav o velikih razlikah ne moremo govoriti. Največkrat so se odločili, da sta kandidata enako dobra in ne bi delali nobenih večjih razlik. Vendar pa delodajalci bolj cenijo delo v tujini kot pa doma. Kandidat, ki bi delovno prakso opravljal v tujini, pa bi imel rahlo prednost pred kandidatom, ki bi delovno prakso opravljal v Sloveniji.

HIPOTEZA 3

Delodajalcem se zdi pomembnejše, da bi kot del študijskega programa uvedli prakso v tujini kot pa študij v tujini.

Dano hipotezo bi **težko sprejeli ali zavrnil**i. Za malenkost večjo povprečno oceno pomembnosti so anketirani delodajalci namenili študiju v tujini (3,81%), vendar pa je pri vseh drugih anketnih vprašanjih v prednosti delovna praksa in ne študij. Povprečna ocena pomembnosti delovne prakse v tujini kot del študijskih obveznosti na fakulteti/ visoki šoli pa je 3,76%. Tako da bi težko govorili o bistvenih razlikah. Zaključim pa lahko, da si delodajalci želijo kandidatov z mednarodnimi izkušnjami, pa naj bodo to študijske ali pa praktične.

Glavna prednost mladih je prav njihovo najnovejše znanje, saj stopajo na trg delovne sile po končanem izobraževanju. Mladi prihajajo na trg delovne sil z vse bolj kompleksnim znanjem, saj se čas izobraževanja vedno bolj podaljšuje in izobraževanje postaja vse bolj kompleksno in obsežno (glej Trbanc in Verša v Svetlik in drugi 2002). V vse obsežnejše in kompleksnejše znanje pa spadajo tudi mednarodne izkušnje, ki so zmeraj bolj zaželeni s strani delodajalcev.

HIPOTEZA 4

Finski delodajalci v primerjavi s slovenskimi dajejo večji pomen mednarodnim izkušnjam pri zaposlovanju mladih diplomantov.

To hipotezo lahko **zavrnem**, saj kar 41% finskih delodajalcev meni, da so mednarodne izkušnje v času študija dobra stvar, vendar niso pomembne pri zaposlovanju v njihovi organizaciji. V Sloveniji pa se s to trditvijo strinja le 7% anketiranih organizacij. Le 7% finskih organizacij daje prednost kandidatu z mednarodno izkušnjo. V Sloveniji pa je

takih organizacij 31%. Slovenski delodajalci dajejo torej večji pomen mednarodnim izkušnjam pri zaposlovanju mladih diplomantov.

Svoje mednarodne izkušnje pa lahko študenti zapišejo v dokumente Europass. Glavna cilja pobude Europass sta ustvarjanje skupnega evropskega prostora izobraževanja in dela in zблиževanje izobraževalnih ustanov s potrebami delodajalcev. Dokumenti Europass so: Europass življenjepis, Europass jezikovna izkaznica, Europass mobilnost, Europass priloga k diplomi in Europass priloga k spričevalu. Prav dokument Europass mobilnost je zelo dobrodošel za iskalce zaposlitve, saj je v njem zapis delovnih ali učnih izkušenj, pridobljenih v tujini (v eni od evropskih držav). Ta dokument lahko kandidat priloži ob prijavi na delovno mesto in je uradni izkaz o opravljeni mednarodni mobilnosti.

Dokumente Europass je mogoče pridobiti in uporabiti v 32 evropskih državah (EU, EGS in države kandidatke) (glej www.europass.si).

10. SKLEP

Del študijskih obveznosti opraviti v tujini. Sanje ali resničnost? Investicija v prihodnost ali le užitek?

Mislím, da je odgovor jasen. Seveda je to resničnost in dostopno skoraj vsakemu študentu. Potrebno je le malo samoiniciativnosti in potrpežljivosti. O izkušnjah študentov, ki so bili na študijski izmenjavi ali delovni praksi v tujini, je že veliko znanega. Sedaj pa sem izvedela veliko novega in predvsem zanimivega tudi o vidiku delodajalcev na te mednarodne izkušnje. Delodajalcem se zdi mednarodna izkušnja študentov pomembna, vendar ne igra bistvene vloge pri izbiri kandidatov za zaposlitev. Veliko je odvisno od delovnega mesta, za katerega se mladi diplomant prijavi. Če gre za podjetje z veliko mednarodnega sodelovanja, so te mednarodne izkušnje bistvenjšega pomena kot v podjetju, ki posluje samo na domačem trgu. Vendar mislim, da taka podjetja že skoraj ne obstajajo več. Torej bo mednarodna izkušnja v času študija postajala čedalje bolj pomembna in odločilna pri izbiri kandidata za delovno mesto.

