

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Hren

**Ujemanje iskalcev prve zaposlitve – visokošolskih diplomantov  
z zahtevami delodajalcev: Slovenija v mednarodni perspektivi**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2018

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Janja Hren

Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger

**Ujemanje iskalcev prve zaposlitve – visokošolskih diplomantov  
z zahtevami delodajalcev: Slovenija v mednarodni perspektivi**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2018

## **Ujemanje iskalcev prve zaposlitve – visokošolskih diplomantov z zahtevami delodajalcev: Slovenija v mednarodni perspektivi**

Magistrsko delo raziskuje problem zaposljivosti diplomantov (iskalcev prve zaposlitve) z vidika prehoda s sistemske odgovornosti za brezposelnost na individualno odgovornost posameznika. Orisana so teoretska izhodišča trga dela z vidika povpraševanja in ponudbe. Posebna pozornost je posvečena individualnim dejavnikom, ki vplivajo na prehod diplomantov na trg dela. Proučevana je razlika med ponudbo kompetenc, ki jo nudijo diplomanti, in povpraševanjem po kompetencah diplomantov s strani delodajalcev tako na ravni Slovenije kot mednarodno primerjalno. Z mednarodno primerjavo je bilo ugotovljeno, da so slovenski delodajalci v primerjavi z ostalimi analiziranimi delodajalci povprečno enako zahtevni do diplomantov, hkrati je razlika med pričakovano in dejansko razvitostjo kompetenc diplomantov v Sloveniji višja kot v primerjanih državah. Na osnovi raziskave, opravljene v Sloveniji, pa je bilo ugotovljeno, da diplomanti v povprečju ne dosegajo zahtev oziroma pričakovanj delodajalcev. Rezultati se sicer medsebojno razlikujejo tako glede na študijsko področje kot tudi glede na področje dela. V sklepu sta predstavljena kritičen pogled na opravljeno raziskavo in vpliv kompetenc na zaposljivost.

**Ključne besede:** zaposljivost, diplomanti, prehod na trg dela.

## **Matching of first-time job seekers - higher education graduates with employer's requirements: Slovenia in the international perspective**

This thesis focuses on the problem of the employability of graduates (first-time job seekers), which was investigated from the perspective of shifting from systemic responsibility for unemployment to the individual responsibility of the individual. Theoretical starting points of the labour market are outlined in terms of demand and supply. Special attention is paid to individual factors that influence the transition of graduates into the labour market. The difference between the competences that are offered by graduates and the demand for competencies by the employers, is studied in national and in international perspective. In international comparison it was found that Slovenian employers' level of expectations towards graduates is no different than with other analyzed employers. At the same time the difference between expected and actual attainment of competences from graduates is higher than in other countries. On the basis of research carried out in Slovenia, graduates on average do not meet the requirements or expectations of employers. However, the results differ in terms of the field of study of graduates and the field of work. The conclusion presents a critical view of the study itself and the impact of competencies on employability.

**Key words:** employability, graduates, labour market transition.

# KAZALO VSEBINE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 UVOD.....</b>  | <b>10</b> |
| 1.1 METODOLOGIJA .....  | 11        |
| 1.1.1 Cilj magistrskega dela.....   | 11        |
| 1.1.2 Namen magistrskega dela .....   | 11        |
| 1.1.3 Raziskovalno vprašanje in podvprašanja .....                            | 11        |
| 1.1.4 Metode in tehnike .....   | 12        |
| 1.1.5 Opisi uporabljenih raziskav .....                                       | 12        |
| 1.1.6 Načrt.....  | 17        |
| 1.1.7 Dodatna metodološka pojasnila .....                                     | 18        |
| <b>2 EKONOMSKE TEORIJE IN MODELI O TRGU DELA .....</b>                        | <b>21</b> |
| 2.1 PLAČNO TEKMOVALNI MODEL TRGA DELA .....                                   | 22        |
| 2.2 MODEL TEKMOVANJA POSLOV .....   | 23        |
| 2.3 SEGMENTACIJSKI MODEL TRGA DELA .....                                      | 24        |
| 2.4 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA.....  | 24        |
| 2.5 POIZVEDOVALNA DOMNEVA .....   | 25        |
| 2.6 TEORIJA O TEKMOVANJU POSLOV.....  | 26        |
| 2.7 TEORIJA UJEMANJA POSLOV .....   | 26        |
| 2.8 SEGMENTACIJSKA TEORIJA .....  | 26        |
| 2.9 SODOBNEJŠE TEORIJE TRGA DELA .....  | 27        |
| <b>3 PREHOD DIPLOMANTOV IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSILITEV .....</b>              | <b>29</b> |
| 3.1 PROBLEMA ZAPOSILJIVOSTI IN ZAPOSLENOSTI .....                             | 29        |
| 3.1.1 Problem zaposlenosti diplomantov v EU in Sloveniji .....                | 30        |
| 3.1.2 Zaposljivost kot orodje za premagovanje brezposelnosti .....            | 31        |
| 3.1.3 Dejavniki in okoliščine, ki vplivajo na prehod mladih v zaposlitev..... | 32        |
| 3.1.4 Ujemalni problem .....  | 33        |
| 3.2 KOMPETENCE.....   | 34        |
| 3.2.1 Pomen kompetenc .....   | 34        |
| 3.2.2 Pojem »kompetenca«.....   | 35        |
| 3.2.3 Razvrščanje kompetenc (v skupine po podobnosti).....                    | 36        |
| 3.2.4 Razvoj kompetenc v visokošolskem sistemu.....                           | 38        |
| 3.3 REZULTATI DOSEDANJIH RAZISKAV NA TEM PODROČJU.....                        | 39        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>4 EMPIRIČNE ANALIZE UJEMANJA PRIČAKOVANIH IN DEJANSKIH KOMPETENC .....</b>  | <b>43</b> |
| 4.1 IZBOR DRŽAV ZA PRIMERJALNO ANALIZO IN NEKATERE ZNAČILNOSTI NJIHOVIH TRGOV DELA .....   | 43        |
| 4.2 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – MEDNARODNO (RAZISKAVA EPGE 2010) .....  | 45        |
| 4.3 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – SLOVENIJA V MEDNARODNI PERSPEKTIVI (RAZISKAVA EPGE 2010) .....  | 50        |
| 4.4 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – SLOVENIJA, PODROBNO (RAZISKAVA PKD 2016).....   | 55        |
| 4.4.1 Vpliv dejavnikov na razvoj kompetenc slovenskih diplomantov .....  | 63        |
| <b>5 SKLEP .....</b>   | <b>67</b> |
| <b>Viri.....</b>   | <b>71</b> |
| <b>Priloge.....</b>  | <b>76</b> |
| PRILOGA A: ANALIZA POVEZANOSTI MED GLAVNO DEJAVNOSTJO PODJETJA IN VPRAŠANJEM: »V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE ALI NE STRINJATE S TRDITVIJO 'VIŠJE- I N VISOKOŠOLSKI DIPLOMANTI, KI SO BILI REKRUTIRANI V ZADNJIH TREH DO PETIH LETIH, IMAJO SPRETNOSTI, KI SO POTREBNE ZA DELO V MOJEM PODJETJU.'« (RAZISKAVA EPGE 2010) ..... | 76        |
| PRILOGA B: OPISNA ANALIZA PRIMERJAVE MED PRIČAKOVANIMI IN DEJANSKIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJANIH DRŽAVAH – CELOTNA TABELA KOMPETENCE, PODROBNO (RAZISKAVA EPGE 2010).....   | 79        |
| PRILOGA C: PODROBNA OPISNA ANALIZA PRIMERJAVE MED PRIČAKOVANIMI IN DEJANSKIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJALNIH DRŽAVAH – TRI KATEGORIJE KOMPETENC PO POSAMEZNIH DRŽAVAH (RAZISKAVA EPGE 2010).....  | 83        |
| PRILOGA Č: PODROBNA OPISNA ANALIZA RAZLIKE MED DEJANSKIMI IN PRIČAKOVANIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJALNIH DRŽAVAH – TRI   |           |

|   |     |
|---|-----|
| KATEGORIJE KOMPETENC PO POSAMEZNIH DRŽAVAH (RAZISKAVA EPGE 2010).....   | 86  |
| PRILOGA D: ANALIZE POVEZANOSTI SPREMENLJIVK (RAZISKAVA PKD 2016) .....  | 88  |
| PRILOGA E: PRIMERJAVA RAZLIK MED DEJANSKIMI IN PRIČAKOVANIMI KOMPETENCAMI GLEDE NA PODROČJA DELA IN ŠTUDIJSKO USMERITEV (RAZISKAVA PKD 2016)..... | 91  |
| PRILOGA F: ANKETNI VPRAŠALNIK IZ RAZISKAVE PRIČAKOVANE KOMPETENCE DIPLOMANTOV (RAZISKAVA PKD 2016) .....  | 102 |

## KAZALO TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1.1: Kompetence iz raziskave »Pričakovane kompetence diplomantov« .....  | 15 |
| Tabela 1.2: Razširjena področja dela iz raziskave »Pričakovane kompetence diplomantov«.   | 17 |
| Tabela 4.1: Stopnja zaposlenosti mladih v starosti do 34 let s terciarno izobrazbo<br>v roku 1–3 let po zaključku šolanja.....  | 43 |
| Tabela 4.2: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami<br>na mednarodni ravni – podrobne kompetence .....   | 47 |
| Tabela 4.3: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi tremi<br>kategorijami kompetenc na mednarodni ravni .....   | 48 |
| Tabela 4.4: Opisna analiza razlike med dejanskimi in pričakovanimi tremi kategorijami<br>kompetenc .....  | 48 |
| Tabela 4.5: Analiza povezanosti – posplošeno: glavna dejavnost podjetja * Q31. V<br>kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s trditvijo: »Višje- in visokošolski<br>diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, imajo<br>spretnosti, ki so potrebne za delo v mojem podjetju.«? Crosstabulation ..... | 49 |
| Tabela 4.6: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami<br>v primerjalnih državah.....   | 52 |
| Tabela 4.7: Opisna analiza razlike med dejanskimi in pričakovanimi tremi kategorijami<br>kompetenc v primerjalnih državah .....   | 53 |
| Tabela 4.8: Frekvenčna analiza odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri se strinjate ali<br>ne strinjate s tem, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do<br>petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v vašem podjetju?« .....   | 53 |
| Tabela 4.9: Frekvenčna analiza odgovorov na vprašanje »Kolikšen delež vaših<br>uslužbencev z višje- in visokošolsko šolsko diplomo je v zadnjih dveh letih<br>sodeloval pri usposabljanju za izboljšanje svojih spretnosti?« .....  | 54 |
| Tabela 4.10: Opisna statistika pričakovanih in dejanskih podrobnih kompetenc, padajoče<br>po povprečju.....   | 56 |
| Tabela 4.11: Opisna statistika pričakovanih in dejanskih kompetenc, združenih v tri<br>kategorije, padajoče po povprečju .....  | 57 |
| Tabela 4.12: Opisna statistika razlik med pričakovanimi in dejanskimi tremi<br>kategorijami kompetenc .....   | 58 |

|  |    |
|--|----|
| Tabela 4.13: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi kategorijami kompetenc, glede na študijsko usmeritev – podrobno ..... | 59 |
| Tabela 4.14: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi kategorijami kompetenc, glede na dve širši študijski področji .....   | 60 |
| Tabela 4.15: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi združenimi kompetencami, glede na širša področja dela.....            | 61 |
| Tabela 4.16: Bivariantna analiza področij dela (3 kategorije) in študijskih usmeritev (2 kategoriji).....                            | 61 |
| Tabela 4.17: Bivariantna analiza študijskih usmeritev in dejavnikov, ki vplivajo na razvoj kompetenc .....                           | 65 |
| Tabela 4.18: Bivariantna analiza področij dela in dejavnikov, ki vplivajo na razvoj kompetenc .....                                  | 66 |

## **KAZALO SLIK**

|   |    |
|---|----|
| Slika 1.1: Skica metodološkega načrta.....                                  | 18 |
| Slika 1.2: Skica dimenzioniranja podrobnih kompetenc v nekaj kategorij..... | 20 |
| Slika 3.1: Zaposlenost diplomantov v Sloveniji in EU, po letih .....        | 31 |



## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN SIMBOLOV

|           |  |
|-----------|--|
| AS        | aritmetična sredina  |
| AVG       | povprečje  |
| Dej       | dejansko   |
| Delta     | razlika med dejansko in pričakovano razvitostjo kompetenc  |
| EPGE 2010 | raziskava »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev« |
| Ideal     | pričakovano  |
| MANAG     | menedžerske kompetence                                     |
| MAX       | maksimum   |
| MIN       | minimum  |
| PKD 2016  | raziskava »Pričakovane kompetence diplomantov«             |
| PROF      | profesionalne, strokovne kompetence                        |
| SD        | standardni odklon  |
| SOCIAL    | socialne kompetence  |
| TOTAL     | skupaj   |

# 1 UVOD

Magistrsko delo je nadaljevanje raziskovalnega dela, ki sem ga opravljala v okviru diplomskega dela, v katerem sem se ukvarjala z definiranjem problema mladih na trgu dela. V diplomskem delu sem ugotovila, da je glavni problem mladih na trgu dela brezposelnost strukturne narave (ki izhaja iz pomanjkanja delovnih mest), ki pa naj bi deloma izhajala tudi iz njihove nekonkurenčnosti v »tekmi« za maloštevilna delovna mesta v primerjavi z drugimi starostnimi skupinami (Hren, 2013). V magistrskem delu se zato osredotočam ravno na raziskovanje te »nekonkurenčnosti«, ki vpliva na položaj diplomantov<sup>1</sup> – iskalcev prve zaposlitve (v nadaljevanju diplomanti) na trgu dela.

Še pred nekaj leti smo lahko slišali, da sta izobrazba in znanje ključ do (kakovostne) zaposlitve. Dandanes pa je slika že nekoliko drugačna. Na eni strani se soočamo z izobraževalno ekspanzijo, na drugi strani pa lahko od delodajalcev vse večkrat slišimo, da so sicer mladi vedno bolj izobraženi, vendar pa diplomanti ne dosegajo delodajalskih pričakovanj in so zato slabše zaposljivi. Vse več je govora o pomanjkanju veščin, kompetenc, lastnosti diplomantov, ki jih iščejo delodajalci (angl. *skill gap*).

Odgovornost za brezposelnost med diplomanti se na ta način seli z območja sistemske odgovornosti (pomanjkanje delovnih mest), kar je skupni rezultat makrosilnic, tj. ekonomskih podjetniških strategij in ekonomskih politik, na ponudbeno stran trga dela, tj. na izobraževalni sistem, ter celo nižje, na individualno odgovornost posameznika, ki bi lahko s pridobivanjem ustrežnejših kompetenc, izkušenj in drugih zaposlitvenih prednosti bolje poskrbel za lastno zaposljivost in zaposlenost. Predmet magistrskega dela bo zato raziskovanje individualnih dejavnikov (kompetenc), ki tudi vplivajo na zaposljivost diplomantov, zlasti glede pričakovanj delodajalcev do njih, prek ugotavljanja, ali in koliko diplomanti dejansko izpolnjujejo ta pričakovanja ter ali to vpliva na njihovo zaposljivost.

Za doseganje namena in cilja magistrskega dela se v teoretskem delu najprej posvetim dejavnikom in okoliščinam, ki načelno vplivajo na zaposljivost in zaposlenost. Osredotočim pa se še posebej na individualne dejavnike zaposljivosti – kompetence, ki bodo tudi predmet raziskovanja v empiričnem delu.

---

<sup>1</sup> Pod pojem diplomant štejem iskalce prve zaposlitve z ravno izobrazbo 6/2 ali 7 (izobrazba, pridobljena v bolonjskih in predbolonjskih programih).

Ker raziskujem (ne)ujemanje med ponudbo s strani diplomantov in povpraševanjem s strani delodajalcev, je nujno tudi razumevanje delovanja teorij trga dela, človeškega kapitala in kompetenc (podanih prek različnih teorij trga dela), ki so prav tako osrednja tema teoretskega dela. Pred opravljanjem analiz zato strnjeno predstavim nekatere že opravljene relevantne raziskave na tem področju. V empiričnem delu najprej mednarodno primerjalno raziščem, kakšna so pričakovanja delodajalcev do diplomantov (kateri individualni dejavniki torej vplivajo na njihovo zaposljivost) ter katere zahteve oziroma pričakovanja delodajalcev ti diplomanti izpolnjujejo in v kakšni meri. Nato še bolj podrobno proučim ujemanje iskalcev prve zaposlitve – visokošolskih diplomantov z zahtevami delodajalcev na primeru Slovenije.

Zanima pa me tudi, kako empirično zaznano ujemanje povpraševanja in ponudbe (kompetenc) vpliva na zaposlenost. Ugotavljam torej tudi, ali so individualni dejavniki res tisti odločilni faktor, od katerega je odvisna dejanska zaposlenost diplomantov.

## 1.1 METODOLOGIJA

### 1.1.1 Cilj magistrskega dela

Cilj je ugotoviti, kakšna so pričakovanja delodajalcev do diplomantov, katere zahteve oziroma pričakovanja delodajalcev ti izpolnjujejo in v kakšni meri ter kakšen vpliv ima to na zaposlenost diplomantov v Sloveniji in primerjalno v mednarodnem kontekstu.

### 1.1.2 Namen magistrskega dela

Namen je ugotoviti stanje (ne)ujemanja oziroma (ne)skladja med ponudbo s strani diplomantov in povpraševanjem po tovrstnih delavcih s strani delodajalcev ter vpliv (ne)ujemanja na zaposlenost diplomantov v Sloveniji in primerjalno v mednarodnem kontekstu.

### 1.1.3 Raziskovalno vprašanje in podvprašanja

Ali diplomanti v Sloveniji res ne dosegajo zahtev oziroma pričakovanj, ki jim jih postavljajo delodajalci ob prehodu na trg dela, in so zato slabše zaposljivi?

Raziskovalna podvprašanja:

- Kakšna so pričakovanja delodajalcev do diplomantov v Sloveniji in mednarodno?
- V kolikšni meri diplomanti izpolnjujejo pričakovanja delodajalcev?
- Kateri dejavniki vplivajo na razvitost kompetenc diplomantov?

- Kakšna je verodostojnost razlage slovenskih delodajalcev o razlogih težje zaposljivosti diplomantov?

#### **1.1.4 Metode in tehnike**

Z namenom pojasnjevanja in razumevanja relevantnih teoretskih pojmov in procesov s področja zaposljivosti iskalcev prvih zaposlitev – diplomantov uporabim deskriptivno in primerjalno metodo za analizo ter sintezo teoretskih del (knjig, člankov ipd.). Smiselno povzamem tudi sporočila iz uradnih statističnih analiz in sekundarnih empiričnih raziskovalnih virov ter analiziram primarne empirične raziskovalne vire z namenom definiranja, proučevanja in raziskovanja.

V empiričnem delu analiziram primarne podatke mednarodne raziskave »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev« (v originalu Employer's perception of graduate employability, v nadaljevanju EPGE 2010) (European Commission, 2010b) ter nacionalne raziskave »Pričakovane kompetence diplomantov« (v nadaljevanju PKD 2016), ki sem jo opravila v sodelovanju s Študentsko organizacijo Slovenije v letu 2016.

Do sedaj so se raziskave za proučevanje zaposljivosti diplomantov ukvarjale večinoma s certificiranimi lastnostmi enote opazovanja, diplomanta (npr. njegova raven in smer izobrazbe), sama pa bom prikazala dejansko sposobnost uporabe znanja, ki se izkazuje s kompetencami. Mnogokrat se sicer pojma znanja in kompetenc uporabljata kot sopomenki, vendar pa je po teoriji kompetenca dokazana sposobnost in volja uporabiti znanje z določenega področja.

Kompetence je sicer možno opazovati na več načinov: z vidika diplomantov (samoocena) kot npr. v primeru znane raziskave Hegesco ali pa z vidika delodajalcev (npr. raziskavi »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev« in »Pričakovane kompetence diplomantov«), na slednje se v magistrskem delu osredotočim tudi sama.

#### **1.1.5 Opisi uporabljenih raziskav**

Raziskava »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev« – EPGE 2010 (European Commission, 2010a) je bila opravljena v letu 2010 in je tako ena od najnovejših mednarodnih raziskav na tem področju. Zajela je 7.036 podjetij v 27 državah članicah Evropske unije (v nadaljevanju EU) ter še Norveško, Islandijo, Hrvaško in Turčijo. V to raziskavo so bili vključeni delodajalci, ki so zaposlili diplomanta v zadnjih petih letih ali pa so imeli to namen storiti v naslednjih petih letih. Raziskovalce so zanimali:

- raven zadovoljstva s kompetencami diplomantov (ali imajo razvite določene kompetence ali ne),
- raven izobrazbe, ki je najbolj primerna za zasedbo prostih delovnih mest,
- dejavniki, ki vplivajo na zaposlovanje diplomantov,
- pomen ugleda izobraževalne institucije,
- količina in tip usposabljanja, ki so ga bili deležni diplomanti,
- število tujih diplomantov, ki so bili zaposleni, in razlogi za to,
- glavni izzivi, s katerimi se srečujejo podjetja pri zaposlovanju diplomantov,
- količina in tip sodelovanja med podjetji in izobraževalnimi institucijami,
- pogledi na to, kako bi lahko izboljšali zaposlitvene možnosti diplomantov.

V raziskavo so vključili naslednje kompetence:

- matematično pismenost,
- znanje tujih jezikov,
- računalniško pismenost,
- spretnosti, specifične za sektor,
- analitično razmišljanje in reševanje problemov,
- sposobnost sprejemanja odločitev,
- načrtovanje in organiziranje,
- komunikacijske kompetence,
- prilagodljivost,
- timsko delo in sodelovanje,
- dobre bralne/pisne spretnosti.

Slovenska raziskava »Pričakovane kompetence diplomantov« – PKD 2016 ("1KA", 2016) (anketni vprašalnik je dostopen v Prilogi F) je bila opravljena v letu 2016 v sodelovanju s Študentsko organizacijo Slovenije. Cilj raziskave je bil ugotoviti razkorak med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami diplomantov z vidika delodajalcev. Kljub temu da v slovenskem prostoru že obstaja nekaj raziskav s tega področja (npr. HEGESCO, ki vključuje tudi Slovenijo), je potreba po novi raziskavi izhajala iz dejstva, da so vse slovenske raziskave na tem področju bile izvedene, še preden so na trg dela začeli prihajati diplomanti bolonjskih študijskih programov. Vpeljava bolonjskega procesa v študijske programe pa med drugim vpliva tudi na kompetence, ki jih diplomanti pridobijo v času študija. Slovenska anketa hkrati dopolnjuje prej omenjeno mednarodno raziskavo in omogoča analizo za Slovenijo tudi na spremenljivkah

želene oz. pričakovane izobrazbe diplomantov za posamezno delovno mesto ter področje dela, ki v omenjeni mednarodni raziskavi nista bili vključeni. Anketo je izpolnilo 230 slovenskih delodajalcev, 195 med njimi jih je bilo takšnih, ki so anketo izpolnili v celoti, in od tega 123 delodajalcev takšnih, ki so v zadnjih petih letih zaposlili (vsaj enega) diplomanta ("1KA", 2016). O tej raziskavi sicer težko govorimo kot reprezentativni, saj ciljna populacija ni bila (slučajno) vzorčena, lahko pa nam pokaže določene indikacije, saj se je anketa izvajala na internetu in je bil vzorec tako neslučajan.

V slovenski raziskavi ("1KA", 2016) smo raziskovali:

- katere kompetence (in koliko razvite) delodajalci pričakujejo od diplomantov za zasedbo posameznega delovnega mesta;
- ali so delodajalci v zadnjih petih letih zaposlili diplomanta in v kolikšni meri je imel razvite pričakovane kompetence;
- kateri dejavniki po njihovem mnenju vplivajo na razvoj kompetenc.

Opredeljena so tudi področja dela, študijske usmeritve in kompetence diplomanta, ki smo jih na osnovi teorije in obstoječih raziskav definirali že pri predhodni raziskavi (Kohont, Ruperčič in Hren, 2015) »Kompetence, pridobljene z opravljanjem študentskega dela«:

- 15 ključnih kompetenc (gl. Tabelo 1.1),
- 19 področij (ki so bila za potrebe tega magistrskega dela razširjena na 21 področij ter naknadno združena v 5 kategorij (gl. Tabelo 1.2) in ki smo jih uporabili tudi v raziskavi »Pričakovane kompetence diplomantov«),
- za študijske usmeritve smo uporabili klasifikacijo Klasius-P ("Klasius P", b. d.).

Te opredelitve kategorij mi omogočajo raziskovanje in primerjave obeh strani trga dela, ponudbe in povpraševanja, in sicer pričakovanj delodajalcev glede kompetenčne usposobljenosti diplomantov na eni ter razvitost kompetenc diplomantov na drugi strani, tako glede na področje študija, ki ga je diplomant opravljal, kot tudi glede na področje dela, ki bi ga diplomant opravljal oziroma ga že opravlja.

Tabela 1.1: Kompetence iz raziskave »Pričakovane kompetence diplomantov«

| <b>KOMPETENCA</b>                              | <b>RAZLAGA</b>   |
|--|--|
| Naravnost k strankam                           | Prepoznava potrebe strank, jih posluša in z njimi spoštljivo komunicira, zadovoljuje njihove potrebe, z njimi vzpostavi zaupljiv odnos.  |
| Ustna komunikacija                             | Učinkovito podaja in sprejema stališča, mnenja in znanja. Prilagaja se različnim ciljnim skupinam in pri tem učinkovito predstavlja, vpliva, se pogaja. Razume in spodbuja dobre medosebne odnose.   |
| Pisna komunikacija                             | Vključuje razumevanje in uporabo pisnega slovenskega jezika ter branje. Vključuje sposobnost branja in pisanja različnih vrst besedil ter tudi učinkovito pisno elektronsko komunikacijo. Preko tega razvija in spodbuja dobre medosebne odnose. |
| Sporazumevanje v tujem jeziku                  | Vključuje učinkovito tako pisno kot ustno uporabo tujega jezika, za potrebe zadovoljive komunikacije s strankami in/ali partnerji.   |
| Računalniška pismenost                         | Vključuje sposobnost uporabe programske opreme za pisanje, oblikovanje ter shranjevanje dokumentov, uporabo interneta. Pri delu gre tudi za sposobnost uporabe specifičnih programov ter tudi strojne in pisarniške opreme.                      |
| Analitično razmišljanje in reševanje problemov | Prepoznava, razume in interpretira informacije in dogodke v širšem kontekstu. Prepoznava vzročnost in posledičnost ter išče in najde rešitve za nastale probleme.  |
| Timsko delo in sodelovanje                     | Dobro sodeluje v skupini. S sodelavci je pripravljen deliti svoje informacije, znanje in izkušnje v namen uspeha celotne skupine.  |
| Vodenje  | Sposobnost koordinacije skupine in sestankov ter vodenje projektov. Spodbuja sodelovanje in motivira, vzpostavlja učinkovito komunikacijo in rešuje soglasja. Je zgled, učitelj in mentor ter skrbi za razvoj sodelavcev in projektov.           |
| Strokovnost                                    | Razvija, uporablja in širi znanje in izkušnje, ki so potrebna za opravljanje specifičnega poklica ali delovne naloge. Poglobljeno pozna in razume procese ter aktivnosti, potrebne za reševanje problemov znotraj lastne stroke.                 |
| Prilagodljivost                                | Prepoznava in se učinkovito sooča z novimi, nepričakovanimi dogodki, zahtevami, ljudmi in pritiski, ob tem pa sledi na začetku   |

| <b>KOMPETENCA</b>                                | <b>RAZLAGA</b>   |
|--|--|
|  | zastavljenem cilju. Vključuje sposobnost dela v stresnih pogojih in prilagajanje na spremembe.   |
| Načrtovanje in organiziranje                     | Postavlja jasne in realne cilje, zastavlja načrt za doseganje in izvaja aktivnosti za doseg teh ciljev. Pri tem je racionalen s časom, natančen, odgovoren, skrben in spoštuje zastavljene roke.                                   |
| Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje | Informacije išče v različnih virih, tako elektronskih, pisnih in ustnih, jih učinkovito zbere in ustrezno interpretira.  |
| Matematična pismenost                            | Razume in učinkovito uporablja številke in računske operacije pri reševanju praktičnih problemov na delovnem mestu. Zna interpretirati podatke na osnovi spremenljivk, obstoječih podatkov in trendov.                             |
| Ročne spretnosti                                 | Izvaja fizične tehnološke operacije, pri čemer je racionalen z vložnim časom in energijo.  |
| Pridobivanje in prenos znanja                    | Pri svojem delu je pripravljen kritičnega sprejema ocene o lastnem delu, pridobiva novo znanje, krepi svoje prednosti in izboljšuje pomanjkljivosti. Mentorira in predvsem pri vzgoji in izobraževanju daje zgled z lastnim delom. |

Vir: Spencer in Spencer (1993); Salganik in Rychen (2003); Stare (2007); Svetlik, Pavlin, Allen in Velden (2009); Kompetenčni center za razvoj kadrov v računovodski dejavnosti (2011); KONTESA (2012); Kompetenčni center za trajnostno gradnjo in okoljske tehnologije – za trajnostno prihodnost (2013), "ESCO" (b. d.); "Nefiks" (b. d.); "ZRSZ" (b. d.).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Ter kompetence, opredeljene v dveh fokusnih skupinah za področji administracije ter prodaje v okviru raziskave »Kompetence pridobljene z opravljanjem študentskega dela«, ki sem jo opravljala v sodelovanju s Študentsko organizacijo Slovenijo ter Fakulteto za družbene vede (glej Kohont in drugi, 2015).



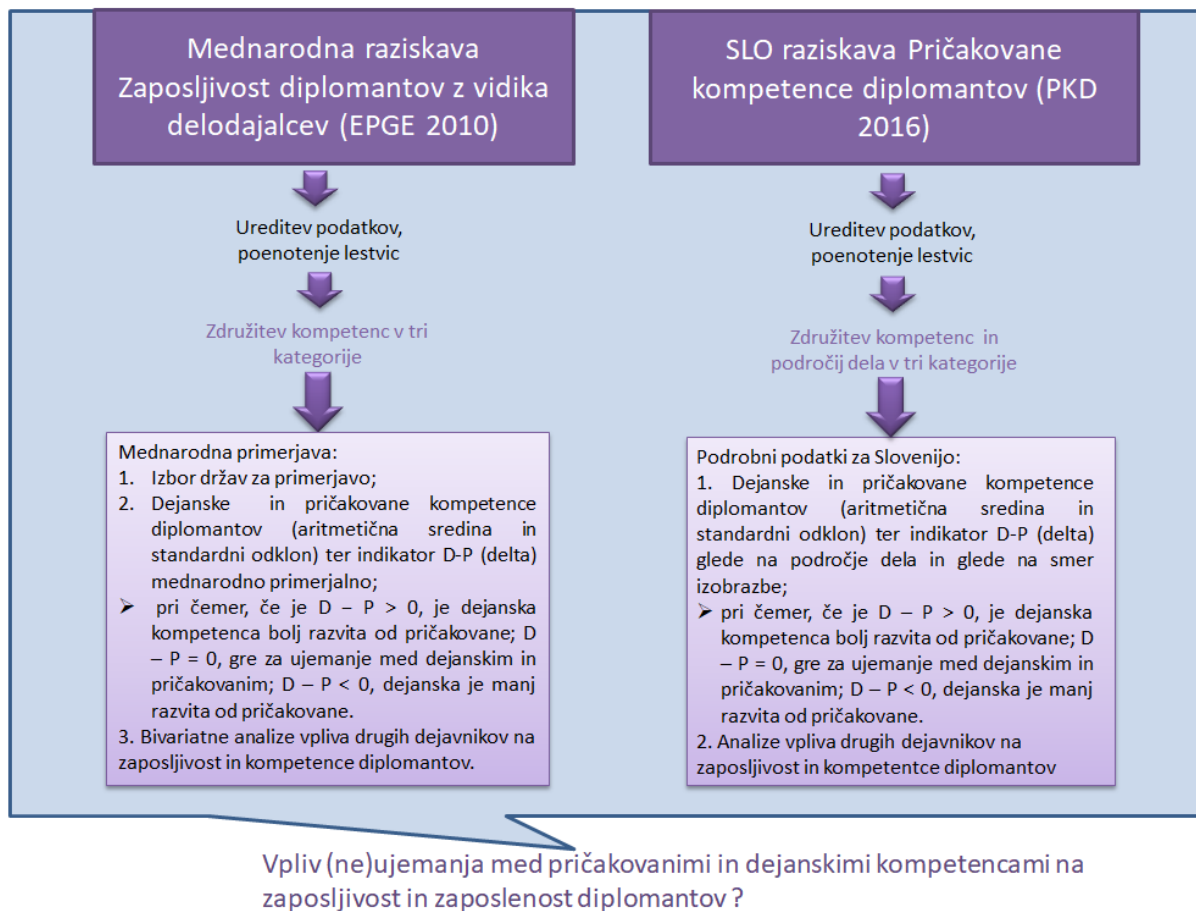
Tabela 1.2: Razširjena področja dela iz raziskave PKD 2016

| PODROČJE DELA 1:<br>NARAVOSLOVJE,<br>TEHNIKA IN<br>RAČUNALNIŠTVO,<br>PROIZVODNJA | PODROČJE DELA 2:<br>ADMINISTRIRANJE,<br>KOMERCIALA,<br>MARKETING | PODROČJE DELA 3:<br>STORITVE (OSEBNE IN<br>KOLEKTIVNE) | 4290 Drugo karkoli |
|--|--|--|--------------------|
| 1131 Dela v proizvodnji  | 2112 Knjigovodska dela   | 3171 Dela v gostinstvu                                 |                    |
| 1132 Dela v delavnici  | 2113 Pisarniška dela   | 3172 Dela v igralništvu                                |                    |
| 1151 Elektrotehnična dela  | 2115 Računovodska dela   | 3173 Dela v kuhinji                                    |                    |
| 1152 Strojniška dela   | 2125 Vnašanje analiziranje<br>podatkov                           | 3174 Dela v turizmu                                    |                    |
| 1153 Vzdrževalna dela  | 2146 Prevoznik   | 3175 Hotelirstvo                                       |                    |
| 1154 Analitična in razvojna<br>tehnična dela                                     | 2147 Drugo v logistiki   | 3202 Moderiranje programa                              |                    |
| 1161 Selitve   | 2211 Delo na projektu  | 3222 Jezikoslovje in<br>prevajalstvo                   |                    |
| 1167 Drugo v proizvodnji   | 2212 Vodenje projektov   | 3224 Odnosi z javnostjo                                |                    |
| 1183 Geodetska dela  | 2213 Drugo v org. in<br>logistiki                                | 3225 Pravniška dela                                    |                    |
| 1195 Živilska tehnologija  | 2251 Promocije in<br>degustacije                                 | 3226 Kadrovska dela                                    |                    |
| 1231 Digitaliziranje   | 2252 Spletni marketing   | 3241 Vaditelj  |                    |
| 1232 Programiranje   | 2253 Trženje   | 3243 Trener  |                    |
| 1234 Vzdrževanje<br>računalniškega sistema                                       | 2254 Telefonska prodaja  | 3261 Grafično oblikovanje                              |                    |
| 1235 Drugo v računalništvu<br>in informatiki                                     | 2257 Komerciala  | 3271 Izvajanje delavnic                                |                    |
|  | 2258 Prodaja   | 3272 Instrukcije                                       |                    |
|  | 2259 Drugo v komerciali<br>ipd.                                  | 3275 Vzgoja  |                    |
|  |  | 3276 Poučevanje  |                    |
|  |  | 3281 Dela v zdravstvenem<br>laboratoriju               |                    |
|  |  | 3282 Zdravstvena oskrba                                |                    |
|  |  | 3283 Socialna oskrba                                   |                    |
|  |  | 3285 Zobozdravstvena<br>oskrba                         |                    |
|  |  | 3286 Drugo v zdravstvu in<br>sociali                   |                    |

### 1.1.6 Načrt

Za odgovore na raziskovalna vprašanja bom v empiričnem delu opravila univariatne in bivariatne analize podatkov obeh raziskav v programu SPSS ("SPSS", 2010) (gl. Sliko 1.1).

Slika 1.1: Skica metodološkega načrta



### 1.1.7 Dodatna metodološka pojasnila

Analizirala bom podatke dveh raziskav kompetenc diplomantov z vidika delodajalcev, vendar pa sta raziskavi različni glede na ocenjevalne lestvice, zaradi česar bom prilagodila mednarodno lestvico.

Pri raziskavi »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev« (European Commission, 2010b) je bilo pri vprašanju: »Ali lahko ocenite, kako zadovoljni ste z višje- in visokošolskimi diplomanti, ki ste jih v vašem podjetju/organizaciji rekrutirali v zadnjih treh do petih letih, kar se tiče naslednjih spretnosti in kompetenc?« možno odgovoriti na štiristopenjski lestvici:

- 4: popolnoma nezadovoljni,
- 3: dokaj nezadovoljni,
- 2: dokaj zadovoljni,
- 1: zelo zadovoljni.

Sama bom 4-stopenjsko lestvico spremenila oziroma obrnila, da je orientacija zadovoljstva v skladu z orientacijo ostalih pomembnih spremenljivk, uporabljenih v analizah:

- 1: popolnoma nezadovoljni,
- 2: dokaj nezadovoljni,
- 3: dokaj zadovoljni,
- 4: zelo zadovoljni.

To bom storila zato, ker so odgovori pri vprašanju: »Prosimo, da ocenite naslednje spretnosti in kompetence v smislu, kako pomembne so, ko v svojem podjetju rekrutirate višje- in visokošolske diplomante.« na prav takšni lestvici:

- 1: sploh ni pomembno,
- 2: dokaj nepomembno,
- 3: dokaj pomembno,
- 4: zelo pomembno.

S tem si bom omogočila izračun nove spremenljivke 'delt' – razlik med dejansko in pričakovano razvitostjo kompetenc, ki je vsebinsko pomembna pri oceni veljavnosti naših pričakovanj glede narave slovenskega trga dela.

Prav tako bom med seboj smiselno in v skladu s prebrano ter v teoretskem delu pojasnjeno teorijo o dimenzioniranju kompetence združila v obeh raziskavah, ki jih uporabljam, večje število kompetenc v tri kategorije (gl. Sliko 1.2.), in sicer po naslednjem ključu:

➤ v mednarodni raziskavi:

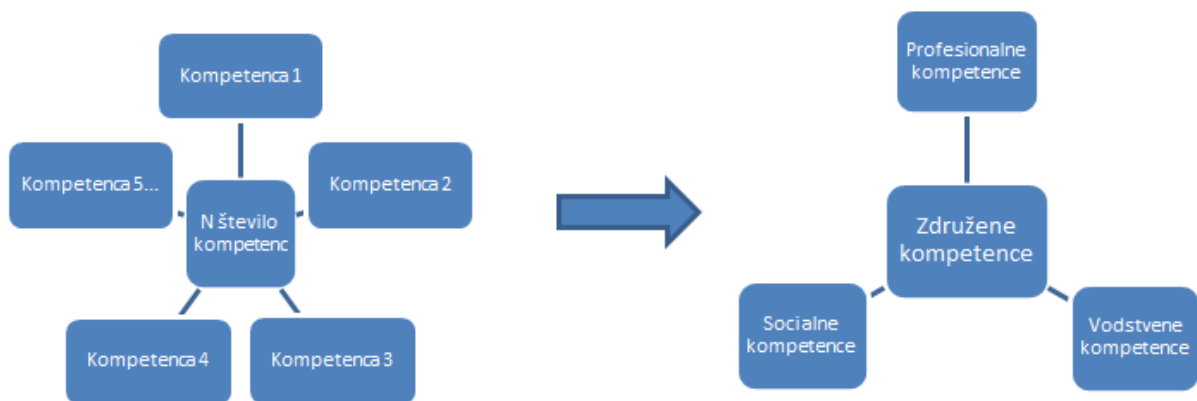
1. Profesionalne ali strokovne kompetence: matematična pismenost, znanje tujih jezikov, računalniška pismenost, spretnosti, specifične za sektor, analitično razmišljanje in reševanje problemov.
2. Vodstvene ali menedžerske kompetence: sposobnost sprejemanja odločitev, načrtovanje in organiziranje.
3. Socialne (komunikacijske ipd.) kompetence: komunikacijske kompetence, prilagodljivost, timsko delo in sodelovanje, dobre bralne/pisne spretnosti.

➤ v slovenski raziskavi:

1. Profesionalne ali strokovne kompetence: sporazumevanje v tujem jeziku, računalniška pismenost, analitično razmišljanje in reševanje problemov, strokovnost, sposobnost iskanja informacij in interpretiranja, matematična pismenost, ročne spretnosti.

2. Vodstvene ali menedžerske kompetence: vodenje, pridobivanje in prenos znanja, načrtovanje in organiziranje.
3. Socialne (komunikacijske ipd.) kompetence: naravnost k strankam, ustna komunikacija, pisna komunikacija, timsko delo in sodelovanje, prilagodljivost.

Slika 1.2: Skica dimenzioniranja podrobnih kompetenc v nekaj kategorij



## 2 EKONOMSKE TEORIJE IN MODELI O TRGU DELA

Kljub temu da naj bi bil po prenekateri (makro)ekonomski teoriji, ki se navdihuje pri klasični mikroekonomiki, trg dela odvisen in podrejen trgu dobrin in storitev ter finančnemu trgu, pa je za razumevanje ponudbe in povpraševanja na sodobnem trgu dela, še posebej situacij, v katerih se znajdejo aktualni diplomanti na prehodu na trg dela, ko začnejo ponujati svoja izobraževalno certificirana znanja v zameno za delo in plačilo, pomembno tudi razumevanje omejenega števila različnih tradicionalnih mikroekonomskih modelov in teorij o (samostojnem) trgu dela, ki jih lahko povežemo z različnimi dejavniki, ki morebiti odločilno vplivajo na zaposljivost (diplomantov).

Oglejmo si najprej običajno makrorazlago, ki je s predpostavkami, kako delujejo trgi nasploh, trgi dela pa še posebej, močno zasidrana v klasični mikroekonomiki. Povpraševanje po delu kot makrospremenljivka je v tem teoretskem okviru odvisno od obsega kapitala, od povpraševanja oziroma (rasti) pričakovanega proizvoda, od tehnologije in njene spremembe ter od (makro) obsega plač. Na ponudbo dela vplivajo primarno individualne presoje delovno aktivnih oseb, od ocen koristi, ki jo imajo delavci od ponujenega zaslužka (višina plač, potrebe prebivalstva, demografski dejavniki) (Križanič, 2002, str. 96). Za sodobne trge dela sta poleg tega značilna še velik pretok delavcev in dinamično spreminjanje delovnih mest. Pri oblikovanju teh agregatnih tokov ima ključno funkcijo agregatna ujemalna funkcija, ki predstavlja izziv trgovanja oziroma pogajanj med delavci, ki iščejo prosta delovna mesta, in delodajalci, ki jih ponujajo (Gregg in Petrongolo, 2004). Delodajalci pošiljajo signale aktivni delovni sili prek oglasov za delo, v katerih običajno iščejo specializirano znanje, veščine in kompetence. V zameno pa iskalcem dela ponujajo (denarno in nedenarno) kompenzacijo glede na stopnjo profesionalizacije dela, potrebnega na razpisanih delovnih mestih, in glede na pogostost poklicnega profila. Zaposlena delovna sila se odziva na te signale oziroma na potrebe zaposlovalcev na osnovi lastnih ocen o boljših priložnostih, ki jim jih ponuja trg dela (Pavlin in Svetlik, 2008, str. 21–22).

Moderni trg dela je vse bolj pretočen, fluiden: na strani ponudbe vseskozi prihaja do tokov delavcev med različnimi delovnimi mesti, med zaposlenostjo in neaktivnostjo, zaposlenostjo in brezposelnostjo, brezposelnostjo in neaktivnostjo, na strani povpraševanja pa se ustvarjajo vedno nova delovna mesta, a se stara delovna mesta hkrati tudi zapirajo. Podjetja s tem odpirajo

nove tokove delovnih mest, na katerih se poskuša vzpostaviti ujemanje (Melink in Pavlin, 2012, str. 25).

Proučevanju ujemanja ponudbe in povpraševanja med iskalci zaposlitve in delodajalci se posvečajo mnogi teoretiki. Ujemanje se najprej prične z informacijo, koliko od vseh aktivnih iskalcev zaposlitve sploh lahko najde kakršnokoli plačano zaposlitev (stopnja brezposelnosti), nato pa še z informacijo, ali so zaposleni dobro opremljeni z znanjem, izkušnjami in veščinami za to, za kar dobivajo delo in plačilo. Milton Friedman, ki je po večji liberalizaciji trgov (dela) po letu 1970 uvajal predvsem neoklasične razlage, kako naj delujejo fleksibilizirani trgi dela, je tako opredelil sodobno ravnotežje na trgu dela v točki, ki je določena z realnimi dejavniki sodobnih trgov dela, pri čemer se pojavlja tudi nekoliko višja 'naravna' stopnja brezposelnosti, okoli 5 % do 7 % (Dobrescu, Paicu in Iacob, 2011). V idealnih pogojih na trgu dela, kjer bi bili ponudba in povpraševanje usklajeni, brezposelnosti ne bi bilo. A videti je, da so ti časi minili že do sredine 70. let, v globalnem smislu. Pojavlja pa se tudi neprostovoljna brezposelnost, in sicer kadar velja nepopolna konkurenca na strani ponudbe in/ali povpraševanja po delu (Senjur in Kejžar, 2010, str. 10).

Kljub tej prevladujoči razlagi novejših makroekonomskih dogajanj, podani primarno v duhu neoklasičnega tekmovalnega modela (veliko trga, malo države), pa z vidika predpostavk obstajajo pravzaprav trije, v bistvu dokaj različni osnovni mikroekonomski modeli, ki tudi različno opisujejo, kako trgi dela delujejo, zato jih jemljemo kot različne pristope k obravnavi oziroma razlagi trga dela (Kramberger, 1999, str. 94–101). Ker lahko dajejo empiričnemu dogajanju v stvarnih državah nekoliko drugačne poudarke, povezane ne samo z ekonomskim, ampak tudi s splošnim družbenim in političnim dogajanjem v njih, si jih oglejmo pobliže.

## 2.1 PLAČNO TEKMOVALNI MODEL TRGA DELA

Gre za neoklasičen model trga dela, ki je razumljen kot homogen. Tukaj je trg elastičen tako na strani ponudbe kot tudi na strani povpraševanja. Kramberger (1999, str. 95–97) navaja tri predpostavke, ki se pri tem pojavljajo:

- 1.) delodajalci se pri najemanju delovne sile obnašajo po načelu minimiziranja stroškov in maksimiranja profita (povpraševalna stran trga dela);

- 2.) delavci ponujajo svoj razpoložljiv (prosti) čas na trgu dela na osnovi načela o maksimiziranju lastne koristnosti, ob reševanju lastne dileme delo-prosti čas (teorija ponudbe dela);
- 3.) na trgu dela se kot posledica gornjih motivacij ustvarja tekmovalno ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem po delu.

Kadar trg dela ni v ravnovesju in povpraševanje presega ponudbo (ali obratno), prihaja do »izkoriščanja moči« s strani deležnikov, ki so v boljšem položaju. V tem primeru zaradi omejenega števila delovnih mest, delodajalcev. Vzporednice lahko povlečemo s pogajanjem za plače v okviru plačno tekmovalnega modela trga dela: ko povpraševanje po posebnem znanju preseže ponudbo, plače narastejo, ponudba dela naraste, plače se posledično znižajo in zopet se zniža povpraševanje po delu (Kramberger, 1999, str. 89–102). Enako velja v primeru zaposlovanja diplomantov na osnovi zahtev po določenih kompetencah: ko povpraševanje po določenih kompetencah preseže ponudbo, plače narastejo, ponudba dela sčasoma naraste, plače se posledično znižajo in tako se zopet zniža tudi povpraševanje po delu. Delodajalci torej postavljajo vedno višje zahteve za nižje plače v okviru omejenega števila delovnih mest, predmeta trgovanja pa ne predstavljajo plače, temveč delovna mesta sama. Tu se kaže tudi, da je še vedno aktualen plačno tekmovalni trg dela, ki stavi na teorijo o človeškem kapitalu. Takšen model trga dela namreč omogoča, da so »plače vse bolj usposobljene delovne sile vedno fleksibilne navzdol« (Kramberger, 1999, str. 97).

## 2.2 MODEL TEKMOVANJA POSLOV

Tudi ta trg dela sestavljata ponudba in povpraševanje, pri čemer ponudbo predstavljajo ljudje, povpraševanje pa posli oziroma prosta delovna mesta. Posel pri tem ni opisan z značilnostmi ljudi, ki ga opravljajo, temveč z neosebnostnimi značilnostmi posla (oprema, organizacija dela ipd.). V tem modelu med seboj pravzaprav tekmujejo delodajalci, ki organizirajo delovna mesta – zmaguje tisti, ki je v tem smislu produktivnejši. Struktura plač pa je določena s tehnološko opredelitvijo poslov, ne pa z značilnostmi in sposobnostmi ljudi, ki te posle iščejo ali opravljajo. Pri tem modelu je ponudba (iskalci zaposlitve) relativno pasivna, izobrazba posameznika pa delodajalcu poda samo podatek o tem, koliko dodatnih stroškov bo delodajalec še imel z nadaljnjim izobraževanjem tega posameznika (Kramberger, 1999, str. 98–100), da bo bolj ustrezal njegovim delovnim mestom.

### 2.3 SEGMENTACIJSKI MODEL TRGA DELA

Trg dela ni več homogen, ne da se opisati z eno samo pojasnjevalno logiko, temveč je segmentiran in težko prehoden, v vsakem segmentu veljajo drugačna pravila igre. Pri segmentacijskem modelu ločimo v grobem dva pristopa: tehnološki, ta je podoben modelu tekmovanju poslov, le da se pravila dodatno razlikuje še glede na segmente. Politična interpretacija v tem pristopu pa izhaja iz predpostavke, da so »segmenti zavestna akcija kapitalistov, ki s segmentacijo poskušajo oslabiti enovito delavsko gibanje in delavsko zavest«. Zato jim segmenti ustrezajo, ker zmanjšajo pogajalsko moč delavstva, ko se to pogaja o plačah in pogojih dela. Po tej interpretaciji ljudem s sekundarnih trgov dela vlaganje v izobrazbo ne pomaga pri iskanju boljših zaposlitev, pravila so namreč bolj odvisna od sekundarnosti delovnih mest, ne pa od izobrazbe iskalcev zaposlitve. Hkrati pa izobrazba v kapitalističnih družbah ne služi toliko pridobivanju znanja, kompetenc in produktivnosti, ampak služi bolj za reprodukcijo širših segmentov družbe, razrednega sistema, ki ohranja relativno stalna hierarhična razmerja med zgornjim in spodnjimi razredi tudi v dohodkovni, statusni in poklicni strukturi. Segmentacijski model trga dela danes morda nima dovolj prepričljive znanstvene argumentacije, bil pa je pomemben za sproženje vprašanja, kakšen je sistemski pomen šolanja, izobraževanja in zaposlovanja (Kramberger, 1999, str. 98), v tistih družbah, kjer je politična segmentacija močnejše prisotna.

Opisali smo razlagalne poudarke treh ekonomskih modelov, s katerimi različno opisujemo delovanje trgov dela. Kadar pa želimo te tri tradicionalne ekonomske modele trga dela preverjati empirično, pa je potrebno še poznavanje petih teorij (dve teoriji sta gornjim trem dodani: poizvedovalna domneva, teorija o človeškem kapitalu), s katerimi lahko »bolj eksplicitno izrazimo, katere podatke je treba zbirati, ko nameravamo preverjati teoretske predpostavke« (Kramberger, 1999, str. 102).

### 2.4 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Ravno teorija človeškega kapitala je tista, na katero se avtorji s področja kompetenc največkrat sklicujejo, zato je nepogrešljiva tudi v mojem magistrskem delu. V bistvu je razteg neoklasične tekmovalne teorije trgov dela, ki v tej teoriji rešuje problem predpostavke o homogenosti dela. Ugotavlja, da je delo v smislu produktivnosti heterogeno zato, ker imajo ljudje zaradi izobraževanja različno znanje in kompetence ter posledično različno produktivnost.



Heterogenost trgov dela je v različni produktivnosti ljudi (zaradi izobrazbe) in njihovih plač, logika ponudbe in povpraševanja pa je enaka.

Teorija človeškega kapitala je nastala v ekonomski znanosti v času kvantificiranja poprej bolj logično, manj pa empirično uvajanih predpostavk o tem, kako trgi dela delujejo. Opisuje tipično ravnanje posameznikov. Če je vlaganje v lastno izobraževanje, izboljševanje kompetenc, naložba v prihodnost, to posameznik počne zaradi lastnega večjega donosa (pričakovanega večjega prihodnjega zaslužka, zlasti v primerjavi s tistimi, ki se ne izobražujejo). Teorija človeškega kapitala sloni na predpostavki polne konkurence in maksimiziranja dobička, če katera izmed predpostavk ni uresničena, ta teorija nima pojasnjevalne moči (Kavčič in Anterič, 1993).