Menim, da je pomembno, da delodajalci spoznajo, kaj vse študenti pridobijo v tujini in potem skušajo te izkušnje izkoristiti. Tako študenti kot delodajalci.

Zanimiva se mi je zdela tudi primerjava s Finsko, saj so razlike očitne. Morda je čas, da se Slovenci nehamo ozirati samo za drugimi in tujino in začnemo ceniti in izkoriščati tudi domače znanje. Finci se svoje kvalitete izobraževanja zavedajo in to tudi cenijo.

Delodajalci na Finskem menijo, da lahko študenti vsa potrebna znanja in izkušnje pridobijo doma. Najbistvenejši se mi zdi podatek, da delodajalci bolj cenijo finsko diplomu kot pa diplomu, narejeno v tujini.

Vendar je mednarodna izkušnja v času študija dobrodošla izkušnja. Pridobljena znanja in izkušnje je potrebno znati prenesti na domač teren in jih čim bolj izkoristiti.

Ne smemo pa pozabiti, da tuji študenti prihajajo tudi v Slovenijo. Torej v neki drugi državi o nas govorijo kot o tujini in morda pri nas vidijo boljše pogoje. Pomembno je znati ceniti domače izobraževanje in ga po potrebi dopolnjevati z mednarodnimi izkušnjami. Še posebej v današnje času, ko je vse to na dosegu roke.

Vsak študent, ki odide na mednarodno izmenjavo pridobi neprecenljive izkušnje, ki jih nosi in izkorišča skozi celo življenje. Četudi teh izkušenj ne upoštevajo pri izbiri kandidata za delovno mesto, pa ti mednarodna izkušnja odpira mnoga druga vrata in nova poznanstva. V novi generaciji evropskih programov na področju izobraževanja in usposabljanja je študentom na voljo še več možnosti, tako za študij kakor prakso v tujini. Torej bo udeležba še bolj množična in vedno bolj prisotna v vsakdanjem življenju. Mednarodna izkušnja v času študija ni samo dobro priporočilo za delodajalca, ampak nas osebno obogati.

Zelo pomembno pa je dejstvo, da analize kažejo, »da so slovenski delodajalci nagnjeni k zaposlovanju mlajše delovne sil, ki jo pogosto ocenjujejo kot bolj prilagodljivo, bolj izobraženo in učinkovitejšo od starejše delovne sile« (Verša 2004: 2). K vsem tem prednostim pa seveda spada tudi mednarodna izkušnja mladega diplomanta v času študija.

11. LITERATURA IN VIRI

1. *Bolonjska deklaracija* (1999). Dostopno na <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf> (20. avgust 2006).
2. Center RS za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja. Dostopno na <http://www.cmepius.si> (15. julij 2006).
3. Černigoj Sadar, Nevenka, Meta Gnidovec, Miroljub Ignjatović, Dana Mesner Andolšek, Miroslav Stanojević, Iva Svetlik, Martina Trbanc (2001): *Upravljanje človeških virov: mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Černigoj-Sadar, Nevenka, Miroljub Ignjatović, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Andrej Kohont, Anja Kopač, Dana Mesner Andolšek, Jana Nadoh, Samo Pavlin, Miroslav Stanojević, Ivan Svetlik, Martina Trbanc (2005): *Upravljanje človeških virov 2004: mednarodna primerjalna študija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Europass Slovenija. Dostopno na <http://www.europass.si> (12. januar 2007).
6. Evropska komisija. Dostopno na http://ec.europa.eu/education/programmes/newprog/index_en.html (20. avgust 2006).
7. Florjančič, Jože (1994): *Planiranje kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
8. Garam, Irma (2005): *Study on the relevance of international student mobility to work and employment*. Dostopno na <http://cimo.fi> (1. junij 2006).
9. Goričar, Jože (1972): *Temelji obče sociologije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
10. Klinar, Peter (1979): *Poglavje iz razredne in slojevske strukture družbe*. Ljubljana: Univerzum.
11. *Kopenhagenska deklaracija* (2002). Dostopno na http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf (15. september 2006).
12. Krzaklewska, Eva in Krupnik, Seweryn (2006): *The experience of studying abroad for exchange students in Europe*. Belgija: Erasmus student network.
13. *Lizbonska deklaracija* (2000). Dostopno na http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm (1. september 2006).