Teorija o človeškem kapitalu vsebuje v svojem jedru spoznanje, da ima človek produktivne sposobnosti, ki jih lahko poveča z vlaganji vase – tudi v svojo izobrazbo (Schultz, 1961<sup>3</sup>, v Kramberger, 1999, str. 102). »Posameznik pridobiva in razvija kompetence večinoma v izobraževalnem sistemu. Izobraževalni sistemi zagotavljajo produktivne delavce, zato izboljšave v izobraževanju neposredno vplivajo na zaslužke (na individualni in družbeni ravni)« (Pavlin, 2012, 21). Vlaganje v izobraževanje je glede na teorijo človeškega kapitala naložba v prihodnost (Kramberger, 1999, str. 102).

Po teoriji človeškega kapitala tako delodajalec za delavca, ki že ima razvite kompetence, ki jih potrebuje pri svojem delu, zapravi manj dodatnih sredstev za razvoj kot za delavca, v katerega mora vlagati, da želene kompetence šele razvije. Zato so kompetence in njihova razvitost pri kadrovanju velik dejavnik. Verjetno pa se ta teorija najbolj obnese v okoljih zelo individualiziranih trgov dela (na primer v ZDA, Avstraliji ipd.). Na kolektivnih, dogovornih trgih dela (ti prevladujejo v kontinentalni Evropi) je motečih dejavnikov, da bi enostavno razbrali povezavo med izobrazbo in produktivnostjo, precej več.

## 2.5 POIZVEDOVALNA DOMNEVA

Kot kritika človeškega kapitala je bila ustvarjena tako imenovana poizvedovalna domneva (na primer Spencova signalna teorija). Ta pravi, da izobrazba dejansko ne ustvarja novih znanj, temveč le preverja, ali ima nekdo sposobnost doseči neko izobrazbo ter posledično izpolnjevati

---

<sup>3</sup> Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.

delovne naloge (Kramberger, 1999, str. 104). Če govorimo o diplomantih, v okviru poizvedovalne domneve, dobijo na osnovi izobrazbe pripisano lastnost (splošna predstava o diplomantih s strani diplomantov), da so imeli sposobnost doseči izobrazbo (Trbanc, 2007, str. 57).

## 2.6 TEORIJA O TEKMOVANJU POSLOV

V nasprotju s teorijo človeškega kapitala teorija o tekmovanju poslov temelji na predpostavki, da se pravo znanje pridobi šele na delovnem mestu, s podjetniškim usposabljanjem. Ljudje se glede na to teorijo izobražujejo le zaradi lažjega vstopa na trg dela ali morebitnega zasedanja boljše plačanih delovnih mest (Kramberger, 1999, str. 105). Tudi po tej teoriji naj bi pridobljena izobrazba diplomantom primarno olajšala prehod na trg dela oziroma v zaposlitve.

## 2.7 TEORIJA UJEMANJA POSLOV

Produktivnost posameznikov je le delno odvisna od sposobnosti, bolj pa od poslov (delovnih mest) in njihovega tržnega položaja. Ujemanje iskalcev zaposlitve z delovnim mestom (npr. izobrazbe in delovnega mesta) sicer ima neko prednost tako pri zaposlovanju kot pri višini plače, vendar pa so potrebe (trga) po proizvodih in storitvah tiste, ki določajo prosta delovna mesta in zaposlitve. Od tega, kakšno je povpraševanje po proizvodih in storitvah, so odvisne tudi plače (Kramberger, 1999, str. 107).

## 2.8 SEGMENTACIJSKA TEORIJA

Pri tej teoriji so alokacijski mehanizmi za razporejanje dela v posameznih segmentih trga dela različni. Na segmentiranem trgu dela prihaja primarno do delitve na primarni in sekundarni trg dela, določene deprivilegirane socialne skupine so pri tem dolgotrajno vezane na sekundarni trg dela: to lahko poganja diskriminacija (kulturni okusi) ali politično stigmatiziranje. Prihaja pa tudi do delitve na interne in eksterne segmente trga dela, in sicer z vidika organizacij ter podjetij: eksterni so bolj tekmovalni (posli pa manj varni), interne segmente pa obvladujejo posebna načela rekrutiranja, promocije in zapuščanja (Kramberger, 1999, str. 108).

## 2.9 SODOBNEJŠE TEORIJE TRGA DELA

Poleg tradicionalnih temeljnih teorij trga dela, ki smo jih opisali zgoraj, je za razumevanje rezultatov magistrskega dela nujno tudi razumevanje nekaterih prvin sodobnega, globalnega trga dela, v katerem je odstranjenih precej (carinskih in davčnih) ovir za hiter prenos blaga in storitev, tudi dela in delavcev. Delovanje svetovnega gospodarstva v zadnjem desetletju in pol vse bolj zaznamujejo globalne verige vrednosti, kamor se vse pogosteje vključujejo tudi slovenska podjetja (Burger in Rojec, 2016, str. 9). Pojav teh vertikalnih, čezmejno povezanih proizvodnih mrež so omogočili napredek na področju informacijskih in komunikacijskih tehnologij, obsežna ekonomska liberalizacija v državah v razvoju in geopolitični premiki, ki so močno povečali velikost oziroma razpoložljivost kapitalistične delovne sile. Globalne verige vrednosti so razširjene predvsem v proizvodnji nizkih tehnologij, kot so tekstilni izdelki in oblačila, pa tudi v naprednejših panogah, kot so avtomobili, elektronika in stroji (Aguiar de Medeiros in Trebat, 2017).

Globalne verige vrednosti omogočajo zmanjševanje stroškov podjetij prek koriščenja mednarodnih razlik v proizvodnih stroških in s tem povečanja konkurenčnosti podjetij. Podjetja zato z namenom ustvarjanja čim večjega dobička svojo proizvodnjo lokacijsko drobijo na več segmentov glede na stroške posameznega segmenta (Burger in Rojec, 2016, str. 9). To pomeni, da se tudi delovna mesta selijo na lokacije, kjer so stroški dela nižji (Azija, Srbija), ali pa uvažajo tujo, cenejšo delovno silo, kar posredno znižuje tudi stroške dela v Sloveniji: ker je na voljo manj prostih delovnih mest, so tisti, ki iščejo delovna mesta, pripravljene sprejeti nižje plačana delovna mesta. Hkrati pa so te nižje plače videti bolj »upravičene« s strani delodajalcev tudi zaradi očitka o »nekompetentnosti« iskalcev zaposlitve. Pri tem ne gre samo za zvrčanje krivde brezposelnih na njih same za lastno nezaposlenost s strani delodajalcev, temveč gre celo za sistemsko redefinicijo razlogov za brezposelnost. Po 2. svetovni vojni je bila brezposelnost še videna kot strukturni problem kapitalističnega gospodarstva, povzročila jo je premajhna potrošnja, prenizke naložbe ali prestrukturiranje gospodarstva – v vsakem primeru je bila krivda sistemska. Neoliberalizem pa brezposelnost definira drugače, bolj individualistično, kot pomanjkljivost posameznika – le ta namreč ni sposoben (ali ne želi) dobiti zaposlitve. Pri tem se je spremenila tudi vloga države, ki je naenkrat v vlogi spodbujevalca (osebnega) pridobivanja kompetenc in izboljšanja zaposljivosti. Zaposljivost pa je postala v prvi vrsti osebna odgovornost posameznika (Overbeek, 2003, str. 27).

Rečeno drugače, problematika trgov dela se ne obravnava več kot strukturni, sistemski problem, ki naj bi ga primarno reševala država in kolektivna pogajanja, ampak prej kot osebni, socialno-psihološko zasidran problem, ki je odvisen od angažmaja atomiziranih posameznikov. Čeprav to ni v celoti res, pa takšen pristop zaradi liberalnejše politične usmeritve sodobnih vlad žanje plodove.

### 3 PREHOD DIPLOMANTOV IZ IZOBRAŽEVANJA V ZAPOSILITEV

#### 3.1 PROBLEMA ZAPOSILJIVOSTI IN ZAPOSLENOSTI

Diplomanti se pri prehodu iz izobraževanja srečujejo s problemoma zaposljivosti in zaposlenosti. Pojemov zaposljivost in zaposlenost ne gre enačiti.

Pojem zaposljivosti se začne pojavljati šele, ko se pojavita nižja zaposlenost ter brezposelnost kot problem, ko se ne dosega več polna zaposlenost. V Sloveniji se je ta prvič pojavila v času »transformacijske depresije«, ki naj bi jo povzročila tranzicija iz socialističnega sistema, v katerem je obstajala popolna zaposlenost, ki je izhajala iz socialistične družbene pogodbe, kjer je sistem zagotavljal zaposlitev tudi, če ni bilo dela. Brezposelnost je v Sloveniji tako začela naraščati v devetdesetih letih (Mencinger, 1995), ko zaposlenost tako kot v drugih sodobnih tržnih gospodarstvih postane rezultat ponudbe in povpraševanja po delu. »Potrebe po delu so odvisne od tega, ali in koliko delo koristi v produkcijskem procesu, na to pa vplivajo obseg kapitala, povpraševanje oziroma pričakovani proizvod, tehnologija in njene spremembe ter plače. Na ponudbo dela vpliva korist, ki jo imajo delavci od zaslužka, ta pa je odvisna od višine plač, potreb prebivalstva in demografskih dejavnikov« (Križanič, 2002, str. 96).

Neuspešen prehod v zaposlitev (brezposelnost, še posebej dolgotrajna) je problematičen tako zaradi umeščanja v sistem dela in prihodnjih kariernih možnosti posameznika kot tudi zaradi vidika negativnih psiholoških posledic za posameznika ter širših družbenih posledic (Trbanc, 2007, str. 39).

Zaposljivost Kramberger (2007, str. 13) opredeljuje kot pogoj za zaposlenost:

zaposljivost je, preprosto rečeno, sposobnost (kompetentnost) ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah – kjer je čedalje manj takšnih ugodnih, vseživljenjskih varnih zaposlitev, kakršnim smo bili priča še v bližnji preteklosti – uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživetje. Problem zaposljivosti pa, analogno, pomeni, da ima to sposobnost veliko ljudi slabše razvito in da je na vse bolj tveganih trgih dela navzoča vrsta ranljivih skupin, ki imajo s tem največje težave. Med njimi so zlasti mladi, delovno še neizkušeni iskalci prve zaposlitve, pa starejši, nižje izobraženi, preozko kvalificirani, samohranilci, imigranti itn. Buck in Barrick (1987: 26)<sup>4</sup> sta glede zaposljivosti že zgodaj napisala naslednje: 'Zaposljivost so vse tiste lastnosti delavca, ki ga mimo njegovih tehničnih kompetenc delajo primerne za delodajalca.'

---

<sup>4</sup> Buck, L.L. in Barrick, R.K. (1987). They're trained, but are they employable? *Vocational Education Journal* 62(5), 29–31.

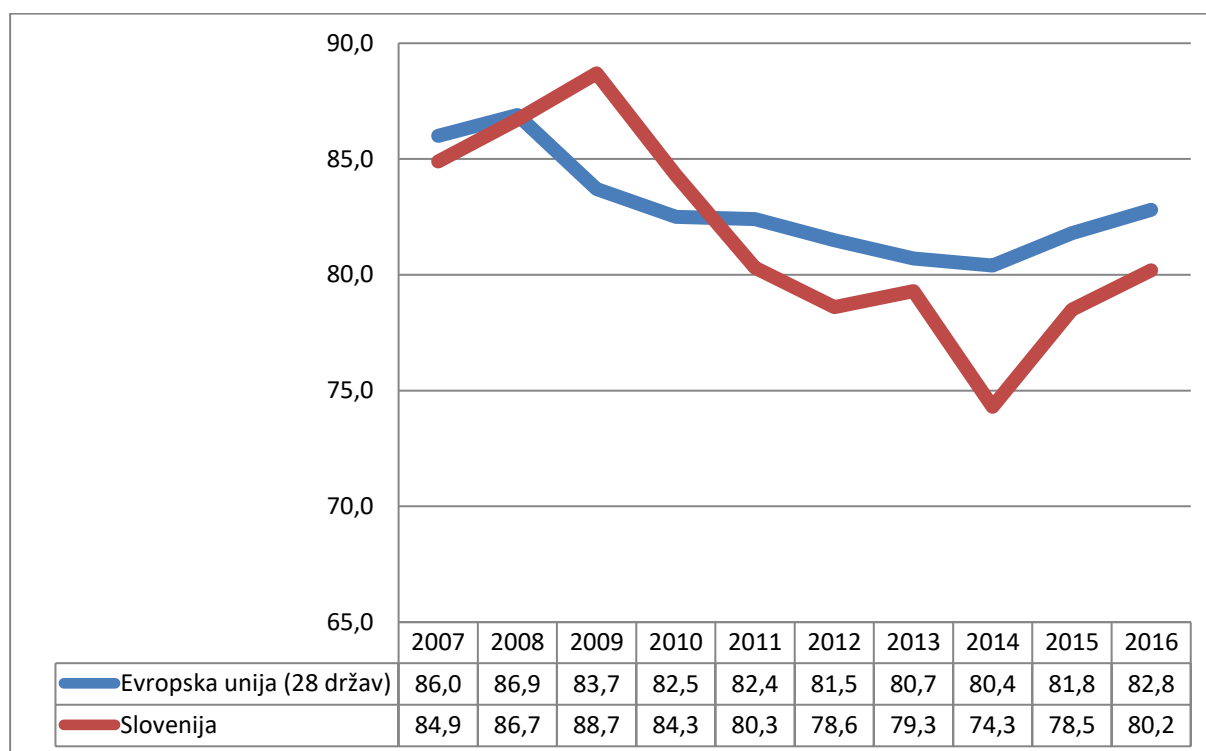
Iz tega izhaja, da se zaposljivost diplomanta definira kot sposobnost diplomanta, da pridobi prvo (glede na izobrazbo smiselno) zaposlitev ali se samozaposli ter da to zaposlitev obdrži ali jo spremeni (Serban, 2013, str. 96). Pri pridobitvi zaposlitve pa ne gre toliko za vprašanje, ali je diplomant zaposlitev pridobil, temveč bolj za vprašanje, zakaj je pridobil zaposlitev (Melink in Pavlin, 2012, 17), na kar pa vpliva tudi visokošolska izobrazba.

### **3.1.1 Problem zaposlenosti diplomantov v EU in Sloveniji**

Slovenija se je tako kot celotna EU v zadnjih letih morala soočiti z brezposelnostjo prebivalstva. Glavni razlog za nastalo situacijo naj bi bila gospodarska kriza (kot negotove sistemske okoliščine) in z njo povezana slaba absorpcijska sposobnost gospodarstva oziroma drugače rečeno – pomanjkanje delovnih mest. Posledično je prehod slovenske (in evropske) mladine v zaposlitve težavnejši. To velja tudi za visoko izobražene mlade, saj zahtevnejših delovnih mest preprosto primanjkuje, kar kaže na strukturna neskladja na trgu dela (Kramberger, 2007, 11). Negotove sistemske okoliščine, slaba absorpcijska sposobnost gospodarstva oziroma pomanjkanje delovnih mest ter strukturna neskladja na trgu dela so sistemski dejavniki, ki vplivajo na zaposlenost posameznikov. Vse bolj pa lahko opazamo, kako se odgovornost za brezposelnost oziroma zaposlenost premika od sistemskega problema do individualnega problema posameznikov – saj naj bi ti bili premalo zaposljivi oziroma naj bi bila glavna težava v tem, da so ljudje sposobni za delo, vendar niso ustrezno ali dovolj usposobljeni (Kramberger, 2007, str. 13).

Stopnja zaposlenosti diplomantov je v EU od leta 2007 do leta 2014 padala, v letu 2015 pa je zopet pričela naraščati (gl. Slika 3.1). Zaposlenost diplomantov v EU je bila v letu 2007 86 %, do leta 2014 pa je padla na 80,4 %, kar kaže, da je na zaposlenost diplomantov imela nek vpliv prav gotovo tudi gospodarska kriza. Zaposlenost diplomantov je v Sloveniji v primerjavi z EU doživela še večjo krizo. Če je bila zaposlenost diplomantov v letu 2007 Sloveniji s 84,9 % malo pod povprečjem EU, pa se je do leta 2014 še znižala na 74,3 % (Eurostat, 2017).

Slika 3.1: Zaposlenost diplomantov v Sloveniji in EU, po letih



Vir: Eurostat (2017).

### 3.1.2 Zaposljivost kot orodje za premagovanje brezposelnosti

Koncept zaposljivosti kot orodje za premagovanje brezposelnosti se nanaša na »izobrazbeni« kapital, ki ga bodoči delavci pridobijo, da bi izboljšali svoje zmožnosti za zaposlitev in produktivnost, ne upošteva pa drugih dejavnikov, kot so spol, narodnost, družbeni status ali pomanjkljivosti produkcijskega sistema. Z gospodarske perspektive je zaposljivost razumljena kot sklop dejavnikov, povezanih predvsem z izobraževanjem, ki izpolnjujejo potrebe delodajalcev glede na kvalifikacije njihovih delavcev. Na splošno je ta izraz povezan s človeškim kapitalom, ki ga posamezniki prispevajo kot delavci v podjetju in z njim ustvarjajo dodano vrednost v podjetju ter s tem izpolnijo zahteve produktivnosti na trgu dela. Ta koncept se običajno uporablja za oceno in analizo izobraževalnih in poklicnih situacij, ki so pripeljale do zaposlenosti oziroma brezposelnosti (Mínguez, 2013, str. 334–336).

O povezavi med visokošolskim izobraževanjem in zaposlenostjo ter zaposljivostjo diplomantov se veliko govori že od leta 1960. Ekonomisti in sociologi so se takrat v veliki meri ukvarjali z napovedovanjem povpraševanja in ponudbe po kadru, o tem, kako se naložbe v izobraževanje povrnejo, ter o vplivu socialnega ozadja in izobrazbe na socioekonomski status. Od leta 1970 pa se je raziskovanje še okrepilo, saj se je pojavila zaskrbljenost zaradi izobraževalne ekspanzije

ob hkratni le rahlo rastoči potrebi po diplomantih. Študije so se takrat osredotočale predvsem na vpliv praktičnih neuniverzitetnih višješolskih programov in na razlikovanje zaposlenosti glede na različne študijske smeri. Med letoma 1980 in 1990 je na tem področju raziskovanja vladalo zatišje. Raziskovalci in odločevalci so bili mnenja, da je problem odnosa med visokošolskim sistemom in zaposlenostjo diplomantov prekompleksen, da bi ga lahko umestili v kakršnekoli enostavne, a prepričljive modele. Tema se zopet vrne na dnevni red po letu 1990, ko trg dela postane fleksibilnejši, pojavijo se potrebe po spreminjajočem se znanju, strukturne spremembe delovne sile, nove tehnologije in globalizacija, vse večja izobraževalna ekspanzija, naraščajoča brezposelnost, padajoča transparentnost in kontinuiteta karier (Schomburg in Teichler, 2006, str. 3–4).

Zaposljivost se v okviru vseživljenjskega učenja najbolje doseže z različnimi pristopi, predmeti, fleksibilnostjo programov in z razvojem splošnih kompetenc (González in Wagenaar, 2003, str. 65).

### **3.1.3 Dejavniki in okoliščine, ki vplivajo na prehod mladih v zaposlitev**

Trbanc (2007, str. 51–55) dejavnike, ki vplivajo na prehod mladih iz šolanja v zaposlitev, deli na strukturne, institucionalne in individualne dejavnike. Med strukturne dejavnike (kamor spadajo v prvi vrsti demografski in različni ekonomski dejavniki) uvršča predvsem agregirano povpraševanje po delovni sili, plače mladih oziroma razmerje med plačami mladih in siceršnjimi plačami delovne sile ter velikost mladinske delovne sile. Demografski dejavniki še posebej otežujejo prehod mladih v zaposlitev, ko je populacija mladine večja od povpraševanja trgu dela. Pozitiven učinek na prehod mladih na trg dela pa lahko imata staranje aktivne delovne sile in manjše število mladih, vendar so v tem primeru učinki odvisni tudi od različnih ekonomskih dejavnikov, predvsem so pomembni obseg in strukture povpraševanja (npr. stopnja, smer izobrazbe) po delovni sili ter usklajenost strukture prilivov mladih na trg dela s strukturo aktualnega povpraševanja. Če se demografske razmere spremenijo, namreč lahko pride še do večjih strukturnih neskladij.

Med institucionalne dejavnike Trbanc (prav tam, str. 55) uvršča dejavnike, povezane s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezave med šolami in delodajalci ter institucionalizirane prehode iz šolanja v zaposlitev (npr. pripravništva, štipendije, ki jih ponujajo delodajalci, delovne prakse pri delodajalcih ter programi zaposlovanja za iskalce prve zaposlitve ipd.). Izobrazba, pridobljena v izobraževalnem sistemu, ključno vpliva na izboljšanje položaja posameznika na trgu dela in posledično zmanjšanje verjetnosti za brezposelnost in



izboljšano zaposljivost (Blöndal, Field in Girouard, 2002, str. 44). Izobrazba torej daje neko osnovno znanje in izboljša zaposljivost pa tudi splošen položaj posameznika na trgu dela, vendar naj bi šele delovne izkušnje dale uporabno vrednost. Trbanc (2007, str. 50–60) zato kot ključno konkurenčno pomanjkljivost mladih navaja pomanjkanje delovnih izkušenj.

Individualni dejavniki (na katere se osredotočam tudi sama pri svojem raziskovanju) pa so za Trbančevo tiste lastnosti, po katerih se mladi razlikujejo od starejših kategorij delovne sile in jih lahko opišemo kot prednosti ali slabosti. Kot ključno konkurenčno prednost mladih navaja novejša in kompleksnejša znanje, ki ga prinašajo iz izobraževalnega procesa, ter več spretnosti in kompetenc, po katerih delodajalci zaradi spreminjajoče se narave dela veliko povprašujejo, kot so npr.: uporaba računalnika, aplikacij in interneta, sposobnosti iskanja in uporabe različnih informacij, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, projektno delo, aktivna uporaba tujih jezikov ipd. (prav tam, str. 57–58).

#### **3.1.4 Ujemalni problem**

Na makroravni gre pri prehodih iz izobraževanja v zaposlitev za vprašanje usklajenosti in medsebojne povezanosti izobraževalnega sistema in trga dela ter institucionalne podpore mladim pri prehodu med njima (Trbanc, 2007, str. 39). Na mikroravni se pri prehodu diplomanta v zaposlitev zgodi prenos znanja, ki ga je diplomant pridobil v študijskem procesu, na konkretne delovne situacije. Ravno v tem procesu pa dostikrat pride do vprašanja kompatibilnosti med posameznikom, izobrazbo in profesionalno usmeritvijo. Pri tem horizontalno neujemanje pomeni, da je posameznik zaposlen v skladu s svojo ravno izobrazbo, ne pa tudi smerjo; vertikalno neujemanje pa, da je zaposlen v skladu s smerjo izobrazbe, ne pa tudi ravno (Melink in Pavlin, 2012, str. 24). Do ujemalnega problema pride, ko se ljudje s podobno izobrazbo začnejo razporejati po zelo različnih poklicih. Kadar je tega veliko, se začne izgubljati pridobljeno šolsko znanje ljudi, kadar pa je tega premalo (ko prevladuje specialistično znanje), pa se lahko pojavijo zastoji v tej smeri zaposlovanja. Kadar obstaja veliko število diplomantov za zelo specifične poklice ob hkratnem zelo omejenem »bazenu« delovnih mest, zelo hitro pride do pomanjkanja povpraševanja glede na ponudbo diplomantov (Kramberger, 2007, str. 128).

Kramberger (2007, str. 129) ujemalni problem in težave mladih pri prehodu v zaposlitev pojasnjuje z naravo kadrovskih tokov za štiri tipične povezave med izobrazbo in poklicem:

- prvič, če je nek šolski program zelo poklicno usmerjen, v delovni sferi pa akterji tega poklicnega prostora in dela budno varujejo omejeno število poklicnih specializiranih

delovnih mest, bo prevelik vpis v take izobraževalne programe povzročil čakalne vrste za te zaposlitve, brezposelnost mladih s temi diplomami pa bo naraščala;

- drugič, če je nek šolski program sicer zelo poklicno usmerjen, v delovni sferi pa zanj ni kakšnih posebej nadzorovanih in poklicno specializiranih delovnih mest, se bodo morali diplomanti teh programov razpršiti po bližnji in daljni poklicni okolici, kjer si bodo lahko z dodatnim usposabljanjem (na delu) pridobili zaposlitev in plačo;
- tretjič, če pa nek šolski program ni specializiran, ampak je vsebinsko širše zastavljen, bo razpršitev diplomantov po poklicnih skupinah velika in bo do kakršnekoli kasnejše poklicne specializacije, ki spremlja poklicne kariere, moralo priti po prehodu v sfero dela, pri čemer je za mlade najtežje vstopiti v neko poklicno področje;
- končno, če imamo opravka z najširše, splošno zastavljenimi izobraževalnimi programi, to so na srednji stopnji gimnazije, ki so zasnovane tako, da vodijo v nadaljnji študij, ali pa z relativno širokimi družboslovnimi programi na terciarni ravni, potem so diplomanti na prehodu v sfero dela odvisni od utečenih praks prehoda, od lastne pobude in od splošnega položaja na trgu dela.

Ne glede na to pa izobrazbeno ujemanje ne pomeni nujno tudi ujemanja kompetenc. Ne glede na certificirano znanje imajo namreč diplomanti lahko pomanjkanje ali presežek kompetenc, veččin in znanj za določeno delovno mesto (Melink in Pavlin, 2012, str. 24).

## 3.2 KOMPETENCE

### 3.2.1 Pomen kompetenc

Do leta 1990 se je v Evropi pojem kompetenca po večini uporabljal le v povezavi s srednjo poklicno izobrazbo in je bil neposredno povezan z zelo specifičnimi nalogami, šele kasneje pa tudi pri višjih ravneh izobrazbe, za bolj kompleksne naloge. Učni načrti na vseh ravneh so se začeli prilagajati trgu dela tudi na področju kompetenc. Poročilo OECD iz leta 1994 je tako vsebovalo priporočilo, naj vsak učni načrt vsebuje osnovno znanje, vrednote in kompetence. Med letoma 1997 in 2005 je OECD definirala kompetence, ki so ključne za uspešno življenje posameznika in dobro delujočo družbo (projekt DeSeCo). Približno ob istem času je OECD začela tudi s projektom PISA – raziskovanjem učnih izidov, ki je predstavljal novost na tem področju, saj je raziskoval dejansko uporabno vrednost, pridobljeno v izobraževalnem sistemu in zunaj njega, pred tem pa so bile raziskave usmerjene večinoma v znanje. V tem času je bila pomembna prelomnica tudi na evropskih tleh, ko je Lizbonska pogodba (pa tudi nekaj drugih evropskih dokumentov) podala svoje smernice o pomenu ključnih kompetenc za posameznika in celotno družbo. V letu 2006 je bilo sprejeto Evropsko ogrodje ključnih kompetenc, ki je definiralo najpomembnejše kompetence v danem prostoru in času: sporazumevanje v maternem jeziku, sporazumevanje v tujem jeziku, matematična kompetenca in osnovne kompetence v

znanosti in tehnologiji, digitalna kompetenca, učenje učenja, družbene in državljanske kompetence, občutek za pobudo in podjetništvo kulturna zavest in izražanje. Ker so kompetence z leti vedno bolj pridobivale na pomembnosti, se je izobraževalne sisteme in učne načrte na vseh ravneh izobraževanja začelo prilagajati aktualnim ključnim kompetencam (Halász in Michel, 2011).

S premikom k učeči se družbi se je zgodil pomemben premik učnih načrtov od tega, kaj se uči, k temu, kaj se dejansko nauči. S tem se je spremenila tudi vloga profesorjev, ki je postala manj predavateljska in bolj svetovalska. Študent pa naj ne bi več toliko samo poslušal, temveč bolj sodeloval (González in Wagenaar, 2003, str. 63–64).

Na visokošolski izobrazbeni ravni je bila ravno vpeljava bolonjskega procesa tista ključna za razvoj specifičnih kompetenc, ki naj bi izboljšale zaposljivost diplomantov ter njihovo produktivnost in stabilnost zaposlitve prek več praktičnih vsebin (Blázquez, Herrarte in Llorente-Heras, 2018).

### **3.2.2 Pojem »kompetenca«**

»Dandanes se pojem kompetenca uporablja v pravu, filozofiji, lingvistiki, sociologiji, politologiji in mnogih drugih znanstvenih disciplinah, kar posledično prispeva k množici različnih definicij istega pojma, k različnim poimenovanjem enakih pojmov, k oblikovanju cele vrste posebnih kompetenc in podobno« (Kohont, 2011, str. 55). Mnogokrat se sicer pojavlja zamenjevanje pojmov kompetenca, kompetentnost, znanje, kapaciteta, sposobnost, hkrati pa tudi težave pri razlikovanju med veščinami, kompetencami in kompetentnostjo, zato je definicija zelo pomembna (Halász in Michel, 2011, str. 292).

Pukelis in Pileičikiene (2012, str. 141) tako pišeta o kompetenci kot dokazani sposobnosti uporabljati znanje, sposobnosti in osebne, družbene in metodološke zmožnosti pri delu, študiju ter pri strokovnem in osebnem razvoju. V kontekstu Evropskega ogrodja kvalifikacij se pojem kompetenca povezuje z odgovornostjo in avtonomijo posameznika pri delu.

Kohont (2011, 64) nadalje kompetence razume kot aktivacijo, uporabo in povezanost celote znanj, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot, ki mu omogočajo uspešno opravljanje vlog, nalog in reševanja problemov. Šele, ko celoto zmožnosti (ki vključuje znanje, sposobnosti in motive), samopodobe in vrednot postavimo v okvir socialnega in fizičnega okolja, kjer posameznik opravlja določeno nalogo, pa lahko govorimo o njegovi (ne)kompetentnosti.

Zadnjo definicijo uporabljam tudi sama, ko v okviru magistrskega dela govorim o pojmu kompetenca.

Opredelevitev pojma kompetenc in pristopov je veliko, zato jih je Civelli (1997<sup>5</sup>, v Kohont 2005, str. 34) razdelil v tri večje skupine:

- Francoski pristop h kompetenci je povezan s sposobnostmi, osebnimi lastnostmi, motivi in pridobljenim znanjem. Posebej poudarja tudi problem izvirne, univerzalne, splošno razumljene definicije kompetence.
- Ameriški pristop opredeljuje kompetence kot tiste karakteristike posameznika, ki so vzročno povezane s superiornim delovanjem. Pri tem je zelo poudarjena vloga najboljših posameznikov (angl. *top performers*) in managerjev.
- Britanski pristop, ki temelji na poklicnih kompetencah, pri katerih gre za zmožnost izvajanja aktivnosti v določenem poklicu skladno s standardi poklica.

Več kot pristopi nam pove analiza notranje strukture kompetenc, ki nas vodi k razlikovanju med na delovnem mestu pričakovanimi, iz tehnologije izhajajočimi in dejanskimi kompetencami, ki jih ima posameznik. Tako lahko razlikujemo, koliko bi določene kompetence morale biti razvite za opravljanje dela in koliko jih posamezniki dejansko imajo razvite (Svetlik, 2005, str. 20).

### **3.2.3 Razvrščanje kompetenc (v skupine po podobnosti)**

Kompetence v osnovi, po ravneh, delimo na ključne/temeljne/splošne oziroma generične ter na strokovne, poklicne oziroma predmetno ali organizacijsko specifične kompetence.

Splošne kompetence se lahko uporabljajo v različnih življenjskih kontekstih in so ne glede na poklic in študijsko usmerjenost pomembne za funkcioniranje posameznika v družbi ter za družbeno dobro (Svetlik, 2005, str. 21).

Muršak (2002, str. 51) ključne kompetence opredeli kot

sintezo temeljnih spretnosti, ki so pogoj za to, da posameznik lahko deluje v sodobni družbi znanja. V svojih priporočilih o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje določa Evropska komisija osem ključnih kompetenc, in sicer: sporazumevanje v maternem jeziku; sporazumevanje v tujih jezikih; matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji; digitalna pismenost; učenje učenja; socialne in državljanske kompetence; samoiniciativnost in podjetništvo; kulturna zavest in izražanje.

---

<sup>5</sup> Civelli, F.F. (1997). New competences, new organizations in a developing world. *Industrial And Commercial Training*, 29(7), 226–229.

Po Svetliku (2005, str. 22) bi lahko ključne kompetence glede na pogostost navajanja združili v posamezne sklope:

- socialne kompetence v smislu sposobnosti navezovanja dobrih odnosov z drugimi, sodelovanja oziroma dela v timih, skupnosti ipd.;
- obvladovanje maternega jezika, branje v smislu hitrega pridobivanja in pravilnega razumevanja pisnih informacij, pisno in ustno sporočanje, komuniciranje idej in informacij;
- sposobnost divergentnega mišljenja, kritičnega presojanja, ustvarjalnosti in reševanja problemov;
- obvladovanje novih tehnologij, zlasti informacijsko-komunikacijske tehnologije, medijev ipd.;
- medkulturna kompetentnost v smislu poznavanja splošne kulture in različnih kultur ter obvladovanje vsaj enega tujega jezika;
- obvladovanje strategij samostojnega učenja in načrtovanja življenjske poti oziroma osebnega razvoja;
- obvladovanje števil, matematike, analitičnega mišljenja in
- podjetniška kompetentnost v smislu sposobnosti organiziranja, načrtovanja, vodenja, odločanja ipd..

Ključne kompetence pa svoj pravi pomen pridobijo šele s hkratnim delovanjem s specifičnimi kompetencami z namenom rešitve specifičnega problema. Specifika je lahko vezana na posamezno delovno mesto (predmetno-specifične oz. poklicne kompetence) ali pa na delovno organizacijo (organizacijsko specifične kompetence).

Poklicne kompetence po Muršaku (prav tam, str. 76)

so zmožnosti, ki jih posameznik potrebuje za uspešno delovanje na določenem poklicnem področju. Delijo se na generične poklicne kompetence, ki so skupne vsem podobnim poklicem, in poklicnospecifične kompetence, ki so značilne za posamezne poklice oz. delovna področja. Predstavljajo temeljno znanje, spretnosti in sposobnosti ter druge osebne lastnosti, ki posamezniku omogočajo, da strokovno razrešuje probleme in obvladuje temeljne naloge v svojem poklicu, ter ga usposobijo za reševanje skupnih oz. splošnih problemov poklicnega dela v sodobnosti s področja informatike, varnosti, varovanja zdravja in okolja, podjetništva, komunikacije v maternem in tujem jeziku. Vključujejo sposobnost sodelovanja, reševanja metodoloških vprašanj, skrb za kakovost storitve in izdelka, poklicno motivacijo, sposobnost menjave vlog, obvladanje kritičnih situacij in samostojnost pri opravljanju dela.

Delovno specifične kompetence so vezane na posamezno delovno mesto, na določeno vlogo posameznika in so lahko prenosljive iz ene organizacije v drugo. Nasprotno so organizacijsko specifične kompetence vezane na vrednoto, organizacijsko kulturo podjetja in so prenosljive znotraj podjetja (Kohont, 2005, str. 39).

Nadalje lahko kompetence z namenom upravljanja človeških virov razvrstimo po dimenzijah na (prav tam, str. 41–42):

- pričakovane kompetence, ki jih od posameznika pričakuje družba (da je posameznik v družbi polno funkcionalen ter da prispeva k družbi, gre torej za ključne kompetence) ali

organizacija (da je posameznik uspešen pri delu, za katero ga je zaposlila organizacija – specifične kompetence);

- dejanske in potencialne kompetence, ki jih je posameznik že razvil ali pa jih ima potencial še razviti in mu omogočajo izvajanje družbenih ali organizacijskih vlog;
- opisane in stopnjevane (razlikovalne) kompetence: opisane kompetence so tiste, ki jih opredeli (opiše) organizacija ali zaposleni v okviru vrednot in standardov opravljanja dela v organizaciji. Kompetence so prikazane z intervali, ki omogočajo opise ravni kompetentnosti posameznikov.

### **3.2.4 Razvoj kompetenc v visokošolskem sistemu**

Glavni cilj visokošolskih institucij glede na bolonjsko deklaracijo naj bi bila priprava diplomantov na trg delovne sile in aktivno državljanstvo (Pavlin in Svetlik, 2008, str. 77).

Visokošolski sistem je pomemben generator tako splošnih kot specifičnih kompetenc, še posebno pomembna pa je njegova vloga pri razvoju profesionalnih kompetenc.

S pedagoškega in andragoškega vidika na razvoj kompetenc posameznika v visokošolskem izobraževanju vplivajo načini poučevanja (skupinske naloge, raziskovalni projekti, delovna praksa in pripravništvo, v prakso usmerjeno poučevanje, projektno in problemsko učenje), načini učenja (učenje, ki presega potrebe izpita, učenje za najvišje ocene) ter značilnosti študijskega programa (zahtevnost programa, ali delodajalci poznajo program, usmerjenost v poklic oz. profesionalizacija) (Pavlin, 2015).

Kadar je razvoj profesionalnih in generičnih kompetenc eden od glavnih ciljev visokošolskega sistema, je pomembno, da razvoj programov in predmetov temelji na razvojnih modelih, ki upoštevajo dejanske karijerne poti diplomantov, pojasnjen mora biti tudi razvoj kompetenc na osnovi preostalih učnih izkušenj pred, med in po študiju. Visokošolski sistem mora razviti in prilagoditi učne načrte, ki bodo podpora pri doseganju tega cilja. Nujno pri tem je, da se vzpostavijo sistemi preverjanja znanja, ker ima to pri razvoju kompetenc izjemno vlogo. Visokošolski programi morajo biti tudi dovolj zahtevni, da dosežejo potrebno raven razvitosti kompetenc. Ključno je tudi povečevanje integralne vloge trga dela pri učenju in profesionalnem razvoju visokošolskih diplomantov (prav tam, str. 73–75).

### 3.3 REZULTATI DOSEDANJIH RAZISKAV NA TEM PODROČJU

Ocenjevanje oziroma merjenje stopenj razvitosti kompetenc je pomembno, kajti tisto, kar je merljivo, je bolj učeno s strani učiteljev in učencev (Halász in Michel, 2011, str. 293).

Različne študije definirajo različne kompetence, ki jih delodajalci želijo prepoznati pri mladih diplomantih. Posameznik kompetence razvija večinoma (vendar ne izključno) v obdobju izobraževanja (Pavlin, 2012, 21), vendar pa izobraževalni sistem ni edini generator kompetenc. Posameznik te pridobiva tudi v družbi, družini in z delovnimi izkušnjami (Melink in Pavlin, 2012, str. 17).

Tradicionalno so bile raziskave bolj usmerjene k učinkom človeškega kapitala na rezultat trga dela z vidika formalne izobrazbe in delovnih izkušenj, vendar pa vedno večja fleksibilnost, dimenzionalnost in kompleksnost trga dela zahtevajo bolj celovit kazalnik zalog človeškega kapitala, med posamezniki z isto izobrazbo in delovno dobo namreč obstajajo velika heterogenost pri kompetencah. Poleg izobrazbe današnja družba namreč zahteva visoko raven določenih kompetenc in sposobnosti, ki posameznikom omogočajo, da se prilagajajo spreminjajoči se družbi in izvajajo nove naloge (Blázquez in drugi, 2018).

Kompetencam diplomantov se tako da veliko pozornosti tako z ekonomskega kot tudi izobraževalnega vidika. Interes za kompetence diplomantov izhaja iz dejstva, da je prehod iz izobraževanja na trg dela ključna prelomnica v življenju diplomantov, zato je pomembno vedeti, katere kompetence jim dajejo možnost za dobro zaposlitev (katere kompetence so torej zaželeni med delodajalci) tako z vidika posameznika kot z vidika izobraževalnega sistema (prav tam).

Avtorji različnih raziskav si niso enotni, katere kompetence – generične ali predmetno-specifično – so za zaposljivost diplomantov bolj pomembne. Nekateri avtorji tako poudarjajo pomen kompetenc, ki so prenosljive med različnimi delovnimi mesti (npr. reševanje problemov, komunikacijske kompetence, učenje učenja itd.), medtem ko drugi poudarjajo kompetence, ki so vezane na poklic ali delovno mesto (tehnične ipd. kompetence).

Evropska<sup>6</sup> raziskava Tuning je ena od bolj zgodnjih raziskav na tem področju (opravljala se je v letih 2001–2002) in se je ukvarjala z učinki visokošolskega izobraževanja na razvoj kompetenc diplomantov v šestnajstih evropskih državah. Raziskava se je osredotočala na razvoj

---

<sup>6</sup> Vse raziskave, opisane v tem podpoglavju, so evropske, zaradi relevantnosti.

kompetenc na osnovi učnih načrtov in vprašanje, ali diplomanti pridobijo kompetence, določene v učnih načrtih. Opravljena je bila v sodelovanju z diplomanti, delodajalci in akademiki na sedmih študijskih področjih: poslovanje, kemija, izobraževanje, geologija, zgodovina, matematika in fizika. Raziskava se je posvečala tako splošnim kot predmetno-specifičnim kompetencam<sup>7</sup> (González in Wagenaar, 2003).

Raziskovalci so generične kompetence razdelili na (prav tam, str. 70–71):

1. Instrumentalne kompetence: tiste, ki imajo instrumentalno vlogo. Nadalje so jih razdelili na:
  - a. kognitivne sposobnosti: za razumevanje in upravljanje idej in misli;
  - b. metodološke sposobnosti: za upravljanje okolja, organiziranje časa in strategij učenja, sprejemanje odločitev ali reševanje problemov;
  - c. tehnološke veščine: povezane z uporabo tehnoloških naprav, računanjem in upravljanjem informacij;
  - d. jezikovne veščine: ustna ali pisna komunikacija ali znanje tujega jezika.
2. Medosebne kompetence:
  - a. individualne lastnosti: povezane s sposobnostmi izražanja čustev in (samo)kritičnimi sposobnostmi;
  - b. socialne veščine: povezane z medosebnimi veščinami, delom v skupini, izražanjem družbene ali etične zaveze.
3. Sistemske kompetence: tiste veščine in sposobnosti, ki se navezujejo na celoten sistem. Te kompetence naj bi združevale kombinacijo razumevanja, občutljivosti in znanja, ki posamezniku omogoča, da vidi celo sliko. Te sposobnosti vključujejo sposobnost načrtovanja sprememb z namenom napredka v sistemu in oblikovanje novega sistema. Predpogoj za razvoj sistemskih kompetenc so razvite instrumentalne in medosebne kompetence.

Pri tridesetih generičnih kompetencah, razdeljenih v tri kategorije, so morali delodajalci in diplomanti označiti, koliko je posamezna kompetenca pomembna pri njihovem delu in koliko so jo diplomanti po njihovem mnenju v študijskem programu razvili.

Kot najpomembnejše so delodajalci in delojemalci označili sposobnost analize in sinteze, sposobnost učenja, reševanje problemov, sposobnost uporabe znanja v praksi, sposobnost

---

<sup>7</sup> V nadaljevanju se posvečam le generičnim kompetencam iz raziskave Tuning, predmetno-specifične so namreč različne glede na študijsko področje in kot takšne preobsežne za obravnavo v tem delu.



prilaganja, skrb za kakovost, upravljanje informacij, samostojnost pri delu in timsko delo. Kot najmanj pomembne pa so izbrali: razumevanje kultur in navad drugih držav, spoštovanje raznolikosti in multikulturalnosti, sposobnost dela v mednarodnem okolju, vodenje, raziskovalne veščine, priprava in vodenje projektov ter znanje tujega jezika.

Kot najbolj razvite kompetence so se izkazale: sposobnost učenja, osnovno splošno znanje, sposobnost samostojnega dela, sposobnost analize in sinteze, upravljanje informacij, raziskovalne veščine, reševanje problemov, skrb za kakovost in volja za uspeh. Kar šest teh kompetenc se sklada s kompetencami, ki so jih delodajalci in diplomanti prepoznali kot najpomembnejše. Najslabše razvite kompetence pa naj bi glede na raziskavo bile vodenje, razumevanje kultur in navad drugih držav, znanje tujega jezika, sposobnost komunikacije s strokovnjaki drugih strok, sposobnost dela v mednarodnem okolju in sposobnost dela v multidisciplinarni ekipi (prav tam, str. 33–34). Nekatere izmed najslabše razvitih kompetenc so bile ravno tiste, ki so bile tudi med najmanj pomembnimi.

Raziskava CHEERS je potekala v enajstih evropskih državah in na Japonskem med letoma 1998 in 2002, raziskovalni vzorec so predstavljali diplomanti, ki so diplomirali med letoma 1994 in 1995, in so odgovarjali na anketni vprašalnik, ki pa je bil dopolnjen tudi z intervjuji z delodajalci in diplomanti. Vprašalnik je obravnaval njihov socialno-biografski profil, njihovo študijsko izkušnjo in (samo-zaznane) kompetence, pridobitev zaposlitve, delo in kariero od dneva diplomiranja in povezave med izobraževanjem in delom (Schomburg in Teichler, 2006, str. 21). Diplomanti so med drugim morali oceniti, koliko so kompetence razvili v času študija in koliko morajo biti te razvite za opravljanje trenutnega dela. Samoocenjevalna lestvica je vključevala 36 kompetenc, ki niso bile kategorizirane. Ugotovitve so bile, da so praviloma za opravljanje trenutnega dela potrebne bolj razvite kompetence, kot so bile razvite v času izobraževanja. Dovolj kvalificirane ali celo prekvalificirane so se diplomanti počutili le pri petih (od 36) kompetencah: področno teoretično znanje, široko splošno znanje, znanje tujih jezikov, učne sposobnosti in ročne spretnosti. V največjem primanjkljaju so bile glede na potrebe kompetence pogajanje, načrtovanje, računalniške spretnosti, upravljanje časa, sprejemanje odgovornosti in sprejemanje odločitev, delo pod pritiskom, vodenje in vpeljevanje pravil. Očitno je bilo, da so se diplomanti čutili bolj pripravljene za delo, kot je bilo potrebno, pri kompetencah, ki so poudarjene v učnih načrtih, manj pripravljene pa so se čutili pri prenosu znanja na dejanske praktične naloge (prav tam, str. 97–101).

Novejši raziskavi, ki predstavljata tudi bazo primarnih podatkov za več kasnejših raziskav, sta raziskavi REFLEX in HEGESCO. V raziskavo REFLEX je bilo vključenih 16 evropskih držav, v raziskavo HEGESCO, kot nadgradnjo, pa še 6 (vključno s Slovenijo). Raziskavi temeljita na anketnem vprašalniku, ki so ga izpolnjevali diplomanti 4–5 let po zaključku izobraževanja, in sicer za raziskavo REFLEX v letih 2005 in za HEGESCO v letu 2008 (Svetlik in drugi, 2009, str. 7–9). Glede na raziskavi naj bi bile za zaposljivost diplomantov ključne naslednje kompetence, ki naj bi jih diplomanti pridobili v visokošolskem sistemu: sposobnost uporabe računalnika in interneta; sposobnost učinkovite uporabe časa; zmožnost produktivnega dela z drugimi; obvladovanje lastnega področja dela oziroma discipline ter zmožnost dela pod pritiskom (prav tam, str. 62–63). Diplomanti so sicer morali ocenjevati, koliko so s študijskim programom razvili posamezno kompetenco (skupno jih je bilo 22) in koliko bi morala biti idealno razvita za opravljanje trenutnega dela. Na splošno je za večino kompetenc veljalo, da so razvite manj, kot bi bile dejansko potrebne za opravljanje dela. Največji primanjkljaj je bil pri kompetencah obvladovanja svojega področja oziroma discipline in sposobnosti dela pod pritiskom. Kompetence, za katere je veljalo obratno – tiste, ki so torej bile bolj razvite, kot dejansko zahteva delo, pa so bile: sposobnost uporabe računalnika in interneta, sposobnost pridobivanja novega znanja, pripravljenost dvomiti v svoje ali tuje ideje. V Sloveniji so bile glede na raziskavo HEGESCO najbolj potrebne kompetence: obvladovanje svojega področja oziroma discipline, zmožnost produktivnega dela z drugimi in sposobnost razjasniti pomen drugim. Največji primanjkljaj pa je bil pri kompetencah sposobnost pisanja in govorjenja v tujem jeziku, sposobnost javnega nastopanja, pripravljenost dvomiti v svoje ali tuje ideje (prav tam, str. 57–58).

Izhajajoč iz mednarodne primerjalne študije »Pomen mednarodne študijske mobilnosti za delo in zaposlitev – primerjava ugotovitev v Braziliji, Čilu, Sloveniji in na Finskem« pa se med za delodajalce pomembnimi kompetencami, pridobljenimi v visokošolskem sistemu, pojavljajo nove, ki temeljijo na mednarodni študijski mobilnosti in iz nje tudi izhajajo. Te kompetence so: povečana samozavest, stiki s tujimi študenti in podjetji, strokovno znanje in izkušnje na študijskem področju, poznavanje novih/drugih oblik dela, poznavanje drugih kultur in okolij, fleksibilnost, podjetništvo in samoiniciativa, izboljšano znanje tujih jezikov (Žagar in Kelava, 2014, str. 259).

## 4 EMPIRIČNE ANALIZE UJEMANJA PRIČAKOVANIH IN DEJANSKIH KOMPETENC

### 4.1 IZBOR DRŽAV ZA PRIMERJALNO ANALIZO IN NEKATERE ZNAČILNOSTI NJIHOVIH TRGOV DELA

Na osnovi teorije sem se odločila, da za primerjavo zahtev oziroma pričakovanj delodajalcev in ponudbe diplomantov poleg Slovenije izberem še dve državi (ki sta bili zajeti v raziskavo »Zaposljivost diplomantov z vidika delodajalcev«), v katerih so imeli diplomanti leta 2010, ko se je izvajala omenjena raziskava, najmanj težav pri prehodu na trg dela, ter dve državi, v katerih so imeli diplomanti največ težav pri prehodu na trg dela<sup>8</sup> (gl. Tabela 4.1).

Državi, v katerih so se mladi s terciarno izobrazbo<sup>9</sup>, stari do 34 let, pri prehodu na trg dela v letu 2010 srečevali z največ težavami, sta Grčija (zaposlenost takšnih diplomantov je v roku 1–3 let po zaključku šolanja bila le 60-odstotna) in Italija (zaposlenost takšnih diplomantov je v roku 1–3 let po zaključku šolanja bila le 65-odstotna). Državi z najvišjo zaposlenostjo diplomantov pa sta v letu 2010 bili Malta (zaposlenost takšnih diplomantov je v roku 1–3 let po zaključku šolanja bila 97-odstotna) ter Nizozemska (zaposlenost takšnih diplomantov je v roku 1–3 let po zaključku šolanja je bila 95-odstotna). Zaposlenost diplomantov s terciarno izobrazbo, starih do 34 let, je bila v Sloveniji leta 2010 84-odstotna.

Tabela 4.1: Stopnja zaposlenosti mladih v starosti do 34 let s terciarno izobrazbo v roku 1–3 let po zaključku šolanja

| Država                    | Odstotek zaposlenosti diplomantov v letu 2010 |
|---------------------------|---|
| Grčija                    | 60,4  |
| Italija                   | 64,8  |
| Evropska unija (27 držav) | 82,6  |
| Slovenija                 | 84,3  |
| Nizozemska                | 94,8  |
| Malta                     | 97,1  |

<sup>8</sup> Kljub temu, da na osnovi zaposlenosti izbiram državo za primerjavo, pa je treba poudariti, da na zaposlenost diplomantov ne vpliva samo zaposljivost, temveč tudi ostali dejavniki kot npr. absorpcijska sposobnost gospodarstva ipd.

<sup>9</sup> V evropski statistiki se kot terciarna izobrazba šteje tudi V. raven izobrazbe.

Vir: Eurostat (2017).

Trg dela znotraj EU je heterogen, kar se je še posebej pokazalo ob gospodarski krizi.

Trg dela na Malti je relativno stabilen in ga gospodarska kriza ni tako prizadela kot nekatere druge države v EU (npr. Slovenija, Grčija, Italija). Če je stopnja rasti zaposlenosti v letih 2008–2009 rahlo padla, pa se je že v letu 2010 povzpela na raven izpred krize, ki je bila precej nad povprečjem EU. Strukturna brezposelnost je razvidna predvsem pri kadrih z nižjo stopnjo izobrazbe ob hkratnem podatku, da je stopnja terciarno izobraženih na Malti višja od povprečja EU. V času gospodarske krize se je povečalo tako število zaposlenih žensk kot tudi starejše delovno aktivne populacije. Veliko je zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, predvsem pri novih delovnih mestih in zaposlitvah žensk. Relativno nizka stopnja brezposelnosti na Malti zakriva pomembne razlike v profilu brezposelnih. V letu 2012 je npr. nekaj manj kot polovica brezposelnih iskala službo več kot eno leto in so bili opredeljeni kot dolgotrajno brezposelni. Takšna strukturna brezposelnost je tudi posledica neusklajenosti med spretnostmi, ki jih ponujajo brezposelni, in med zahtevami delodajalcev (Central Bank of Malta, 2013).