14. *Maastrichtska pogodba* (1993). Dostopno na http://eur-lex.europa.eu/sl/treaties/dat/12002M/pdf/12002M_EN.pdf (2. september 2006).
15. Merkač, Marjan (1998): *Kadri v organizaciji*. Koper: Visoka šola za management.
16. Mihelič Debeljak, Maja, Neža Pajnič, Tanja Taštanoska (2006): *Od Socratesa in Leonarda... do programa Vseživljenjsko učenje*. Ljubljana: CMEPIUS.
17. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo (2005): *Raziskava Evroštudent 2005*. Dostopno na <http://www.mvzt.si> (15. oktober 2006).
18. Možina, Stane, Janez Jereb, Jože Florjančič, Ivan Svetlik, Franc Jamšek, Bogdan Lipičnik, Zvone Vodovnik, Aleš Svetic, Miroslav Stanojevič, Marjana Merkač (1998): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Nagy, Mirt in Dragica Simonič (2006): *Štipendiranje v šolskem letu 2005/2006*. Ljubljana, Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2006/StipendijevSolLetu2005_2006.pdf (12. januar 2007).
20. Podgoršek, Staša (2006): *»Outsourcing«- izziv za gospodarski razvoj Indije*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
21. *Pogodba iz Rima* (1957). Dostopno na http://eur-lex.europa.eu/sl/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_EN.pdf (1. september 2006).
22. Sedej, Marjan (1997): *Metode in tehnike kadrovanja*. Kranj: Moderna organizacija.
23. Sorokin, Pitirim (1959): *Socila and Cultural Mobility*. Dostopno na <http://www2.pfeiffer.edu/Iridener/DSS/Sorokin/SOCMOBLT.HTML> (15. september 2006).
24. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Širok, Majda (2005): *Mobilnost in možnosti za mlade: vezi brez meja: s pomočjo mednarodnih programov odpiramo vrata izkušnjam*. Ljubljana: CMEPIUS.
26. Traven, Sonja (1998): *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
27. Verša, Dorotea (2004): *Mladi na trgu delovne sile*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Analize/2004/MladiDiplomanti.pdf> (10. september 2006)

28. Zavod RS za zaposlovanje. Dostopno na
(<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/AnketaODElSili/brezposelnost.htm>) (10. september 2006).

Priloga A: VPRAŠALNIK- izpis relevantnih vprašanj iz spletne ankete

Kaj podjetja menijo o učinku in pomenu mednarodnih izkušenj študentov pri njihovem zaposlovanju

1. Ste javna ali zasebna organizacija?
 javna zasebna
2. Naziv osebe, ki je odgovorila na vprašanja
-

3. Koliko zaposlenih ima vaša organizacija?
-

4. Kako pomembna so po vašem mnenju spodaj naštet oblike objavljanja prostih delovnih mest pri zaposlovanju mladih diplomantov?

1 – ni pomembno, 4 – zelo pomembno

	1- ni pomembno	2	3	4- zelo pomembno
neposreden stik s fakultetami				
karierni (svetovalni) centri na fakultetah/visokih šolah				
objava prostih delovnih mest na Zavodu RS za zaposlovanje				
oglaševanje na vaših spletnih straneh organizacije				
oglaševanje v dnevnem časopisju				
oglaševanje v panožnih in strokovnih revijah				
odprto iskanje (=iskalec dela sam stopi v stik z vami)				
s pomočjo osebnih stikov				

5. Kako pomembna so za vas spodaj naštet karakteristike pri zaposlovanju mladih diplomantov?

	1- ni pomembno	2	3	4- zelo pomembno
diploma ustreznega področja				
diploma primerne nivoja (univerzitetna, visoka strokovna)				
diploma na slovenski fakulteti/visoki šoli				
diploma z dobro oceno				
delovne izkušnje ali praksa strokovnega				

področja				
delovne izkušnje nasploh				
prosilec je študiral v tujini				
prosilec je bil na praktičnem delu v podjetju v tujini				
prosilec je znan				
prosilec ima priporočila				
poznate nekoga, ki vam je priporočil prosilca				
sposobnost prosilca				