Nizozemski trg dela je stabilen, nanj prav tako kot na Malto gospodarska kriza skorajda ni vplivala. Slovi po nizki brezposelnosti in relativno stabilni rasti plač. Največji minus je segmentiranost trga dela, na manjši fleksibilen segment (navadno gre za mlajše delavce, ki delajo po pogodbah za določen čas oziroma v drugih negotovih oblikah dela) in večji rigorozen segment, pri čemer največje posledice pretresov čuti manjši segment. Tudi za nizozemski trg dela so značilne zaposlitve za delovni čas, ki je krajši od polnega, in to celo v največji meri v EU. Značilno je tudi zgodnje upokojevanje in veliko upokojitev (Gerritsen in Høj, 2013).

Italija se je že pred gospodarsko krizo ukvarjala s slabo rastjo produktivnosti in velikim javnim dolgom, kar je imelo posledice za trg delovne sile, ki ga je naknadno zelo prizadela še gospodarska kriza. Glede na indeks socialne pravičnosti iz leta 2014 so za italijanski trg dela značilen slab dostop do trga dela (za njo sta zaostali le Grčija in Hrvaška), zgodnje upokojevanje, boljša zaposljivost nižje izobraženih od višje izobraženih in zelo visoka brezposelnost mladih (Ciccarone, Dente in Rosini, 2016).

Kot že omenjeno, sta za Grčijo značilna zelo slab dostop do trga dela in visoka brezposelnost, ki se je še povečala v času gospodarske krize, še posebej v letih 2010–2013, vendar je bila visoka tudi že pred gospodarsko krizo. Značilna sta tudi visok delež brezposelnih žensk in

mladih ter visok delež samozaposlenih. Grški trg dela lahko skupaj z italijanskim in španskim uvrstimo med tiste, ki jih je gospodarska kriza najbolj prizadela, zaradi česar so bile sprejete tudi reforme, namenjene fleksibilizaciji delovne sile (zmanjšanje stroškov odpravnin, zmanjšanje vloge sindikatov ipd.), katerih učinki pa še niso jasni (Kosma, Papatrou, Tsochatzi in Zioutou, 2017; Moutos, 2015).

Slovenski trg dela je bil v času pred gospodarsko krizo relativno stabilen (npr. stopnja registrirane brezposelnosti je bila v letu 2008 le 6,3 %), z varnostjo zaposlitev in zgodnjim upokojevanjem. V času gospodarske krize pa ga je zaznamovala visoka brezposelnost (npr. 12 % v letu 2012) – podobna tisti iz transformacijske krize, slab položaj delavcev, še posebej mladih, razširile so se prekarne oblike dela, začele so se reforme, namenjene večji fleksibilizaciji trga dela. Delež mladih brezposelnih se je v strukturi brezposelnosti sicer zmanjševal tudi v času krize, vendar pa je bilo hkrati zaznanega več podaljševanja izobraževanja ter študentskega dela, čemur torej lahko pripišemo nižjo brezposelnost mladih, vendar ne hkrati večje zaposlenosti (Domadenik in drugi, 2013).

#### 4.2 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – MEDNARODNO (RAZISKAVA EPGE 2010)

Pomen (vrstni red) posameznih vrst pričakovanih kompetenc za delodajalce, izražen prek vrednosti povprečja neke kompetence, je nekoliko drugačen, kot pa je pomen/prisotnost (vrstni red) dejanskih kompetenc pri diplomantih (gl. Tabelo 4.2). Pri delodajalcih imajo najvišje vrednosti socialne kompetence (komunikacijske kompetence, prilagodljivost, timsko delo itn.) ter strokovna kompetenca računalništvo, šele nato vodstvene in preostale strokovne kompetence (gl. npr. Tabelo 4.3). Pri zaposlenih pa delodajalci opažajo večji poudarek na določenih strokovnih kompetencah, matematični pismenosti in znanju tujih jezikov. To sta tudi dve kompetenci, ki sta pri diplomantih dejansko bolj razviti, kot pričakovani s strani delodajalcev, delodajalci pa so ju glede pomembnosti uvrstili na dno lestvice, kar je zelo presenetljivo. Razlog bi morda lahko iskali v tem, da jim je tako samoumevno, da diplomanti te kompetence posedujejo, da so za njih izgubile pomen. V Tabeli 4.4 lahko tudi opazimo, da je največja razlika med dejanskimi in pričakovanimi kompetencami pri socialnih kompetencah, na splošno pa so nezadovoljni z razvitostjo vseh treh kategorij kompetenc, saj je razlika med

dejanskimi in pričakovanimi kompetencami vedno negativna – delodajalci torej pri vseh kompetencah pričakujejo več, kot dobijo.

Te ugotovitve lahko kažejo na naslednje trende:

- usmeritev gospodarstev k storitvenim dejavnostim bolj kot k razvoju in industriji ter posledično želja po večji razvitosti kompetenc, katerih razvoj je bil v času usmerjenosti k industriji zanemarjen;
- zatajena težnja delodajalcev po uvajanju avtoritarnejše organizacijske kulture in večjem discipliniranju, ubogljivosti, prilagodljivosti zaposlenih na zahteve vodstva in vodilnih menedžerjev. Z drugimi besedami, slovenski delovni sili po mnenju delodajalcev manjkajo socialne kompetence, kot so poslušnost, ubogljivost in podredljivost, prej kot pa znanje, zato pri rekrutiranju in selekciji kadrov najverjetneje postavljajo v ospredje prav te vrste kompetenc (kar izraža željo po uvedbi unitarizma kot strateškega cilja slovenskih podjetij/organizacij, kar je sicer značilnost ameriškega tip vodenja podjetij/organizacij);
- zelo visoko po pomembnosti je pozicionirana kompetenca računalniška pismenost, kar lahko pripisujemo tudi trendu digitalizacije.

Tabela 4.2: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami na mednarodni ravni – podrobne kompetence

Opisna statistika

|  | N                      | Min | Max | AS   | SD   | N                   | Min | Max | AS   | SD   |
|--|------------------------|-----|-----|------|------|---------------------|-----|-----|------|------|
|  | PRIČAKOVANE KOMPETENCE |     |     |      |      | DEJANSKE KOMPETENCE |     |     |      |      |
| Timsko delo in sodelovanje                   | 6992                   | 1   | 4   | 3,67 | ,517 | 6605                | 1   | 4   | 3,29 | ,608 |
| Prilagodljivost                              | 6982                   | 1   | 4   | 3,60 | ,554 | 6605                | 1   | 4   | 3,19 | ,641 |
| Računalniška pismenost                       | 6991                   | 1   | 4   | 3,59 | ,581 | 6605                | 1   | 4   | 3,40 | ,585 |
| Komunikacijske kompetence                    | 6998                   | 1   | 4   | 3,59 | ,566 | 6605                | 1   | 4   | 3,23 | ,623 |
| Analično razmišljanje in reševanje problemov | 6966                   | 1   | 4   | 3,55 | ,593 | 6605                | 1   | 4   | 3,18 | ,650 |
| Dobre bralne/ pisne spretnosti               | 6975                   | 1   | 4   | 3,55 | ,604 | 6605                | 1   | 4   | 3,34 | ,610 |
| Sektorske kompetence                         | 6936                   | 1   | 4   | 3,52 | ,688 | 6605                | 1   | 4   | 3,25 | ,655 |
| Načrtovanje in organiziranje                 | 6973                   | 1   | 4   | 3,46 | ,615 | 6605                | 1   | 4   | 3,16 | ,649 |
| Sposobnost sprejemanja odločitev             | 6954                   | 1   | 4   | 3,41 | ,641 | 6605                | 1   | 4   | 3,12 | ,666 |
| Matematična pismenost                        | 6900                   | 1   | 4   | 3,28 | ,709 | 6605                | 1   | 4   | 3,32 | ,564 |
| Znanje tujih jezikov                         | 6953                   | 1   | 4   | 3,03 | ,934 | 6605                | 1   | 4   | 3,24 | ,707 |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Tabela 4.3: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi tremi kategorijami kompetenc na mednarodni ravni

| Opisna statistika             |           |     |     |        |         |
|-------------------------------|-----------|-----|-----|--------|---------|
|                               | N         | Min | Max | AS     | SD      |
| <b>PRIČAKOVANE KOMPETENCE</b> |           |     |     |        |         |
| Ideal_SOCIAL                  | 6942      | 1   | 4   | 3,6014 | 0,37802 |
| Ideal_MANAG                   | 6939      | 1   | 4   | 3,4382 | 0,5352  |
| Ideal_PROF                    | 6771      | 1   | 4   | 3,3963 | 0,41221 |
| Ideal_AVG                     | 6711      | 1   | 4   | 3,4796 | 0,33949 |
| <b>DEJANSKE KOMPETENCE</b>    |           |     |     |        |         |
| Dej_PROF                      | 6605      | 1   | 4   | 3,2767 | 0,45849 |
| Dej_SOCIAL                    | 6605      | 1   | 4   | 3,263  | 0,4952  |
| Dej_MANAG                     | 6605      | 1   | 4   | 3,1379 | 0,59985 |
| Dej_AVG                       | 6605      | 1   | 4   | 3,2465 | 0,45576 |
| Veljavni (listwise)           | N<br>6310 |     |     |        |         |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Tabela 4.4: Opisna analiza razlike med dejanskimi in pričakovanimi tremi kategorijami kompetenc

| Opisna statistika     |      |     |      |         |         |
|-----------------------|------|-----|------|---------|---------|
|                       | N    | Min | Max  | AS      | SD      |
| Delta_SOCIAL          | 6524 | -3  | 2,25 | -0,3435 | 0,53593 |
| Delta_MANAG           | 6520 | -3  | 3    | -0,3048 | 0,71077 |
| Delta_PROF            | 6369 | -3  | 3    | -0,1339 | 0,55957 |
| Delta_AVG             | 6310 | -3  | 2    | -0,2434 | 0,49154 |
| Veljavni N (listwise) | 6310 |     |      |         |         |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).



Koliko so bili delodajalci zadovoljni z razvitostjo kompetenc diplomantov za opravljanje dela v njihovem podjetju, pa je bilo v veliki meri odvisno od glavne dejavnosti podjetja.

Bivariatna povezanost spremenljivke »glavna dejavnost podjetja« in spremenljivke »V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s tem, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v vašem podjetju« nam namreč pove, da sta spremenljivki statistično značilno povezani (Pearson hi-kvadrat = 66,284, prostostna stopnja = 16, sign. = 0,0, jakost te povezanosti je nizka, Cramer's V = 0,05) (gl. prilogo A).

Obstajajo namreč razlike med zadovoljstvom delodajalcev s kompetencami pri njih zaposlenih diplomantov glede na glavno dejavnost podjetja (gl. npr. Tabelo 4.5, Prilogo A). Če posplošim, se z izjavo, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v njihovem podjetju, v največjem deležu strinjajo delodajalci iz dejavnosti javnih storitev, najmanj pa delodajalci iz dejavnosti trgovina, namestitev in gostinske storitve.

Tabela 4.5: Analiza povezanosti – posplošeno: glavna dejavnost podjetja \* Q31. V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s sledečo trditvijo: »Višje- in visokošolski diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, imajo spretnosti, ki so potrebne za delo v mojem podjetju.«? Crosstabulation

|  | Skupaj »ne strinjam se« | Skupaj »se strinjam« |
|--|-------------------------|----------------------|
| <b>Industrija</b>  | 10,30 %                 | 88,00 %              |
| Gradbeništvo, prevoznništvo, informacijska in komunikacijska tehnologija | 10,40 %                 | 87,60 %              |
| Trgovina, namestitev in gostinske storitve                               | 10,70 %                 | 88,10 %              |
| Javne storitve   | 6,90 %                  | 91,20 %              |
| Ne-javne storitve  | 8,40 %                  | 89,60 %              |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

#### 4.3 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – SLOVENIJA V MEDNARODNI PERSPEKTIVI (RAZISKAVA EPGE 2010)

Iz Tabele 4.6 in Tabele 4.7 (ter iz Priloge B, Priloge C in Priloge Č) je razvidno, da so si delodajalci iz vseh primerjalnih držav enotni – v nobeni od kategorij kompetenc niso zadovoljni z njihovo razvitostjo, največja pričakovanja pa gojijo do strokovnih kompetenc diplomantov.

Največja pričakovanja do diplomantov imajo malteški delodajalci, vendar pa so ti tudi tisti, ki kompetence svojih diplomantov ocenjujejo kot najbolj razvite. Ne glede na to je razlika med dejansko in pričakovano razvitostjo kompetenc med malteškimi delodajalci še vedno višja od tiste na Nizozemskem. Nizozemski delodajalci so torej tisti, ki so lahko z razvitostjo kompetenc svojih diplomantov najbolj zadovoljni, saj je razlika med dejanskimi in pričakovanimi kompetencami pri njih najmanjša.

Slovenski delodajalci imajo v primerjavi z delodajalci iz drugih primerjalnih držav srednje visoka pričakovanja, razlika med dejansko in pričakovano razvitostjo kompetenc diplomantov pa je pri njih najvišja, tudi sama po sebi je precej visoka. Najvišja je pri strokovnih kompetencah, ki jih slovenski delodajalci pričakujejo v največji meri.

Na splošno iz Tabele 4.8 izhaja, da so s kompetenčno opremljenostjo diplomantov najbolj zadovoljni malteški delodajalci. Kar 93 % se jih je namreč strinjalo, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v njihovem podjetju, od tega se jih je 68 % s to trditvijo močno strinjalo. Sledijo jim nizozemski delodajalci, ki so se s to trditvijo strinjali v 89,5 %. Grški delodajalci so se s to trditvijo strinjali v 89 %, italijanski v 78 %, slovenski pa v 77 %. Slovenski delodajalci so torej tisti, ki so najmanj zadovoljni s kompetenčno opremljenostjo diplomantov.

Skupno gledano, lahko iz analize razberemo, da okvirno obstaja določena povezanost med zadovoljstvom s kompetencami diplomantov ter stopnjo zaposlenosti diplomantov v posamezni državi, vseeno pa je vredno razmisleka, ali je za nižjo zaposlenost diplomantov v Grčiji, Sloveniji in Italiji res kriva kompetentnost. Zanimivo je namreč, da je ne glede na to, da je 89,5 % nizozemskih delodajalcev menilo, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v njihovem podjetju, kar 32 % teh delodajalcev poslalo več kot 50 % zaposlenih na izobraževanje za izboljšanje spretnosti (gl. Tabelo 4.9). Te

številke pa so pri državah (z izjemo Slovenije), kjer so bili delodajalci z razvitostjo kompetenc manj zadovoljni, nižje. Izjema pri tem je bila Slovenija, kjer so delodajalci v primerjavi s kolegi iz primerjanih držav v največji meri pošiljali zaposlene z diplomami na dodatna izobraževanja. To lahko interpretiramo, kot da so slovenski delodajalci dejansko zaznali neko pomanjkanje pri zaposlenih z diplomami in ga tudi aktivno poskušali odpraviti.

Tabela 4.6: Opisna analiza primerjave med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami v primerjalnih državah

| Opisna statistika             |            |        |         |        |        |        |           |        |       |        |            |        |
|-------------------------------|------------|--------|---------|--------|--------|--------|-----------|--------|-------|--------|------------|--------|
|                               | Vse države |        | Italija |        | Grčija |        | Slovenija |        | Malta |        | Nizozemska |        |
|                               | N          | AS     | N       | AS     | N      | AS     | N         | AS     | N     | AS     | N          | AS     |
| <b>PRİČAKOVANE KOMPETENCE</b> |            |        |         |        |        |        |           |        |       |        |            |        |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>           | 6942       | 3,6014 | 395     | 3,4643 | 197    | 3,5878 | 201       | 3,4020 | 99    | 3,6343 | 191        | 3,2691 |
| <b>Ideal_MANAG</b>            | 6939       | 3,4382 | 398     | 3,4611 | 197    | 3,4949 | 204       | 3,3873 | 100   | 3,8400 | 198        | 3,2576 |
| <b>Ideal_PROF</b>             | 6771       | 3,3963 | 399     | 3,6197 | 200    | 3,7275 | 203       | 3,5714 | 100   | 3,8675 | 199        | 3,4849 |
| <i>Ideal_AVG</i>              | 6711       | 3,4796 | 394     | 3,5198 | 195    | 3,6275 | 201       | 3,4609 | 99    | 3,7576 | 190        | 3,3459 |
| <b>DEJANSKE KOMPETENCE</b>    |            |        |         |        |        |        |           |        |       |        |            |        |
| <b>Dej_PROF</b>               | 6605       | 3,2767 | 368     | 3,2505 | 193    | 3,3016 | 195       | 3,0995 | 99    | 3,4768 | 195        | 3,2256 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>             | 6605       | 3,263  | 368     | 3,1590 | 193    | 3,0104 | 195       | 2,8718 | 99    | 3,4495 | 195        | 3,1282 |
| <b>Dej_MANAG</b>              | 6605       | 3,1379 | 368     | 3,2385 | 193    | 3,2500 | 195       | 3,0551 | 99    | 3,4848 | 195        | 3,1590 |
| <i>Dej_AVG</i>                | 6605       | 3,2465 | 368     | 3,2295 | 193    | 3,2299 | 195       | 3,0420 | 99    | 3,4747 | 195        | 3,1837 |
| Veljavni N<br>(listwise)      | 6310       |        | 364     |        | 188    |        | 192       |        | 98    |        | 185        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Tabela 4.7: Opisna analiza razlike med dejanskimi in pričakovanimi tremi kategorijami kompetenc v primerjalnih državah

**Opisna statistika**

|                       | Vse države |         | Italija |        | Grčija |        | Slovenija |        | Malta |        | Nizozemska |        |
|-----------------------|------------|---------|---------|--------|--------|--------|-----------|--------|-------|--------|------------|--------|
|                       | N          | AS      | N       | AS     | N      | AS     | N         | AS     | N     | AS     | N          | AS     |
| Delta_SOCIAL          | 6524       | -0,3435 | 365     | -,2279 | 190    | -,2916 | 192       | -,3094 | 98    | -,1592 | 186        | -,0624 |
| Delta_MANAG           | 6520       | -0,3048 | 367     | -,2984 | 190    | -,4895 | 195       | -,5051 | 99    | -,3990 | 193        | -,1295 |
| Delta_PROF            | 6369       | -0,1339 | 368     | -,3872 | 193    | -,4741 | 194       | -,5168 | 99    | -,3838 | 194        | -,3286 |
| Delta_AVG             | 6310       | -0,2434 | 364     | -,2962 | 188    | -,3985 | 192       | -,4242 | 98    | -,2885 | 185        | -,1803 |
| Veljavni N (listwise) | 6310       |         | 364     |        | 188    |        | 192       |        | 98    |        | 185        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Tabela 4.8: Frekvenčna analiza odgovorov na vprašanje »V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s tem, da imajo diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih, spretnosti, ki so potrebne za delo v vašem podjetju?«

|                             |                      | Vse države         | Italija | Grčija | Slovenija | Malta | Nizozemska |
|-----------------------------|----------------------|--------------------|---------|--------|-----------|-------|------------|
|                             |                      | Odstotek odgovorov |         |        |           |       |            |
| Veljavni                    | Močno se ne strinjam | 1,3                | 2,8     | 1,5    | ,5        | 2,0   | ,0         |
|                             | Ne strinjam se       | 7,5                | 9,5     | 6,0    | 16,7      | 2,0   | 6,5        |
|                             | Strinjam se          | 56,7               | 54,8    | 61,0   | 69,6      | 25,0  | 74,5       |
|                             | Močno se strinjam    | 26,8               | 23,3    | 28,0   | 7,4       | 68,0  | 15,0       |
|                             | N/A                  | 1,7                | 1,8     |        | 1,5       | 2,0   | 1,5        |
|                             | Skupaj               | 93,9               | 92,0    | 96,5   | 95,6      | 99,0  | 97,5       |
| Manjkajoči                  | System               | 6,1                | 8,0     | 3,5    | 4,4       | 1,0   | 2,5        |
| Skupaj odstotkov            |                      | 100                | 100,0   | 100,0  | 100,0     | 100,0 | 100,0      |
| Skupaj število respondentov |                      | 7036               | 400     | 200    | 204       | 100   | 200        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Tabela 4.9: Frekvenčna analiza odgovorov na vprašanje »Kolikšen delež vaših uslužbencev z višje- in visokošolsko šolsko diplomom je v zadnjih dveh letih sodeloval pri usposabljanju za izboljševanje svojih spretnosti?«

|                             |                  | Vse države                | Italija | Grčija | Slovenija | Malta | Nizozemska |
|-----------------------------|------------------|---------------------------|---------|--------|-----------|-------|------------|
|                             |                  | <b>Odstotek odgovorov</b> |         |        |           |       |            |
| Veljavni                    | Noben            | 7,5                       | 16,5    | 5,5    | 1,0       | 10,0  | 7,0        |
|                             | Manj kot 10%     | 23,5                      | 21,8    | 31,0   | 19,6      | 31,0  | 25,5       |
|                             | 10–50 %          | 30                        | 27,3    | 37,5   | 38,7      | 26,0  | 31,5       |
|                             | Več kot 50 %     | 34,7                      | 29,0    | 24,0   | 39,2      | 23,0  | 32,0       |
|                             | DK/NA            | 4,3                       | 5,5     | 2,0    | 1,5       | 10,0  | 4,0        |
|                             | Skupaj odstotkov | 100                       | 100,0   | 100,0  | 100,0     | 100,0 | 100,0      |
| Skupaj število respondentov |                  | 7036                      | 400     | 200    | 204       | 100   | 200        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

#### 4.4 ANALIZA PRIČAKOVANJ DELODAJALCEV V PRIMERJAVI Z ZADOVOLJSTVOM DELODAJALCEV NA PODROČJU KOMPETENC DIPLOMANTOV – SLOVENIJA, PODROBNO (RAZISKAVA PKD 2016)

Slovenski delodajalci so vse dejanske kompetence ocenili nižje, kot je bilo pričakovano. Pomen (vrstni red) posameznih vrst pričakovanih kompetenc za delodajalce, izražen prek vrednosti povprečja posamezne kompetence, je nekoliko drugačen, kot pa je pomen/prisotnost (vrstni red) dejanskih kompetenc pri zaposlenih na istih delovnih mestih (gl. Tabela 4.10 in Tabela 4.11). Pri pričakovanih kompetencah imajo za delodajalce najvišje vrednosti socialne kompetence (ustna komunikacija, prilagodljivost, timsko delo itn.), šele nato sledijo strokovnost ipd. kompetence. Pri zaposlenih pa delodajalci opažajo večjo razvitost na določenih, ne vseh, strokovnih kompetencah (zlasti so to računalniška pismenost, znanje tujih jezikov, kar je nadpovprečno prisotno v slovenskem šolstvu in izobraževalnem sistemu). Šele zatem sledijo tudi druge kompetence, med njimi se na primer strokovnost za opravljanje delovnih mest pri pričakovanih kompetencah nahaja bolj v ospredju, pri dejanskih kompetencah pa precej v ozadju.

Na dnu obeh ocenjevanih vrst kompetenc (pričakovanih in dejanskih) sta ročna spretnost (ki je hkrati edina kompetenca, katere dejanska razvitost je večja od pričakovane) in vodenje. Blizu se nahajata tudi matematična pismenost ter pridobivanje in prenos znanja, dve kompetenci, ki bi ju pričakovali višje. To pomeni, da 'učenje' novega znanja, to, kar je v liberalnejših okoljih alfa in omega usposabljanja v 'učečih se organizacijah', zaenkrat ni na prednostnem seznamu kompetenc z vidika slovenskih delodajalcev. Ker je tudi naravnost k strankam relativno nizko pozicionirana kompetenca (pri pričakovanih in dejanskih kompetencah), pa čeprav je ravno ta kompetenca načelno zelo visoko vrednotena v zrelejših tržnih, storitveno orientiranih gospodarstvih, ki skrbijo za kakovost izdelkov in dober odnos do strank, bi lahko sklepali, da gre v slovenski organizacijski kulturi ta hip med delodajalci primarno (predvsem, očitno) za dve težnji in ravnanji, ki se dotikata trga dela:

- prvič, za težnjo delodajalcev po uvajanju avtoritarnejše organizacijske kulture in večjem discipliniranju, ubogljivosti, prilagodljivosti zaposlenih na zahteve vodstva in vodilnih menedžerjev. Z drugimi besedami, slovenski delovni sili po mnenju delodajalcev manjkajo socialne kompetence, kakor so poslušnost, ubogljivost in podredljivost, prej kot znanje, zato pri rekrutiranju in selekciji kadrov najverjetneje postavljajo v ospredje prav te vrste kompetenc (kar izraža željo po uvedbi unitarizma kot strateškega cilja

slovenskih podjetij/organizacij, kar je sicer značilnost ameriškega tip vodenja podjetij/organizacij). Ta ugotovitev je skladna z ugotovitvijo mednarodne raziskave iz leta 2010, kljub temu da Slovenija v letu 2010 še ni kazala teh teženj;

- drugič, gre tudi za nekoliko nekonsistenten očitek diplomantom o pomanjkanju strokovnosti, ker se po mnenju delodajalcev dejansko strokovno znanje zaposlenih nahaja na znatno nižji ravni od pričakovane (gl. kompetenco strokovnost). Toda nekonsistentnosti tega očitka ni moč skriti, saj opazimo hkrati, da delodajalcem ni prav veliko mar za ključno kompetenco, pridobivanje in prenos znanja, ki je v podjetjih/organizacijah v zrelih kapitalističnih državah pozicionirana zelo visoko, ker je osnova znotraj organizacijskega usposabljanja in prilagajanja zaposlenih na specifični delovni proces.

Čeprav so rezultati na osnovi te analize zgolj indikativni, saj je naš vzorec neslučajen internetni vzorec, pa naši vzorčni podatki teh protislovnih sporočil, ki razkrivajo, da med merili slovenskega povpraševanja po zaposlenih prevladujejo prej posebne menedžerske aspiracije in vrednote po določenem tipu vodenja, ne pa težnja po negovanju kakšne posebne vrste znanja, ki bi ga bilo treba skrbno ohranjati in nadgrajevati, ne skrivajo, saj jih kar značilno kopičijo že v neslučajnem vzorcu.

Tabela 4.10: Opisna statistika pričakovanih in dejanskih podrobnih kompetenc, padajoče po povprečju

| Opisna statistika   |                   |     |     |      |       |
|---|-------------------|-----|-----|------|-------|
|   | N                 | Min | Max | AS   | SD    |
| PRIČAKOVANE KOMPETENCE                                    | (vsi respondenti) |     |     |      |       |
| ideal_rb Ustna komunikacija                               | 195               | 2   | 6   | 5,21 | ,985  |
| ideal_rj Prilagodljivost                                  | 193               | 2   | 6   | 5,18 | ,848  |
| ideal_rg Timsko delo in sodelovanje                       | 194               | 2   | 6   | 5,14 | ,899  |
| ideal_re Računalniška pismenost                           | 192               | 1   | 6   | 5,08 | ,967  |
| ideal_ri Strokovnost                                      | 192               | 2   | 6   | 4,95 | 1,040 |
| ideal_rl Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje | 192               | 1   | 6   | 4,94 | 1,119 |
| ideal_rc Pisna komunikacija                               | 192               | 2   | 6   | 4,90 | 1,092 |
| ideal_rf Analitično razmišljanje in reševanje problemov   | 194               | 1   | 6   | 4,86 | 1,051 |
| ideal_rd Sporazumevanje v tujem jeziku                    | 193               | 1   | 6   | 4,78 | 1,188 |
| ideal_ra Naravnost k strankam                             | 192               | 1   | 6   | 4,72 | 1,416 |
| ideal_ro Pridobivanje in prenos znanja                    | 191               | 1   | 6   | 4,62 | 1,163 |



| Opisna statistika                                       |                     |     |     |      |       |
|---|---------------------|-----|-----|------|-------|
|   | N                   | Min | Max | AS   | SD    |
| PRIČAKOVANE KOMPETENCE                                  | (vsi respondenti)   |     |     |      |       |
| ideal_rk Načrtovanje in organiziranje                   | 190                 | 1   | 6   | 4,53 | 1,135 |
| ideal_rm Matematična pismenost                          | 190                 | 1   | 6   | 4,08 | 1,349 |
| ideal_rh Vodenje  | 189                 | 1   | 6   | 3,50 | 1,335 |
| ideal_rn Ročne spretnosti                               | 192                 | 1   | 6   | 3,39 | 1,584 |
| DEJANSKE KOMPETENCE                                     | (samo zaposlovalci) |     |     |      |       |
| dej_re Računalniška pismenost                           | 111                 | 2   | 6   | 4,95 | ,938  |
| dej_rb Ustna komunikacija                               | 110                 | 2   | 6   | 4,77 | 1,020 |
| dej_rc Pisna komunikacija                               | 110                 | 2   | 6   | 4,73 | 1,013 |
| dej_rd Sporazumevanje v tujem jeziku                    | 110                 | 1   | 6   | 4,73 | 1,066 |
| dej_rj Prilagodljivost                                  | 109                 | 2   | 6   | 4,61 | 1,019 |
| dej_rg Timsko delo in sodelovanje                       | 110                 | 1   | 6   | 4,59 | 1,183 |
| dej_rf Analitično razmišljanje in reševanje problemov   | 111                 | 1   | 6   | 4,56 | 1,150 |
| dej_rl Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje | 110                 | 2   | 6   | 4,55 | 1,138 |
| dej_ra Naravnost k strankam                             | 108                 | 1   | 6   | 4,27 | 1,378 |
| dej_ro Pridobivanje in prenos znanja                    | 107                 | 1   | 6   | 4,22 | 1,208 |
| dej_rm Matematična pismenost                            | 108                 | 1   | 6   | 4,19 | 1,307 |
| dej_ri Strokovnost                                      | 108                 | 1   | 6   | 4,15 | 1,296 |
| dej_rk Načrtovanje in organiziranje                     | 107                 | 1   | 6   | 4,07 | 1,246 |
| dej_rn Ročne spretnosti                                 | 108                 | 1   | 6   | 3,67 | 1,394 |
| dej_rh Vodenje  | 108                 | 1   | 6   | 3,12 | 1,365 |
| Veljavni N (listwise)                                   | 101                 |     |     |      |       |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Tabela 4.11: Opisna statistika pričakovanih in dejanskih kompetenc, združenih v tri kategorije, padajoče po povprečju

| Opisna statistika     |     |      |     |        |         |
|-----------------------|-----|------|-----|--------|---------|
|                       | N   | Min  | Max | AS     | SD      |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>   | 188 | 2,2  | 6   | 5,0277 | 0,7572  |
| <b>Ideal_PROF</b>     | 186 | 1,86 | 6   | 4,5714 | 0,69097 |
| <b>Ideal_MANAG</b>    | 189 | 1    | 6   | 4,2081 | 0,95907 |
| <i>Ideal_AVG</i>      | 184 | 1,93 | 6   | 4,6554 | 0,63414 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>     | 107 | 2,2  | 6   | 4,585  | 0,89641 |
| <b>Dej_PROF</b>       | 107 | 1,71 | 6   | 4,3858 | 0,84315 |
| <b>Dej_MANAG</b>      | 105 | 1,67 | 6   | 3,8254 | 1,08908 |
| <i>Dej_AVG</i>        | 103 | 2,6  | 6   | 4,3638 | 0,8283  |
| Veljavni N (listwise) | 101 |      |     |        |         |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Glede na vse kategorije kompetenc je vrednost pričakovanih kompetenc vedno večja od dejanske, zato je razlika med njimi vedno negativna (gl. Tabelo 4.12), slovenski delodajalci torej niso zadovoljni z razvitostjo nobene od kategorij kompetenc.

Tabela 4.12: Opisna statistika razlik med pričakovanimi in dejanskimi tremi kategorijami kompetenc

| Opisna statistika     |     |       |      |        |        |
|-----------------------|-----|-------|------|--------|--------|
|                       | N   | Min   | Max  | AS     | SD     |
| <b>Delta_PROF</b>     | 105 | -2,14 | 1,57 | -,2150 | ,72088 |
| <b>Delta_MANAG</b>    | 103 | -2,67 | 2,00 | -,3689 | ,96441 |
| <b>Delta_SOCIAL</b>   | 104 | -2,60 | 1,40 | -,4077 | ,85351 |
| <i>Delta_AVG</i>      | 101 | -2,20 | 1,00 | -,3010 | ,72133 |
| Veljavni N (listwise) | 101 |       |      |        |        |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Razlika med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami pa se razlikuje glede na različne dejavnike (npr. študijsko usmeritev, področje dela).

Glede na študijsko usmeritev (gl. Tabelo 4.13) je razlika med dejanskimi in pričakovanimi kompetencami pozitivna pri strokovnih kompetencah, pri študijskih usmeritvah izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev, umetnost in humanistika ter zdravstvo in sociala. Diplomanti teh smeri torej v največji meri izpolnjujejo pričakovanja delodajalcev na področju strokovnih

kompetenc (oziroma jih celo presegajo). Pri študijski usmeritvi zdravstvo in sociala je pozitivna tudi razlika pri vodstvenih kompetenci, kar pomeni, da imajo ti diplomanti to kompetenco razvito celo bolj, kot delodajalci pričakujejo.

Tabela 4.13: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi kategorijami kompetenc glede na študijsko usmeritev – podrobno

| Q1 1. Vprašanje: Izberite študijsko usmeritev, ki je za delovno mesto, ki bi ga opravljal diplomant, najbolj zaželena. |    | Delta_PROF2 | Delta_MANAG2 | Delta_SOCIAL2 | Delta_AVG2 |
|--|----|-------------|--------------|---------------|------------|
| 1 Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev  | AS | 0,0476      | -0,0833      | -0,1778       | -0,05      |
|  | N  | 9           | 8            | 9             | 8          |
|  | SD | 0,59761     | 0,77152      | 0,66667       | 0,62817    |
| 2 Umetnost in humanistika  | AS | 0,2286      | -0,2         | -0,4          | -0,0667    |
|  | N  | 5           | 5            | 5             | 5          |
|  | SD | 0,37253     | 0,64979      | 0,5831        | 0,47842    |
| 3 Družbene, poslovne, upravne in pravne vede   | AS | -0,0909     | -0,1562      | -0,4813       | -0,2022    |
|  | N  | 33          | 32           | 32            | 31         |
|  | SD | 0,69695     | 0,95784      | 0,7752        | 0,68345    |
| 4 Naravoslovje, matematika in računalništvo  | AS | -0,2406     | -0,1296      | -0,0947       | -0,1481    |
|  | N  | 19          | 18           | 19            | 18         |
|  | SD | 0,88711     | 1,09747      | 0,86505       | 0,8419     |
| 5 Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo  | AS | -0,4211     | -0,5833      | -0,3579       | -0,4386    |
|  | N  | 19          | 20           | 19            | 19         |
|  | SD | 0,52483     | 0,6743       | 0,92034       | 0,57276    |
| 6 Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo  | AS | -0,1905     | -0,7778      | -0,9333       | -0,5556    |
|  | N  | 3           | 3            | 3             | 3          |
|  | SD | 0,64418     | 0,7698       | 1,47422       | 0,93413    |
| 7 Zdravstvo in sociala   | AS | 0,0714      | 0,3333       | -0,1          | 0,0667     |
|  | N  | 2           | 2            | 2             | 2          |
|  | SD | 0,50508     | 0            | 0,14142       | 0,28284    |
| 8 Storitve   | AS | -0,5429     | -1,0444      | -0,7867       | -0,7244    |
|  | N  | 15          | 15           | 15            | 15         |
|  | SD | 0,85237     | 1,12593      | 0,95159       | 0,82572    |
| Skupaj   | AS | -0,215      | -0,3689      | -0,4077       | -0,301     |
|  | N  | 105         | 103          | 104           | 101        |
|  | SD | 0,72088     | 0,96441      | 0,85351       | 0,72133    |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Če pogledamo Tabelo 4.14, vidimo, da na splošno velja, da diplomanti iz naravoslovno-tehničnih usmeritev v nižji meri dosegajo pričakovanja delodajalcev (kar je logično glede na to, da imajo delodajalci večja pričakovanja do mehkih kompetenc, za naravoslovno-tehnične smeri pa je značilna predvsem usmeritev k strokovnim kompetencam). Tako velja tudi, da je največji primanjkljaj taistih diplomantov na področju vodstvenih kompetenc, medtem ko je

največji primanjkljaj diplomantov družbeno-humanističnih in storitvenih usmeritev na področju socialnih kompetenc.

Tabela 4.14: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi kategorijami kompetenc glede na dve širši študijski področji

|   |    | Poročilo   |             |              |           |
|---|----|------------|-------------|--------------|-----------|
| Študijska usmeritev                             |    | Delta_PROF | Delta_MANAG | Delta_SOCIAL | Delta_AVG |
| 1 Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,3206     | -,3984      | -,2780       | -,3167    |
|   | N  | 41         | 41          | 41           | 40        |
|   | SD | ,71270     | ,90437      | ,93689       | ,72791    |
| 2 Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,1473     | -,3495      | -,4921       | -,2907    |
|   | N  | 64         | 62          | 63           | 61        |
|   | SD | ,72351     | 1,00894     | ,79094       | ,72286    |
| Skupaj  | AS | -,2150     | -,3689      | -,4077       | -,3010    |
|   | N  | 105        | 103         | 104          | 101       |
|   | SD | ,72088     | ,96441      | ,85351       | ,72133    |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Glede na tri kategorije področij dela pa so v povprečju najbolj nezadovoljni delodajalci na področju administrativno-organizacijsko-analitskega in projektnega dela, najmanj nezadovoljstva pa izkazujejo delodajalci na področju storitev (gl. Tabelo 4.15). Ko primerjam po področjih in kompetencah, je razvidno, da je kar pri dveh področjih največje pomanjkanje pri kompetencah ravno pri tistih, pri katerih bi šlo logično sklepati, da so za področje najpomembnejše: pri administrativno-organizacijsko-analitskem in projektne delu ter pri socialnih storitvah je namreč največji primanjkljaj pri socialnih kompetencah.

Tabela 4.15: Primerjava razlik med pričakovanimi in dejanskimi združenimi kompetencami glede na širša področja dela

Poročilo

| Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije)         |    | Delta_PROF | Delta_MANA<br>G | Delta_SOCIAL | Delta_AVG |
|--|----|------------|-----------------|--------------|-----------|
| Naravoslovno, tehnično in proizvodno delo                  | AS | -,3031     | -,3902          | -,1561       | -,2650    |
|  | N  | 41         | 41              | 41           | 40        |
|  | SD | ,72153     | ,98009          | ,86199       | ,72678    |
| Administrativno-organizacijsko-analitsko in projektno delo | AS | -,2201     | -,4444          | -,7611       | -,4248    |
|  | N  | 37         | 36              | 36           | 35        |
|  | SD | ,80503     | 1,03892         | ,81391       | ,77360    |
| Storitve (osebne-gostinske in kolektivne-upravne ipd.)     | AS | -,0741     | -,2308          | -,3185       | -,1897    |
|  | N  | 27         | 26              | 27           | 26        |
|  | SD | ,58951     | ,84732          | ,75500       | ,63797    |
| Skupaj   | AS | -,2150     | -,3689          | -,4077       | -,3010    |
|  | N  | 105        | 103             | 104          | 101       |
|  | SD | ,72088     | ,96441          | ,85351       | ,72133    |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Podatke o razliki med pričakovanimi in dejanskimi kompetencami pa dopolnjujem z bivariatnimi povezavami konteksta, iz katerih je razvidno, da sta delovno mesto, ki bi ga diplomant v primeru zaposlitve opravljal, ter študijska usmeritev nedvoumno povezana (gl. Tabela 4.16 in Prilogo D). Spremenljivki sta namreč statistično značilno povezani (Pearsonov hi-kvadrat = 114,756, prostostna stopnja = 2, sign. = 0,0, jakost te povezanosti je močna Cramer's V = 0,706) (gl. Prilogo D). Tako so na področju storitev ter za administrativna-organizacijska-analitska in projektna dela najbolj zaželeni diplomanti s študijsko usmeritvijo družbeno-humanistične in storitvene usmeritve; za naravoslovno-tehnična in proizvodna dela pa diplomanti tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva. Ti rezultati kažejo, da se na delovna mesta še vedno raje zaposluje diplomante, ki so zanje usposobljeni.

Tabela 4.16: Bivariatna analiza področij dela (3 kategorije) in študijskih usmeritev (2 kategoriji)

Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije) \* usmeritve Crosstabulation

|  |   | Študijska usmeritev             |   | Skupaj |
|--|---|---------------------------------|---|--------|
|  |   | Naravoslovno-tehnična usmeritev | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve |        |
| Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije) | <b>Naravoslovno, tehnično in proizvodno delo</b>                  | 84 %                            | 16 %  | 100 %  |
|  | <b>Administrativno-organizacijsko-analitsko in projektno delo</b> | 16 %                            | 84 %  | 100 %  |
|  | <b>Storitve (osebne-gostinske in kolektivne-upravne ipd.)</b>     | 7 %                             | 93 %  | 100 %  |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Obstaja pa nekaj delovnih mest (sicer ne veliko), za katera tekmujejo tako diplomanti naravoslovno-tehničnih usmeritev kot tudi družbeno-humanističnih in storitvenih usmeritev. Primerjali smo, kako se na istih delovnih mestih obnesejo diplomanti različnih usmeritev (gl. Prilogo E):

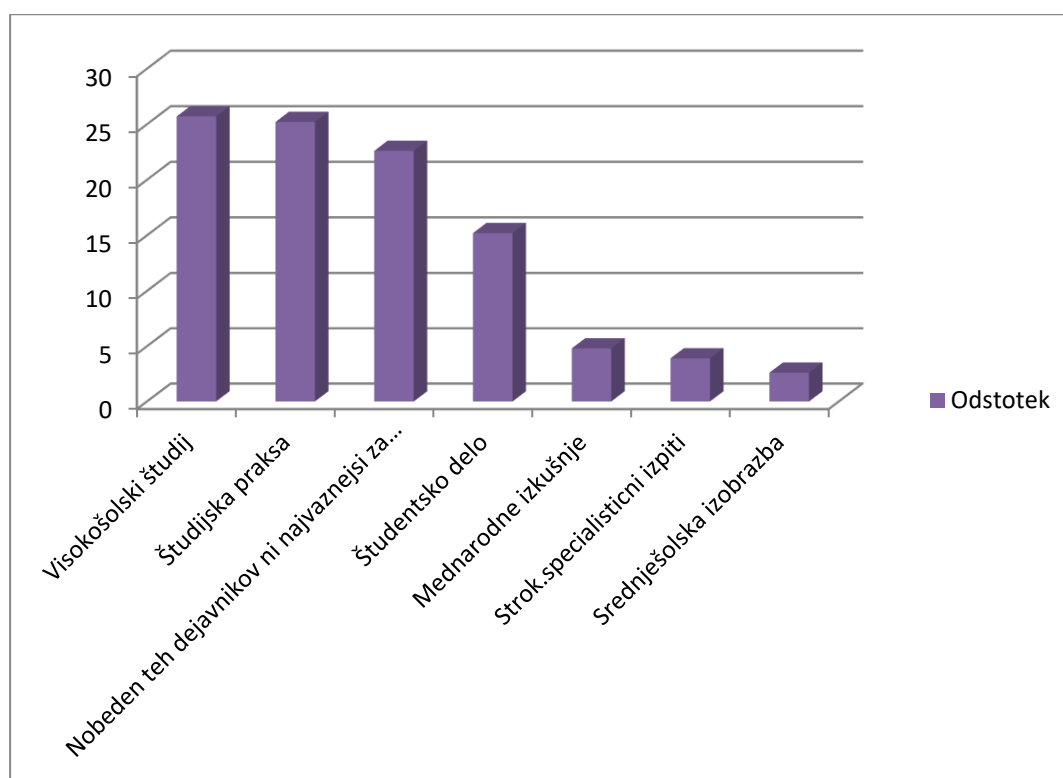
- dela v proizvodnji: družboslovnim diplomantom primanjkuje strokovnih kompetenc, tudi za vodenje so slabše pripravljene;
- programiranje: družboslovnim diplomantom primanjkuje vseh kompetenc za tovrstno delo;
- pisarniška dela: naravoslovnim diplomantom primanjkuje vseh kompetenc za tovrstna dela;
- projektna dela: diplomantom obojih usmeritev približno enako primanjkuje vseh kompetenc za tovrstna dela;
- komercialno-prodajna dela: v strokovnem smislu in z vidika vodenja se družboslovni diplomanti nekoliko bolje obnesejo.

Rezultati niso presenetljivi in nakazujejo, da imajo kompetence za opravljanje posameznega dela bolj razvite diplomanti, ki so v izobraževalnem sistemu te kompetence tudi razvijali. Zato še vedno velja, da je za delodajalce boljše, da zaposlujejo kader ne samo na osnovi ravni izobrazbe, temveč tudi na osnovi študijske smeri, kar pomeni, da v primeru slovenskega trga dela ne velja poizvedovalna domneva, po kateri bi imela pomen samo raven, ne pa tudi smer izobrazbe.

#### 4.4.1 Vpliv dejavnikov na razvoj kompetenc slovenskih diplomantov

Zanimive so tudi ugotovitve, ki se nanašajo na mnenje delodajalcev glede tega, kateri dejavniki vplivajo na razvoj kompetenc. Na splošno v največji meri menijo, da imata največji vpliv visokošolski študij in praksa, v veliki meri pa tudi, da noben od dejavnikov, med katerimi so lahko izbirali (gl. Slika 1.3). V zelo nizkem odstotku so mnenja, da imajo vpliv na razvoj kompetenc mednarodne izkušnje, strokovni specialistični uspeh in srednješolska izobrazba.

Slika 4.1: Frekvenca najpomembnejših dejavnikov za razvoj kompetenc po mnenju delodajalcev



Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Glede na študijsko usmeritev, ki jo od diplomanta pričakujejo delodajalci, pa so mnenja, da v največji meri na razvoj kompetenc diplomantov študijskih smeri

- izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev, umetnost in humanistika, družbene, poslovne, upravne in pravne vede, naravoslovje, matematika in računalništvo vpliva visokošolski študij;
- na razvoj kompetenc diplomantov študijskih smeri tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo, kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo in storitve pa študijska praksa;

medtem ko so delodajalci mnenja, da na razvoj kompetenc diplomantov študijskih smeri zdravstvo in sociala ne vpliva noben od naštetih dejavnikov (gl. Tabela 4.17).

Korelacija med spremenljivkama študijska usmeritev in dejavniki, ki vplivajo na razvoj kompetenc, je šibka (Cramarjev koeficient je 0,2), vendar obstaja (Pearsonov koeficient je 65,645, sign. = 0,011). Enako velja za povezanost med področjem dela in dejavniki, ki vplivajo na razvoj kompetenc (Pearsonov koeficient je 24,437, sign. = 0,18), ki pa je sicer šibka (Cramarjev koeficient je 0,23) (gl. Prilogo D).

Glede na področje dela, ki bi ga diplomant opravljal, so delodajalci mnenja, da na razvoj kompetenc diplomantov v največji meri vplivajo:

- naravoslovno, tehnično in proizvodno delo – visokošolski študij;
- administrativno-organizacijsko-analitsko in projektno delo – študijska praksa;

medtem ko so mnenja, da na razvoj kompetenc za delo na področju storitev ne vpliv noben od naštetih dejavnikov (gl. Tabela 4.18).



Tabela 4.17: Bivariatna analiza študijskih usmeritev in dejavnikov, ki vplivajo na razvoj kompetenc

rang\_dejavnikov \* 1. Vprašanje: Izberite študijsko usmeritev, ki je za delovno mesto, ki bi ga opravljal diplomant, najbolj zaželena. Crosstabulation

|   |                     | 1. Vprašanje: Izberite študijsko usmeritev, ki je za delovno mesto, ki bi ga opravljal diplomant, najbolj zaželena. |             |                     |                             |                     |                         |                      | Skupaj |          |
|---|---------------------|---|-------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|--------|----------|
|   |                     | Izobraževalne vede in izobraževanje   | Umetnost in | Družbene, poslovne. | Naravoslovje, matematika in | Tehnika, proizvodne | Kmetijstvo, gozdarstvo. | Zdravstvo in sociala |        | Storitve |
| Visokošolski študij                                       | Študijska usmeritev | 29 %  | 56 %        | 27 %                | 29 %                        | 31 %                | 20 %                    |                      | 15 %   | 26 %     |
|   | % of Skupaj         | 2 %   | 2 %         | 9 %                 | 5 %                         | 5 %                 | 0 %                     |                      | 3 %    | 26 %     |
| Srednješolska izobrazba                                   | Študijska usmeritev |   |             | 4 %                 | 3 %                         |                     |                         |                      | 5 %    | 3 %      |
|   | % of Skupaj         |   |             | 1 %                 | 0 %                         |                     |                         |                      | 1 %    | 3 %      |
| Študijska praksa  | Študijska usmeritev | 29 %  | 22 %        | 25 %                | 16 %                        | 33 %                | 40 %                    | 15 %                 | 28 %   | 25 %     |
|   | % of Skupaj         | 2 %   | 1 %         | 8 %                 | 3 %                         | 6 %                 | 1 %                     | 1 %                  | 5 %    | 25 %     |
| Mednarodne izkušnje                                       | Študijska usmeritev |   |             | 7 %                 | 8 %                         | 5 %                 |                         |                      | 3 %    | 5 %      |
|   | % of Skupaj         |   |             | 2 %                 | 1 %                         | 1 %                 |                         |                      | 0 %    | 5 %      |
| Strok.specialistični izpiti                               | Študijska usmeritev | 14 %  | 11 %        |                     | 3 %                         | 3 %                 |                         | 23 %                 | 3 %    | 4 %      |
|   | % of Skupaj         | 1 %   | 0 %         |                     | 0 %                         | 0 %                 |                         | 1 %                  | 0 %    | 4 %      |
| Študentsko delo   | Študijska usmeritev | 14 %  |             | 22 %                | 13 %                        | 3 %                 | 20 %                    |                      | 26 %   | 15 %     |
|   | % of Skupaj         | 1 %   |             | 7 %                 | 2 %                         | 0 %                 | 0 %                     |                      | 4 %    | 15 %     |
| Nobeden teh dejavnikov ni najpomembnejši za to kompetenco | Študijska usmeritev | 14 %  | 11 %        | 15 %                | 29 %                        | 26 %                | 20 %                    | 62 %                 | 21 %   | 23 %     |
|   | % of Skupaj         | 1 %   | 0 %         | 5 %                 | 5 %                         | 4 %                 | 0 %                     | 3 %                  | 3 %    | 23 %     |
|   | Študijska usmeritev | 100 %   | 100 %       | 100 %               | 100 %                       | 100 %               | 100 %                   | 100 %                | 100 %  | 100 %    |
|   | % of Skupaj         | 6 %   | 4 %         | 32 %                | 17 %                        | 17 %                | 2 %                     | 6 %                  | 17 %   | 100 %    |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

Tabela 4.18: Bivariatna analiza področij dela in dejavnikov, ki vplivajo na razvoj kompetenc

rang\_dejavnikov \* Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije) Crosstabulation

% within Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije)

|                 |   | Kratek seznam širokih področij dela (3 kategorije) |  |  | Skupaj  |
|-----------------|---|--|--|--|---------|
|                 |   | Naravoslovno, tehnično in proizvodno delo          | Administrativno-organizacijsko-analitsko in projektno delo | Storitve (osebne-gostinske in kolektivne-upravne ipd.) |         |
| rang_dejavnikov | Visokošolski študij                                       | 34,7 %   | 19,8 %   | 23,2 %   | 25,7 %  |
|                 | Srednješolska izobrazba                                   | 2,7 %  | 4,7 %  |  | 2,6 %   |
|                 | Študijska praksa  | 24,0 %   | 25,6 %   | 26,1 %   | 25,2 %  |
|                 | Mednarodne izkušnje                                       | 6,7 %  | 4,7 %  | 2,9 %  | 4,8 %   |
|                 | Strok. specialistični izpiti                              | 2,7 %  | 1,2 %  | 8,7 %  | 3,9 %   |
|                 | Študentsko delo   | 10,7 %   | 24,4 %   | 8,7 %  | 15,2 %  |
|                 | Nobeden teh dejavnikov ni najpomembnejši za to kompetenco | 18,7 %   | 19,8 %   | 30,4 %   | 22,6 %  |
| Skupaj          |   | 100,0 %  | 100,0 %  | 100,0 %  | 100,0 % |

Vir: "IKA" (2016); "SPSS" (2010).

## 5 SKLEP

Mednarodno gledano, se ponudba, ki jo na trgu dela dajejo diplomanti, ne ujema s povpraševanjem diplomantov. Ugotovitev, ki izhaja iz raziskave EPGE 2010, je bila, da so za delodajalce najpomembnejše socialne kompetence (komunikacijske kompetence, prilagodljivost, timsko delo itn.) ter strokovna kompetenca računalništvo, šele nato vodstvene in preostale strokovne kompetence. Pri diplomantih pa so delodajalci opazili, da imajo bolj razvite strokovne kompetence, kot so matematična pismenost ter znanje tujih jezikov, ki pa so jih delodajalci uvrstili med manj pomembne kompetence, kar je presenetljiva ugotovitev, saj bi glede na konstantne kritike o pomanjkanju strokovnosti diplomantov pričakovali, da imajo delodajalci do teh kompetenc višja pričakovanja, diplomanti pa jih ne dosegajo.