6. Kako pomembne so za vas naslednje sposobnosti študentov, ki so pravkar diplomirali?
(1. sklop)

	1- ni pomembno	2	3	4- zelo pomembno
analiza problemov				
sposobnost postaviti se v vlogo drugih				
sposobnost slediti navodilom				
sodelovati z ljudmi različnih kultur				
sposobnost reševanja problemov				
ambicioznost				
sposobnost uporabe znanja v novih situacijah				
biti odgovoren/ nositi odgovornost				
toleranca				
sposobnost odločanja				
sposobnost sodelovanja				
sposobnost zdržati pritiske				

7. Kako pomembne so za vas naslednje sposobnosti študentov, ki so pravkar diplomirali?
(2. sklop)

	1- ni pomembno	2	3	4- zelo pomembno
prilagoditi se različnim situacijam in spremembam				
uslužnost				
znanje tujih jezikov				
samoinicativnost				
nepopustljivost				
vestnost				
poznavanje tujih dežel in kultur				
biti pripravljen službeno potovati v tujino				

biti pripravljen preseliti se v tujino				
sposobnost povezovanja				
zanesljivost				
sposobnost iskati informacije in jih uporabiti				

8. Kateri od spodnjih opisov najbolje opisuje vaš odnos do mednarodnih izkušenj študentov, ki so pravkar diplomirali? Izberite eno od možnosti.

- Pri zaposlovanju nas ne zanima ali ima študent mednarodne izkušnje.
- Mednarodne izkušnje v času študija so dobra stvar, vendar niso pomembne pri zaposlovanju pri nas.
- Pri zaposlovanju upoštevamo mednarodne izkušnje študentov, vendar pri zaposlitvi kandidata le-to ni odločilno.
- Mednarodne izkušnje med študijem dajejo prednost prosilcu, vendar niso predpostavka za delovno mesto.
- Za večino nalog, za katere zaposlujemo študente, ki so pravkar diplomirali, zahtevamo mednarodne izkušnje.

9. Spodaj so navedene nekatere situacije, v katerih dva slovenska študenta, ki sta pravkar diplomirala prosita za zaposlitev pri vas.

Izberite tisto opcijo, ki bi ji dali prednost ob predvidevanju, da so druge lastnosti in ozadje prosilcev enake.

9.1 Kdo ima prednost?

- Prosilec je bi kot študent na daljši izmenjavi na tuji fakulteti/visoki šoli.
- Prosilec je bil kot študent na daljšem praktičnem delu v podjetju v tujini.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.2 Kdo ima prednost?

- Prosilec je kot študent opravil del študija v tujini.
- Prosilec nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.3 Kdo ima prednost?

- Prosilec je kot študent delal v podjetju v tujini.
- Prosilec nima mednarodnih izkušenj, ima pa toliko več delovnih izkušenj v Sloveniji.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.4 Kdo ima prednost?

- Prosilec je bil kot študent na študijski izmenjavi v tujini.
- Prosilec nima mednarodnih izkušenj, vendar je diplomiral z odliko na naši fakulteti/visoki šoli.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.5 Kdo ima prednost?

- Prosilec je bil kot študent na študijski izmenjavi v tujini.
- Prosilec nima mednarodnih izkušenj, vendar je predčasno zaključil študij.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.6 Kdo ima prednost?

- Prosilec je kot študent delal v podjetju v tujini na ustreznem področju.
- Prosilec nima mednarodnih izkušenj, ima pa več delovnih izkušenj na ustreznem področju v Sloveniji.
- Oba sta enako dobra prosilca.

9.7 Kdo ima prednost?

- Prosilec je diplomiral v Sloveniji.
- Prosilec je diplomiral v tujini.
- Oba sta enako dobra prosilca.

10. Izberite tri, po vašem mnenju najpomembnejša znanja in izkušnje, ki jih pridobiš na delovni praksi ali študiju v tujini.

- izboljšanje znanja tujih jezikov
- prilagodljivost
- dvig samozavesti
- podjetnost in samoiniciativnost
- spoznavanje drugih kultur in okolij
- spoznavanje novih oblik dela
- strokovna znanja s področja študija
- vzpostavitev stikov s tujimi študenti/ podjetji

11. Kaj menite o študiju oziroma delovni praksi v tujini kot delu študijskega programa na fakulteti/ visoki šoli?

	1- ni pomembno	2	3	4	5- zelo pomembno
Študij v tujini					
Delovna praksa v tujini					

HVALA ZA VAŠE SODELOVANJE ☺