Če pa pogledamo mednarodno primerjavo na osnovi izbranih držav (Slovenija, Nizozemska, Malta, Grčija, Italija) iz raziskave EPGE 2010, pa so bile za delodajalce iz teh držav bolj pomembne strokovne kot socialne kompetence, v nobeni od kategorij kompetenc pa niso bili zadovoljni z njihovo razvitostjo. Ne glede na to so bili še najmanj nezadovoljni z razvitostjo kompetenc diplomantov malteški in nizozemski delodajalci, kar je zanimiva ugotovitev, saj so bili v letu 2010 ravno na Malti in Nizozemskem diplomanti zaposleni v največji meri. Po drugi strani se je pokazalo, da so s kompetenčno opremljenostjo diplomantov bili najmanj zadovoljni slovenski delodajalci, kljub temu da sta Grčija in Italija imeli nižjo zaposlenost diplomantov. Zato lahko delovno hipotezo, da doseganje zahtev in pričakovanj delodajalcev s strani diplomantov vpliva na njihovo zaposljivost in zaposlenost, le delno potrdim.

Podrobna analiza slovenske raziskave PKD 2016 je podala nekatere podobne ugotovitve kot analiza mednarodne raziskave EPGE 2010. Dejanska razvitost kompetenc je bila pri vseh kompetencah ocenjena nižje od pričakovanega, kar pomeni, da se ponudba po mnenju delodajalcev zopet ne ujema s povpraševanjem.

Zanimivo pa je, da so glede na mednarodno raziskavo v letu 2010 slovenski delodajalci imeli velika pričakovanja ravno do strokovnih kompetenc ne glede na to, da je trend v mednarodni raziskavi pokazal, da delodajalci v največji meri pričakujejo razvite mehke, socialne kompetence. Slovenska raziskava iz leta 2016 pa je pokazala, da so se želje slovenskih delodajalcev približale željam njihovih evropskih kolegov iz leta 2010 in pri rekrutaciji več poudarka kot na znanje dajejo na mehkejše, socialne kompetence. Slovenski delodajalci torej zaostajajo za evropskimi pri napovedovanju t. i. kompetenc prihodnosti. Tukaj zato postavljam

pod vprašaj nezadovoljstvo delodajalcev s slovenskim izobraževalnim sistemom, za katerega želijo, da bi delovno silo izobraževal skladno s potrebami gospodarstva. Kako naj sistem razbere potrebe gospodarstva, če pa so celo te potrebe med delodajalci časovno nekonsistentne in zapoznele. Ne glede na to je raziskava pokazala, da večina delodajalcev kot dejavnik, ki v največji meri vpliva na razvoj kompetenc diplomantov, vidi ravno visokošolsko izobrazbo. Kljub temu da ima slovenska raziskava svoje pomanjkljivosti (njen vzorec je neslučajan internetni, ni pa slučajno vzorčen, kar bi mu dajalo značaj posplošljivosti na populacijo) ter da se slovenska in mednarodna raziskava med seboj razlikujeta, lahko vseeno zaznamo določene zanimive trende v evropski in slovenski organizacijski kulturi:

- usmeritev evropskih gospodarstev (v letu 2010) ter slovenskega gospodarstva (v letu 2016) k storitvenim dejavnostim bolj kot k razvoju in industriji ter posledično želja po večji razvitosti tistih kompetenc (socialnih ipd.), katerih razvoj je bil v času usmerjenosti k industriji zanemarljiv;
- težnjo evropskih in slovenskih delodajalcev k uvedbi unitarnega, ameriškega tipa vodenja podjetij/organizacij, iz katere izhajajo potrebe po socialnih kompetencah;
- v obeh raziskavah je visoko pozicionirana potreba po razvitosti računalniške pismenosti, kar bi lahko nakazovalo, da se delodajalci zavedajo potrebe po digitalizaciji svojih dejavnosti;
- zadovoljstvo z razvitostjo kompetenc je vedno odvisno tudi od drugih spremenljivk (glavna dejavnost podjetja, področje dela, izobrazba diplomantov), kar pomeni, drugače rečeno, da je (ne)zadovoljstvo s kompetenčno usposobljenostjo slovenskih diplomantov heterogeno, ne homogeno;
- največ diplomantov, ki so jih anketirani slovenski delodajalci zaposlili v zadnjih petih letih, je izhajalo iz študijskih smeri družboslovnih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, kar je nepričakovano, saj je največ govora ravno o nezaposljivosti in brezposelnosti teh diplomantov;
- prav tako je zanimivo, da je po mnenju slovenskih delodajalcev drugi najpomembnejši dejavnik (tako za visokošolskim študijem), ki vpliva na razvoj kompetenc, praktično izobraževanje, kar pa lahko zopet smiselno razložimo skozi teorijo, ki o kompetenci govori kot *sposobnosti uporabe znanja v praktični situaciji*. V tem primeru je od vseh navedenih možnosti razvoja kompetenc prav praktično izobraževanje tisto, ki najbolj zaokrožuje vse elemente kompetence: uporabo znanja, sposobnosti, motivov, samopodobe in vrednot v določeni delovni situaciji;

- velikokrat slišan očitek diplomantom o pomanjkanju strokovnosti je nekoliko nekonsistenten, saj hkrati opazimo, da delodajalcem ni prav veliko mar za ključno kompetenco, pridobivanje in prenos znanja, ki je v podjetjih/organizacijah v zrelih kapitalističnih državah pozicionirana zelo visoko, ker je osnova znotrajorganizacijskega usposabljanja in prilagajanja zaposlenih na specifični delovni proces.

Svetla izjema pri zadnjem trendu so glede na opravljeno raziskovalno delo ravno slovenski delodajalci. Ti so pripravljeni, ko zaznajo določeno potrebo po znanju oziroma ugotovijo določene pomanjkljivosti pri znanju, zaposlene dodatno izobraziti.

Časovnemu sosledju razvoja pojma kompetenc sem se sicer v magistrskem delu posvečala le posredno, v teoretskem delu naloge. Kljub temu sem ob prebiranju teorije s tega področja ter s proučevanjem do sedaj opravljenih raziskav in njihovega časovnega poteka ugotovila, da so kompetence skozi leta dobivale na pomenu in imele večji vpliv, kot bi si mislili. S pojavom pojma kompetenc so se namreč na novo začeli meriti učni izidi, na osnovi teh meritev so se začeli spreminjati tudi učni načrti, potekale so celo uskladitve učnih načrtov oz. vsaj njihovih predvidenih učnih izidov – kompetenc med državami članicami (na ta način omogočajo prenosljivost izobrazbe iz ene v drugo državo). Izobraževalni sistemi so postali manj usmerjeni k temu, kaj učitelji in profesorji učijo, bolj pa k temu, kaj se učenci in študenti naučijo. Zadnja leta pa se vse bolj pojavljajo tudi proučevanja želja delodajalcev, ki imajo vedno večje želje, da bi se izobraževalni sistem prilagodil njihovim potrebam po kompetencah, in od posameznih držav je odvisno, koliko so pri tem uspešni, koliko pa se držijo akademskih standardov.

Ob primerjavi rezultatov magistrskega dela s predhodnimi raziskavami, opravljenimi na tem področju, ugotavljam, da so si rezultati med seboj podobni. Vse raziskave so namreč pokazale, da večinoma obstaja deficit dejansko pridobljenih kompetenc v času izobraževanja v primerjavi s kompetencami, potrebnimi za opravljanje določenega dela. Vprašanje pa je, ali se te kompetence sploh lahko pridobijo v procesu izobraževanja ali pa so bolj vezane na specifičnost delovnih mest, ki jih diplomanti zasedajo, in jih je dejansko možno pridobiti le s pridobivanjem delovnih izkušenj.

Kljub temu da se v magistrskem delu posvečam individualnim dejavnikom (kompetencam), ki vplivajo na zaposljivost diplomantov, pa je treba tudi na koncu magistrskega dela poudariti, da so individualni dejavniki, ki vplivajo na prehod diplomantov v zaposlitev, le del veliko širše zgodbe. S pridobljenimi kompetencami diplomanti namreč le tekmujejo znotraj (omejenega

števíla) obstoječih delovnih mest, kar pa ne rešuje vprašanja strukturnega pomanjkanja delovnih mest ter kakovosti obstoječih delovnih mest in plač.

Slovenski delodajalci bi torej morali, če se narava nekđaj dogovornega, koordiniranega trga dela v Sloveniji pod vplivom globalizacijskih silnic dejansko spreminja iz nekđaj planskega v bolj liberalni, odprti trg dela (z manj dogovori in z več konkurenčnosti), namesto vprašanja z navideznim očitkom šolstvu, koliko premalo izobraževalni sistem skrbi za zaposlitveno kompetentnost diplomantov (glede na delodajalska pričakovanja), reševati neko drugo vprašanje, ki je primarno in zelo dejavno prisotno v tržno atomiziranih, liberalnejših gospodarstvih: koliko so za končno dousposabljanje diplomantov, da bi ti kompetenčno čimbolj ustrezali njihovim potrebam, pripravljene plačati sami. Rečeno še drugače: usposabljanje, tj. 'training', je skoraj vedno in povsod specifični ekonomski strošek posameznih delodajalcev, medtem ko je splošno izobraževanje, tj. 'education', običajno le podlaga tega. Pri slednjem gre namreč za razsvetljensko uvedeni strošek moderne države (državnega proračuna) in deloma tudi njenih regionalnih skupnosti (lokalni proračuni), da z višjo povprečno izobraženostjo prebivalstva dvigne splošno (in ne specifično!) raven konkurenčnosti držav.

## Viri

1. IKA (različica 16.07.8) [Programska oprema]. (2016). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek <http://www.ika.si>
2. Aguiar de Medeiros, C. in Trebat, N. (2017). Inequality and income distribution in global value chains. *Journal of Economic Issues*, 51(2): 401–408. Dostopno prek <http://eds.b.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=403d6834-d449-465c-8a15-5f037a677c89%40sessionmgr102>
3. Blázquez, M., Herrarte, A. in Llorente-Heras, R. (2018). Competencies, occupational status, and earnings among European university graduates. *Economics of Education Review*, 62, 16–34. Dostopno prek <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272775717306398>
4. Blöndal, S., Field S. in Girouard, N. (2002). Investment in human capital through upper-secondary and tertiary education. *OECD Economic Studies I*, 41–89. Dostopno prek <http://www.oecd.org.nukweb.nuk.uni-lj.si/social/labour/2640202.pdf>
5. Burger, A. in Rojec, M. (2009). *Vključenost in vključevanje slovenskih podjetij v globalne verige vrednosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV. Dostopno prek <https://www.fdv.uni-lj.si/docs/default-source/zalozba/acmo-17-book.pdf?sfvrsn=2>
6. Central Bank of Malta (2013). *Labour market resilience in Malta*. Dostopno prek <https://www.centralbankmalta.org/file.aspx?f=640>
7. Ciccicone, G., Dente, G. in Rosini, S. (2016). *Labour Market and Social Policy in Italy: Challenges and Changes*. Dostopno prek [https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx\\_itao\\_download/EZ\\_Policy\\_Brief\\_SIM\\_Europe\\_IT\\_02\\_2016\\_ENG\\_01.pdf](https://www.social-inclusion-monitor.eu/uploads/tx_itao_download/EZ_Policy_Brief_SIM_Europe_IT_02_2016_ENG_01.pdf)
8. Dobrescu, M., Paicu, C. in Iacob, S. (2011). The natural rate of unemployment and its implications for economic policy. *Theoretical and Applied Economics*, 18(2), 181–194. Dostopno prek <http://store.ectap.ro/articole/566.pdf>
9. Domadenik, P., Farčnik, D., Kostevc, Č., Ograjenšek, I., Redek, T., Simčič, N., ... Vodopivec, M. (2013). *Trg dela v Sloveniji: Pregled stanja in analiza izbranih tem*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta. Dostopno prek [http://maksi2.ef.uni-lj.si/zaloznistvoslike/415/Trg%20dela%20L%20202013%2012%2016%20-%20FINALNA%20VERZIJA\\_pop.pdf](http://maksi2.ef.uni-lj.si/zaloznistvoslike/415/Trg%20dela%20L%20202013%2012%2016%20-%20FINALNA%20VERZIJA_pop.pdf)

10. European Commission (2010a). *Flash Eurobarometer 304 (Employers' Perception of Graduate Employability)*. Bruselj: The GALLUP Organisation. Dostopno prek [http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl\\_304\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf)
11. European Commission (2010b). *Flash Eurobarometer 304 (Employers' Perception of Graduate Employability)* [Podatkovna datoteka]. Köln: GESIS Datenarchiv. ZA5447 Različica 1.0.0 (2011), <http://dx.doi.org/10.4232/1.10241>
12. Eurostat. (2015). *Employment rates of young people not in education and training by sex, educational attainment level and years since completion of highest level of education, EU, yearly*. [Podatkovni portal EUROSTAT]. Bruselj: Evropska komisija. Dostopno prek <http://ec.europa.eu/eurostat>
13. *Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO) (b. d.)*. Dostopno prek <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=sl>
14. Gerritsen, M. in Høj, J. (2013). *The Dutch labour market: Preparing for the future*. Paris: OECD. Dostopno prek <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k4dlff4wcvl-en.pdf?expires=1518384584&id=id&accname=guest&checksum=B647960167FD2C244E1BFB33F0D493A2>
15. Gonzáles, J. in Wagenaar, R. (2003). *Tuning educational structures in Europe, Final report, phase one*. Deusto: Universidad de Deusto. Dostopno prek [http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_EN.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf)
16. Gregg, P. in Petrongolo, B. (2004). *Stock-flow matching and the performance of the labor market*. Dostopno prek [http://personal.lse.ac.uk/petrongo/gregg\\_petrongolo\\_EER.pdf](http://personal.lse.ac.uk/petrongo/gregg_petrongolo_EER.pdf)
17. Halász, G. in Michel, A. (2011). Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation. *European Journal of Education*, 46(3), 289–306. Dostopno prek <https://pdfs.semanticscholar.org/a750/30bb73c277002c402291b8f74964ae439fee.pdf>
18. Hren, J. (2013). *Mladi na trgu dela v Sloveniji – javnopolitični problem ali rešitev?* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek [http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska\\_dela\\_1/pdfs/mb11\\_hren-janja.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_hren-janja.pdf)
19. Kavčič, B. in Anterič, M. (1993). *Vrednotenje kadrov kot sestavina vrednotenja podjetij*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo v Ljubljani. Dostopno prek <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-ANRP8AMD/9d73886b-ea45-4d1e-88f4-a45aa75f6bb3/PDF>
20. Klasius-P. (b. d.) Dostopno prek <http://www.stat.si/Klasius/Default.aspx?id=5>



21. Kohont, A. (2005). Razvrščanje kompetenc. V I. Svetlik in A. Kohont (ur), *Kompetence v kadrovske praksi* (str. 30–45). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. Kohont, A. (2011). *Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije*. Ljubljana: ZK FDV.
23. Kohont, A., Ruperčič, M. in Hren, J. (2015). *Kompetence pridobljene z opravljanjem študentskega dela*. Dostopno prek <http://www.studentska-org.si/dokumenti/Poroiloizvedeneraziskavemeddelodajalciintudenti1.pdf>
24. Kompetenčni center za trajnostno gradnjo in okoljske tehnologije – za trajnostno prihodnost (2013). *Povzetek modela kompetenc*. Dostopno prek <http://www.trajnostnogradnja.si/sites/default/files/POVZETEK%20MODELA%20KOMPETENC%20KOC%20ZA%20TRAJNOSTNO%20PRIHODNOST.pdf>.
25. Kompetenčni center za razvoj kadrov v računovodski dejavnosti (2011). *Poročilo za javnost: Projekt oblikovanja kompetenčnih modelov, metod ocenjevanj in načrtov usposabljanj*. Dostopno prek [http://www.skladkadri.si/fileadmin/dokumenti/1\\_Razvoj\\_kadrov/KOC/UNIJA/Racunovodstvo\\_za\\_javnost.pdf](http://www.skladkadri.si/fileadmin/dokumenti/1_Razvoj_kadrov/KOC/UNIJA/Racunovodstvo_za_javnost.pdf)
26. KONTESA. (2012). *Kompetenčni model KoC Kontesa*. Dostopno prek [http://www.skladkadri.si/fileadmin/dokumenti/1\\_Razvoj\\_kadrov/KOC/TELSIMA/](http://www.skladkadri.si/fileadmin/dokumenti/1_Razvoj_kadrov/KOC/TELSIMA/)
27. Kosma, T., Papatrou, E., Tsochatzi, C. in Zioutou, P. (2017). *Labour market adjustment and labour market reforms in Greece during the crisis: microeconomic evidence from the third wave of the wage dynamics survey*. Athens: Bank of Greece. Dostopno prek <http://www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Paper2017227.pdf>
28. Kramberger, A. (1999). *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
29. Kramberger, A. 2007. Problem zaposljivosti v informacijski dobi. V A. Kramberger in S. Pavlin (ur.), *Zaposljivost v Sloveniji* (str. 11–37). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
30. Križanič, F. (2002). Politika zaposlovanja in gospodarska politika. V I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.), *Politika zaposlovanja* (str. 95–116). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Melink, M. in Pavlin, S. (2012). *Employability of graduates and higher education management systems: Final report of DEHEMS project*. Ljubljana: Faculty of Social Sciences.
32. Mencinger, J. (1995). Odpuščanje in zaposlovanje. *Gospodarska gibanja*, (264) 25–38.
33. Minguez Moreno, A. (2013). The employability of young people in Spain: The mismatch between education and employment. *US-China Education Review*, 3(5), 334–344. Dostopno prek <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED543447.pdf>

34. Moutos, T. (2015). *Labour market measures in Greece 2008–13: The crisis and beyond*. Geneva: ILO.
35. Muršak, J. (2012). *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje. Dostopno prek [http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/CPI\\_slovar\\_WEB.pdf](http://www.cpi.si/files/cpi/userfiles/Publikacije/CPI_slovar_WEB.pdf)
36. Nefiks. (b. d.). Dostopno prek <http://nefiks.si/>
37. Overbeek, H. (2003). Globalization, neo-liberalism and the employment question. V H. Overbeek (ur), *The political economy of European employment* (str.13–28). London: Routledge.
38. Pavlin, S. (2012). *Slovensko visokošolstvo s perspektive zaposljivosti diplomantov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-L5M2RV98/c8790530-ab03-46a6-b1c9-de95ea5637c9/PDF>
39. Pavlin, S. (2015). Kako študij in prve zaposlitvene izkušnje vplivajo na razvoj kompetenc visokošolskih diplomantov? *Sodobna Pedagogika* 66(4), 62–77. Dostopno prek <http://www.sodobna-pedagogika.net/arhiv/2015-66132/stevilka-4-december/c5>
40. Pavlin, S. in Svetlik, I. (2008). *Razvoj profesionalnih kompetenc v slovenskem visokošolskem prostoru: Elementi in izhodišča*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
41. Pukelis, K. in Pileičikiene, N. (2012). Matching of Developed Generic Competences of Graduates in Higher Education with Labour Market Needs. *Quality Of Higher Education*, (9), 140–167. Dostopno prek <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1003813.pdf>
42. Salganik, L. H. in Rychen, D. S. (2003). *Key competencies for a successful life and a well-functioning society*. Cambridge (Massachusetts: Hogrefe & Huber.
43. Spencer, L. M. in Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
44. Senjur, M. in Kejžar, K. (2010). Ocena naravne stopnje brezposelnosti v Sloveniji [Posebna številka revije]. *Economic and Business Review*, 12, 9–25.
45. Šerban, A. (2013). The Employability of young higher education graduates: Social problem/ quality assessment criterion. *Revista de Asistență Socială*, 12(1), 95–101. Dostopno prek <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail/detail?vid=2&sid=489da1f0-0a3e-4525-8dc8-16ba07ea6f9e%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=87672672&db=sih>
46. Schomburg, H. in Teichler, U. (2006). *Higher education and graduate employment in Europe : results from graduate surveys from twelve countries*. Dordrecht : Springer.

47. SPSS (različica 19.0) [Programska oprema]. (2010). Armonk, NY: IBM Corp.
48. Stare, J. (2007). *Rezultat dela na projektu v okviru ciljno raziskovalnega programa (CRP) »Konkurenčnost Slovenije 2006-2013«*. Dostopno prek [http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/mju.gov.si/Kadrovski\\_bilteni/Dolocitev\\_kompetenc\\_zaposlenih\\_v\\_javni\\_upravi\\_2007.pdf](http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/mju.gov.si/Kadrovski_bilteni/Dolocitev_kompetenc_zaposlenih_v_javni_upravi_2007.pdf)
49. Svetlik, I., Pavlin, S., Allen, J. in Velden, R. d. (2009). *Competencies and early labour market careers of higher education graduates : [Elektronski vir] Poročilo on the large-scale graduate survey*. [S. l.] : HEGESCO : Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
50. Svetlik, I. (2005). O kompetencah. V M.S. Pezdirc (ur), *Kompetence v kadrovski praksi* (str. 12–27). Ljubljana: GV Izobraževanje.
51. Trbanc, M. (2007). Poti mladih v zaposlitev: primerjava Slovenije z drugimi državami EU. V A. Kramberger in S. Pavlin (ur), *Zaposljivost v Sloveniji* (str. 38–61). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
52. ZRSZ (b. d). *Splošne kompetence*. Dostopno prek <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/SplosneKompetence/>
53. Žagar, I.A. in Kelava, P. (ur). (2014). *From formal to non-formal: Education, learning and knowledge*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.

## Priloge

PRILOGA A: ANALIZA POVEZANOSTI MED GLAVNO DEJAVNOSTJO PODJETJA IN VPRAŠANJEM:  
 »V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE ALI NE STRINJATE S TRDITVIJO 'VIŠJE- IN VISOKOŠOLSKI DIPLOMANTI, KI SO BILI REKRUTIRANI V ZADNJIH TREH DO PETIH LETIH, IMAJO SPRETNOSTI, KI SO POTREBNE ZA DELO V MOJEM PODJETJU.'«  
 (RAZISKAVA EPGE 2010)

### Glavna dejavnost podjetja \* Q31.

V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s sledečo trditvijo? "Višje in visokošolski diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih imajo spretnosti, ki so potrebne za delo v mojem podjetju." Crosstabulation

|  |                                    | Q31.<br>V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s sledečo trditvijo? "Višje in visokošolski diplomanti, ki so bili rekrutirani v zadnjih treh do petih letih imajo spretnosti, ki so potrebne za delo v mojem podjetju." |                |             |                   |       | Skupaj |
|--|------------------------------------|--|----------------|-------------|-------------------|-------|--------|
|  |                                    | Močno se ne strinjam   | Ne strinjam se | Strinjam se | Močno se strinjam | N/A   |        |
| Glavna dejavnost Industrija podjetja                                     | Count                              | 36   | 173            | 1269        | 517               | 34    | 2029   |
|  | Expected Count                     | 27,3   | 161,3          | 1224,7      | 579,5             | 36,3  | 2029,0 |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,8%   | 8,5%           | 62,5%       | 25,5%             | 1,7%  | 100,0% |
|  | % within Q31.                      | 40,4%  | 33,0%          | 31,8%       | 27,4%             | 28,8% | 30,7%  |
|  | % of Skupaj                        | 0,5%   | 2,6%           | 19,2%       | 7,8%              | 0,5%  | 30,7%  |
| Gradbeništvo, prevoznništvo, informacijska in komunikacijska tehnologija | Count                              | 10   | 83             | 566         | 220               | 18    | 897    |
|  | Expected Count                     | 12,1   | 71,3           | 541,4       | 256,2             | 16,0  | 897,0  |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,1%   | 9,3%           | 63,1%       | 24,5%             | 2,0%  | 100,0% |
|  | % within Q31.                      | 11,2%  | 15,8%          | 14,2%       | 11,7%             | 15,3% | 13,6%  |
|  | % of Skupaj                        | 0,2%   | 1,3%           | 8,6%        | 3,3%              | 0,3%  | 13,6%  |

|  |                                    |         |         |         |         |         |         |
|--|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <u>Trgovina, namestitvev in gostinske storitve</u> | Count                              | 11      | 86      | 565     | 233     | 11      | 906     |
|  | Expected Count                     | 12,2    | 72,0    | 546,8   | 258,7   | 16,2    | 906,0   |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,2%    | 9,5%    | 62,4%   | 25,7%   | 1,2%    | 100,0%  |
|  | % within Q31.                      | 12,4%   | 16,4%   | 14,2%   | 12,4%   | 9,3%    | 13,7%   |
|  | % of Skupaj                        | ,0      | ,0      | ,1      | ,0      | ,0      | ,1      |
| <u>Javne storitve</u>                              | Count                              | 16      | 63      | 644     | 396     | 21      | 1140    |
|  | Expected Count                     | 15,4    | 90,6    | 688,1   | 325,6   | 20,4    | 1140,0  |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,40%   | 5,53%   | 56,49%  | 34,74%  | 1,84%   | 100,00% |
|  | % within Q31.                      | 17,98%  | 12,00%  | 16,16%  | 21,00%  | 17,80%  | 17,26%  |
|  | % of Skupaj                        | 0,24%   | 0,95%   | 9,75%   | 6,00%   | 0,32%   | 17,26%  |
| <u>Ne-javne storitve</u>                           | Count                              | 16      | 120     | 942     | 520     | 34      | 1632    |
|  | Expected Count                     | 22,0    | 129,7   | 985,0   | 466,1   | 29,2    | 1632,0  |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,0%    | 7,4%    | 57,7%   | 31,9%   | 2,1%    | 100,0%  |
|  | % within Q31.                      | 18,0%   | 22,9%   | 23,6%   | 27,6%   | 28,8%   | 24,7%   |
|  | % of Skupaj                        | 0,2%    | 1,8%    | 14,3%   | 7,9%    | 0,5%    | 24,7%   |
| <u>Skupaj</u>                                      | Count                              | 89      | 525     | 3986    | 1886    | 118     | 6604    |
|  | Expected Count                     | 89,0    | 525,0   | 3986,0  | 1886,0  | 118,0   | 6604,0  |
|  | % within Glavna dejavnost podjetja | 1,35%   | 7,95%   | 60,36%  | 28,56%  | 1,79%   | 100,00% |
|  | % within Q31.                      | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
|  | % of Skupaj                        | 1,35%   | 7,95%   | 60,36%  | 28,56%  | 1,79%   | 100,00% |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

**Case Processing Summary**

|   | Cases    |          |            |          |        |          |
|---|----------|----------|------------|----------|--------|----------|
|   | Veljavni |          | Manjkajoči |          | Skupaj |          |
|   | N        | Odstotek | N          | Odstotek | N      | Odstotek |
| Glavna dejavnost podjetja<br>* Q31. How much do you agree? Higher education graduates recruited in the last 3-5 years have the skills required to work in company | 6604     | 93,9%    | 432        | 6,1%     | 7036   | 100,0%   |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

**Chi-Square Tests**

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 66,284 <sup>a</sup> | 16 | ,000                  |
| Likelihood Ratio             | 66,588              | 16 | ,000                  |
| Linear-by-Linear Association | 18,668              | 1  | ,000                  |
| N of Veljavni Cases          | 6604                |    |                       |

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The Minimum expected count is 12,09.

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

**Symmetric Measures**

|                     |                         | Value | Approx. Sig. |
|---------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal  | Phi                     | ,100  | ,000         |
|                     | Cramer's V              | ,050  | ,000         |
|                     | Contingency Coefficient | ,100  | ,000         |
| N of Veljavni Cases |                         | 6604  |              |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

PRILOGA B: OPISNA ANALIZA PRIMERJAVE MED PRIČAKOVANIMI IN DEJANSKIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJANIH DRŽAVAH – CELOTNA TABELA KOMPETENCE, PODROBNO (RAZISKAVA EPGE 2010)

Opisna statistika

|                                       | Vse države                    |      | Italija |      | Grčija |      | Slovenija |      | Malta |      | Nizozemska |      |
|---------------------------------------|-------------------------------|------|---------|------|--------|------|-----------|------|-------|------|------------|------|
|                                       | N                             | AS   | N       | AS   | N      | AS   | N         | AS   | N     | AS   | N          | AS   |
|                                       | <b>PRIČAKOVANE KOMPETENCE</b> |      |         |      |        |      |           |      |       |      |            |      |
| <b>Matematična pismenost</b>          | 6900                          | 3,28 | 396     | 3,36 | 199    | 3,42 | 201       | 3,13 | 99    | 3,54 | 198        | 3,20 |
| <b>Dobre bralne/ pisne spretnosti</b> | 6975                          | 3,55 | 399     | 3,47 | 200    | 3,73 | 203       | 3,38 | 100   | 3,82 | 200        | 3,58 |
| <b>Znanje tujih jezikov</b>           | 6953                          | 3,03 | 398     | 3,24 | 200    | 3,45 | 204       | 3,23 | 100   | 3,32 | 196        | 2,89 |
| <b>Računalniška pismenost</b>         | 6991                          | 3,59 | 398     | 3,57 | 200    | 3,79 | 204       | 3,49 | 100   | 3,85 | 200        | 3,44 |
| <b>Sektorske kompetence</b>           | 6936                          | 3,52 | 399     | 3,55 | 200    | 3,62 | 204       | 3,69 | 100   | 3,66 | 197        | 3,40 |
| <b>Komunikacijske kompetence</b>      | 6998                          | 3,59 | 399     | 3,65 | 200    | 3,62 | 204       | 3,54 | 100   | 3,90 | 200        | 3,56 |

|   |                            |      |     |      |     |      |     |      |     |      |     |      |
|---|----------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| <b>Analično razmišljanje in reševanje problemov</b> | 6966                       | 3,55 | 399 | 3,61 | 198 | 3,65 | 204 | 3,47 | 100 | 3,77 | 200 | 3,45 |
| <b>Prilagodljivost</b>                              | 6982                       | 3,60 | 399 | 3,65 | 200 | 3,75 | 204 | 3,66 | 100 | 3,80 | 199 | 3,36 |
| <b>Sposobnost sprejemanja odločitev</b>             | 6954                       | 3,41 | 398 | 3,35 | 198 | 3,55 | 204 | 3,44 | 100 | 3,83 | 198 | 3,23 |
| <b>Timsko delo in sodelovanje</b>                   | 6992                       | 3,67 | 399 | 3,70 | 200 | 3,81 | 204 | 3,69 | 100 | 3,95 | 200 | 3,45 |
| <b>Načrtovanje in organiziranje</b>                 | 6973                       | 3,46 | 399 | 3,57 | 199 | 3,45 | 204 | 3,33 | 100 | 3,85 | 200 | 3,29 |
|   | <b>DEJANSKE KOMPETENCE</b> |      |     |      |     |      |     |      |     |      |     |      |
| <b>Matematična pismenost</b>                        | 6605                       | 3,32 | 368 | 3,33 | 193 | 3,35 | 195 | 3,13 | 99  | 3,53 | 195 | 3,21 |
| <b>Dobre bralne/pisne spretnosti</b>                | 6605                       | 3,34 | 368 | 3,28 | 193 | 3,45 | 195 | 3,07 | 99  | 3,53 | 195 | 3,14 |
| <b>Znanje tujih jezikov</b>                         | 6605                       | 3,24 | 368 | 3,17 | 193 | 3,40 | 195 | 3,15 | 99  | 3,44 | 195 | 3,19 |



|   |      |      |     |      |     |      |     |      |    |      |     |      |
|---|------|------|-----|------|-----|------|-----|------|----|------|-----|------|
| <b>Računalniška pismenost</b>                         | 6605 | 3,40 | 368 | 3,29 | 193 | 3,44 | 195 | 3,26 | 99 | 3,51 | 195 | 3,35 |
| <b>Sektorske kompetence</b>                           | 6605 | 3,25 | 368 | 3,25 | 193 | 3,32 | 195 | 3,06 | 99 | 3,44 | 195 | 3,20 |
| <b>Komunikacijske kompetence</b>                      | 6605 | 3,23 | 368 | 3,22 | 193 | 3,17 | 195 | 3,04 | 99 | 3,49 | 195 | 3,12 |
| <b>Analitično razmišljanje in reševanje problemov</b> | 6605 | 3,18 | 368 | 3,21 | 193 | 3,01 | 195 | 2,90 | 99 | 3,46 | 195 | 3,18 |
| <b>Prilagodljivost</b>                                | 6605 | 3,19 | 368 | 3,20 | 193 | 3,08 | 195 | 2,95 | 99 | 3,45 | 195 | 3,15 |
| <b>Sposobnost sprejemanja odločitev</b>               | 6605 | 3,12 | 368 | 3,13 | 193 | 2,99 | 195 | 2,85 | 99 | 3,45 | 195 | 3,12 |
| <b>Timsko delo in sodelovanje</b>                     | 6605 | 3,29 | 368 | 3,25 | 193 | 3,30 | 195 | 3,16 | 99 | 3,46 | 195 | 3,23 |
| <b>Načrtovanje in organiziranje</b>                   | 6605 | 3,16 | 368 | 3,19 | 193 | 3,03 | 195 | 2,90 | 99 | 3,44 | 195 | 3,14 |

|                          |      |     |     |     |    |     |  |
|--------------------------|------|-----|-----|-----|----|-----|--|
| Veljavni N<br>(listwise) | 6310 | 364 | 188 | 192 | 98 | 185 |  |
|--------------------------|------|-----|-----|-----|----|-----|--|

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

PRILOGA C: PODROBNA OPISNA ANALIZA PRIMERJAVE MED PRIČAKOVANIMI  
 IN DEJANSKIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJALNIH DRŽAVAH – TRI  
 KATEGORIJE KOMPETENC PO POSAMEZNIH DRŽAVAH (RAZISKAVA EPGE  
 2010)

Opisna statistika Italija

|                          | N   | Min  | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|------|------|--------|--------|
| <b>Ideal_PROF</b>        | 395 | 2,20 | 4,00 | 3,4643 | ,39926 |
| <b>Ideal_MANAG</b>       | 398 | 1,00 | 4,00 | 3,4611 | ,56257 |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>      | 399 | 2,00 | 4,00 | 3,6197 | ,39301 |
| <i>Ideal_AVG</i>         | 394 | 2,00 | 4,00 | 3,5198 | ,36357 |
| <b>Dej_PROF</b>          | 368 | 1,20 | 4,00 | 3,2505 | ,50840 |
| <b>Dej_MANAG</b>         | 368 | 1,00 | 4,00 | 3,1590 | ,63170 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>        | 368 | 1,25 | 4,00 | 3,2385 | ,54595 |
| <i>Dej_AVG</i>           | 368 | 1,45 | 4,00 | 3,2295 | ,51840 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 364 |      |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Grčija

|                          | N   | Min  | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|------|------|--------|--------|
| <b>Ideal_PROF</b>        | 197 | 2,40 | 4,00 | 3,5878 | ,31275 |
| <b>Ideal_MANAG</b>       | 197 | 1,00 | 4,00 | 3,4949 | ,55785 |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>      | 200 | 1,75 | 4,00 | 3,7275 | ,32983 |
| <i>Ideal_AVG</i>         | 195 | 2,64 | 4,00 | 3,6275 | ,26730 |
| <b>Dej_PROF</b>          | 193 | 2,00 | 4,00 | 3,3016 | ,45922 |
| <b>Dej_MANAG</b>         | 193 | 1,00 | 4,00 | 3,0104 | ,59284 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>        | 193 | 1,25 | 4,00 | 3,2500 | ,52910 |
| <i>Dej_AVG</i>           | 193 | 1,91 | 4,00 | 3,2299 | ,46577 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 188 |      |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Slovenija

|                          | N   | Min  | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|------|------|--------|--------|
| <b>Ideal_PROF</b>        | 201 | 1,40 | 4,00 | 3,4020 | ,36055 |
| <b>Ideal_MANAG</b>       | 204 | 2,00 | 4,00 | 3,3873 | ,45974 |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>      | 203 | 2,75 | 4,00 | 3,5714 | ,36110 |
| <i>Ideal_AVG</i>         | 201 | 2,27 | 4,00 | 3,4609 | ,28927 |
| <b>Dej_PROF</b>          | 195 | 1,80 | 4,00 | 3,0995 | ,41931 |
| <b>Dej_MANAG</b>         | 195 | 1,50 | 4,00 | 2,8718 | ,54107 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>        | 195 | 2,00 | 4,00 | 3,0551 | ,45885 |
| <i>Dej_AVG</i>           | 195 | 2,09 | 4,00 | 3,0420 | ,39800 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 192 |      |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Malta

|                          | N   | Min  | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|------|------|--------|--------|
| <b>Ideal_PROF</b>        | 99  | 2,40 | 4,00 | 3,6343 | ,34997 |
| <b>Ideal_MANAG</b>       | 100 | 2,00 | 4,00 | 3,8400 | ,36153 |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>      | 100 | 3,00 | 4,00 | 3,8675 | ,25489 |
| <i>Ideal_AVG</i>         | 99  | 2,91 | 4,00 | 3,7576 | ,25283 |
| <b>Dej_PROF</b>          | 99  | 2,40 | 4,00 | 3,4768 | ,49956 |
| <b>Dej_MANAG</b>         | 99  | 2,00 | 4,00 | 3,4495 | ,54630 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>        | 99  | 2,00 | 4,00 | 3,4848 | ,50987 |
| <i>Dej_AVG</i>           | 99  | 2,18 | 4,00 | 3,4747 | ,50291 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 98  |      |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Nizozemska

|                          | N   | Min  | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|------|------|--------|--------|
| <b>Ideal_PROF</b>        | 191 | 2,00 | 4,00 | 3,2691 | ,40398 |
| <b>Ideal_MANAG</b>       | 198 | 2,00 | 4,00 | 3,2576 | ,49803 |
| <b>Ideal_SOCIAL</b>      | 199 | 2,00 | 4,00 | 3,4849 | ,43566 |
| <i>Ideal_AVG</i>         | 190 | 2,00 | 4,00 | 3,3459 | ,35572 |
| <b>Dej_PROF</b>          | 195 | 2,00 | 4,00 | 3,2256 | ,45945 |
| <b>Dej_MANAG</b>         | 195 | 1,50 | 4,00 | 3,1282 | ,55518 |
| <b>Dej_SOCIAL</b>        | 195 | 2,00 | 4,00 | 3,1590 | ,48334 |
| <i>Dej_AVG</i>           | 195 | 2,00 | 4,00 | 3,1837 | ,44363 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 185 |      |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

PRILOGA Č: PODROBNA OPISNA ANALIZA RAZLIKE MED DEJANSKIMI IN  
 PRIČAKOVANIMI KOMPETENCAMI V PRIMERJALNIH DRŽAVAH – TRI  
 KATEGORIJE KOMPETENC PO POSAMEZNIH DRŽAVAH (RAZISKAVA EPGE  
 2010)

Opisna statistika Italija

|                          | N   | Min   | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|-------|------|--------|--------|
| <b>Delta_PROF</b>        | 365 | -2,40 | 1,40 | -,2279 | ,57702 |
| <b>Delta_MANAG</b>       | 367 | -3,00 | 1,50 | -,2984 | ,72726 |
| <b>Delta_SOCIAL</b>      | 368 | -2,75 | 1,00 | -,3872 | ,58406 |
| <i>Delta_AVG</i>         | 364 | -1,91 | 1,18 | -,2962 | ,53606 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 364 |       |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Grčija

|                          | N   | Min   | Max  | AS      | SD      |
|--------------------------|-----|-------|------|---------|---------|
| <b>Delta_PROF</b>        | 190 | -2    | 1,2  | -0,2916 | 0,53118 |
| <b>Delta_MANAG</b>       | 190 | -3    | 2    | -0,4895 | 0,7435  |
| <b>Delta_SOCIAL</b>      | 193 | -2,75 | 1,5  | -0,4741 | 0,57507 |
| <i>Delta_AVG</i>         | 188 | -1,91 | 0,82 | -0,3985 | 0,49537 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 188 |       |      |         |         |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

Opisna statistika Slovenija

|                          | N   | Min   | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|-------|------|--------|--------|
| Delta_PROF               | 192 | -1,60 | 1,40 | -,3094 | ,48724 |
| Delta_MANAG              | 195 | -2,50 | 1,00 | -,5051 | ,67348 |
| Delta_SOCIAL             | 194 | -1,75 | ,75  | -,5168 | ,51346 |
| Delta_AVG                | 192 | -1,73 | 1,00 | -,4242 | ,43108 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 192 |       |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

**Opisna statistika Malta**

|                          | N  | Min   | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|----|-------|------|--------|--------|
| Delta_PROF               | 98 | -1,20 | 1,60 | -,1592 | ,65925 |
| Delta_MANAG              | 99 | -2,00 | 2,00 | -,3990 | ,69245 |
| Delta_SOCIAL             | 99 | -2,00 | 1,00 | -,3838 | ,60537 |
| Delta_AVG                | 98 | -1,64 | 1,09 | -,2885 | ,61353 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 98 |       |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

**Opisna statistika Nizozemska**

|                          | N   | Min   | Max  | AS     | SD     |
|--------------------------|-----|-------|------|--------|--------|
| Delta_PROF               | 186 | -1,40 | 1,40 | -,0624 | ,49427 |
| Delta_MANAG              | 193 | -2,00 | 2,00 | -,1295 | ,65257 |
| Delta_SOCIAL             | 194 | -1,75 | 1,25 | -,3286 | ,53861 |
| Delta_AVG                | 185 | -1,27 | 1,09 | -,1803 | ,44349 |
| Veljavni N<br>(listwise) | 185 |       |      |        |        |

Vir: European Commission (2010b); "SPSS" (2010).

PRILOGA D: ANALIZE POVEZANOSTI SPREMENLJIVK (RAZISKAVA PKD 2016)

**Chi-Square Tests: Področje dela in študijska usmeritev**

|                              | Value                | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|----------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 114,756 <sup>a</sup> | 2  | ,000                  |
| Likelihood Ratio             | 121,400              | 2  | ,000                  |
| Linear-by-Linear Association | 94,148               | 1  | ,000                  |
| N of Veljavni Cases          | 230                  |    |                       |

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The Min expected count is 24,60.

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

**Symmetric Measures: Področje dela in študijska usmeritev**

|                      |                         | Value | Asymp. Std. Error <sup>a</sup> | Approx. T <sup>b</sup> | Approx. Sig.      |
|----------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|------------------------|-------------------|
| Nominal by Nominal   | Phi                     | ,706  |                                |                        | ,000              |
|                      | Cramer's V              | ,706  |                                |                        | ,000              |
|                      | Contingency Coefficient | ,577  |                                |                        | ,000              |
| Interval by Interval | Pearson's R             | ,641  | ,044                           | 12,617                 | ,000 <sup>c</sup> |
| Ordinal by Ordinal   | Spearman Correlation    | ,645  | ,046                           | 12,731                 | ,000 <sup>c</sup> |
| N of Veljavni Cases  |                         | 230   |                                |                        |                   |

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).



**Chi-Square Tests: Študijska usmeritev in rang dejavnikov**

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 65,645 <sup>a</sup> | 42 | ,011                  |
| Likelihood Ratio             | 69,155              | 42 | ,005                  |
| Linear-by-Linear Association | 5,455               | 1  | ,020                  |
| N of Veljavni Cases          | 230                 |    |                       |

a. 40 cells (71,4%) have expected count less than 5. The Min expected count is ,13.

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

**Symmetric Measures: Študijska usmeritev in rang dejavnikov**

|                         | Value | Approx. Sig. |
|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal Phi  | ,534  | ,011         |
| Cramer's V              | ,218  | ,011         |
| Contingency Coefficient | ,471  | ,011         |
| N of Veljavni Cases     | 230   |              |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

**Chi-Square Tests: Področje dela in rang dejavnikov**

|                              | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square           | 24,437 <sup>a</sup> | 12 | ,018                  |
| Likelihood Ratio             | 25,084              | 12 | ,014                  |
| Linear-by-Linear Association | 4,008               | 1  | ,045                  |
| N of Veljavni Cases          | 230                 |    |                       |

a. 9 cells (42,9%) have expected count less than 5. The Min expected count is 1,80.

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

**Symmetric Measures: Področje dela in rang dejavnikov**

|                     |                         | Value | Approx. Sig. |
|---------------------|-------------------------|-------|--------------|
| Nominal by Nominal  | Phi                     | ,326  | ,018         |
|                     | Cramer's V              | ,230  | ,018         |
|                     | Contingency Coefficient | ,310  | ,018         |
| N of Veljavni Cases |                         | 230   |              |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

PRILOGA E: PRIMERJAVA RAZLIK MED DEJANSKIMI IN PRIČAKOVANIMI KOMPETENCAMI GLEDE NA PODROČJA DELA IN ŠTUDIJSKO USMERITEV (RAZISKAVA PKD 2016)

| Področja dela        | Študijske usmeritve                           |    | Delta_PROF | Delta_MANAG | Delta_SOCIAL | Delta_AVG |
|----------------------|---|----|------------|-------------|--------------|-----------|
| Dela v proizvodnji   | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | ,1429      | -,1667      | 1,1000       | ,4000     |
|                      |   | N  | 2          | 2           | 2            | 2         |
|                      |   | SD | ,40406     | ,23570      | ,42426       | ,37712    |
|                      | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -5714      | -2,0000     | ,2000        | -,6000    |
|                      |   | N  | 1          | 1           | 1            | 1         |
|                      |   | SD | .          | .           | .            | .         |
|                      | Skupaj  | AS | -,0952     | -,7778      | ,8000        | ,0667     |
|                      |   | N  | 3          | 3           | 3            | 3         |
|                      |   | SD | ,50170     | 1,07152     | ,60000       | ,63596    |
| Elektrotehnična dela | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,5714     | -,7500      | -,3600       | -,5000    |
|                      |   | N  | 5          | 4           | 5            | 4         |
|                      |   | SD | ,46291     | 1,06719     | ,43359       | ,54023    |
|                      | Skupaj  | AS | -,5714     | -,7500      | -,3600       | -,5000    |
|                      |   | N  | 5          | 4           | 5            | 4         |
|                      |   | SD | ,46291     | 1,06719     | ,43359       | ,54023    |
| Strojniška dela      | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,5476     | -,9048      | -,9333       | -,7778    |
|                      |   | N  | 6          | 7           | 6            | 6         |
|                      |   | SD | ,53769     | ,97590      | ,80664       | ,59280    |
|                      | Skupaj  | AS | -,5476     | -,9048      | -,9333       | -,7778    |

|                                      |   |    |         |         |         |         |
|--------------------------------------|---|----|---------|---------|---------|---------|
|                                      |   | N  | 6       | 7       | 6       | 6       |
|                                      |   | SD | ,53769  | ,97590  | ,80664  | ,59280  |
| Analitična in razvojna tehnična dela | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,3929  | -,5833  | -,2000  | -,3667  |
|                                      |   | N  | 4       | 4       | 4       | 4       |
|                                      |   | SD | ,47201  | ,50000  | ,95219  | ,45051  |
|                                      | Skupaj  | AS | -,3929  | -,5833  | -,2000  | -,3667  |
|                                      |   | N  | 4       | 4       | 4       | 4       |
|                                      |   | SD | ,47201  | ,50000  | ,95219  | ,45051  |
| Drugo v tehniki                      | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,9286  | -,5000  | -,4000  | -,6667  |
|                                      |   | N  | 2       | 2       | 2       | 2       |
|                                      |   | SD | ,30305  | ,23570  | ,28284  | ,28284  |
|                                      | Skupaj  | AS | -,9286  | -,5000  | -,4000  | -,6667  |
|                                      |   | N  | 2       | 2       | 2       | 2       |
|                                      |   | SD | ,30305  | ,23570  | ,28284  | ,28284  |
| Drugo v proizvodnji                  | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,4762  | -,6667  | -,9333  | -,6667  |
|                                      |   | N  | 3       | 3       | 3       | 3       |
|                                      |   | SD | 1,45920 | 1,85592 | 1,00664 | 1,33832 |
|                                      | Skupaj  | AS | -,4762  | -,6667  | -,9333  | -,6667  |
|                                      |   | N  | 3       | 3       | 3       | 3       |
|                                      |   | SD | 1,45920 | 1,85592 | 1,00664 | 1,33832 |
| Geodetska dela                       | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,8571  | -1,0000 | -1,2000 | -1,0000 |
|                                      |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                      |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                                      | Skupaj  | AS | -,8571  | -1,0000 | -1,2000 | -1,0000 |
|                                      |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                      |   | SD | .       | .       | .       | .       |

|                                     |   |    |         |         |         |         |
|-------------------------------------|---|----|---------|---------|---------|---------|
| Drugo v gradbeništvu in arhitekturi | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -1,429  | -,3333  | 1,2000  | ,2667   |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                                     | Skupaj  | AS | -1,429  | -,3333  | 1,2000  | ,2667   |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
| Digitaliziranje                     | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -4,286  | ,0000   | ,2000   | -,1333  |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                                     | Skupaj  | AS | -4,286  | ,0000   | ,2000   | -,1333  |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
| Programiranje                       | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | ,2857   | ,3704   | ,2889   | ,3037   |
|                                     |   | N  | 9       | 9       | 9       | 9       |
|                                     |   | SD | ,61859  | ,82402  | ,59255  | ,50674  |
|                                     | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -1,0000 | -1,0000 | -,8000  | -,9333  |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                                     | Skupaj  | AS | ,1571   | ,2333   | ,1800   | ,1800   |
|                                     |   | N  | 10      | 10      | 10      | 10      |
|                                     |   | SD | ,71094  | ,88958  | ,65625  | ,61748  |
| Vzdrževanje računalniškega sistema  | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -2,0000 | -1,6667 | -1,0000 | -1,6000 |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                                     |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                                     | Skupaj  | AS | -2,0000 | -1,6667 | -1,0000 | -1,6000 |
|                                     |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |

|                                      |   |                                 |         |         |         |         |         |
|--------------------------------------|---|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                      |   | SD                              | .       | .       | .       | .       |         |
| Drugo v računalništvu in informatiki | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS                              | ,1905   | ,5556   | ,4667   | ,3556   |         |
|                                      |   | N                               | 3       | 3       | 3       | 3       |         |
|                                      | Skupaj  | SD                              | ,45922  | ,19245  | ,75719  | ,46825  |         |
|                                      |   | AS                              | ,1905   | ,5556   | ,4667   | ,3556   |         |
|                                      |   | N                               | 3       | 3       | 3       | 3       |         |
|                                      |   | SD                              | ,45922  | ,19245  | ,75719  | ,46825  |         |
| Pisarniška dela                      | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS                              | -1,5714 | -1,3333 | -2,2000 | -1,7333 |         |
|                                      |   | N                               | 1       | 1       | 1       | 1       |         |
|                                      | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | SD                              | .       | .       | .       | .       |         |
|                                      |   | AS                              | ,2857   | ,2000   | -,1000  | ,3500   |         |
|                                      |   | N                               | 5       | 5       | 4       | 4       |         |
|                                      |   | SD                              | ,99488  | ,60553  | ,41633  | ,34157  |         |
|                                      | Skupaj  | AS                              | -,0238  | -,0556  | -,5200  | -,0667  |         |
|                                      |   | N                               | 6       | 6       | 5       | 5       |         |
|                                      | Računovodska dela                             | Naravoslovno-tehnična usmeritev | SD      | 1,16905 | ,82776  | 1,00598 | ,97753  |
|                                      |   |                                 | AS      | -2,1429 | -2,0000 | -,8000  | -1,6667 |
| Skupaj                               |   | N                               | 1       | 1       | 1       | 1       |         |
|                                      |   | SD                              | .       | .       | .       | .       |         |
|                                      |   | AS                              | -2,1429 | -2,0000 | -,8000  | -1,6667 |         |
|                                      |   | N                               | 1       | 1       | 1       | 1       |         |
| Vnašanje analiziranje podatkov       | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | SD                              | .       | .       | .       | .       |         |
|                                      |   | AS                              | ,7143   | 1,0000  | ,6000   | ,7333   |         |
|                                      | Skupaj  | N                               | 1       | 1       | 1       | 1       |         |
|                                      |   | AS                              | ,7143   | 1,0000  | ,6000   | ,7333   |         |

|                           |   |   |         |         |         |         |        |
|---------------------------|---|---|---------|---------|---------|---------|--------|
|                           |   | N   | 1       | 1       | 1       | 1       |        |
|                           |   | SD  | .       | .       | .       | .       |        |
| Prevoznik                 | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS  | -8571   | -2,6667 | -1,6000 | -1,4667 |        |
|                           |   | N   | 1       | 1       | 1       | 1       |        |
|                           |   | SD  | .       | .       | .       | .       |        |
|                           | Skupaj  | AS  | -8571   | -2,6667 | -1,6000 | -1,4667 |        |
|                           |   | N   | 1       | 1       | 1       | 1       |        |
|                           |   | SD  | .       | .       | .       | .       |        |
| Delo na projektu          | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS  | -4286   | -1,3333 | -1,2000 | -,8667  |        |
|                           |   | N   | 1       | 1       | 1       | 1       |        |
|                           |   | SD  | .       | .       | .       | .       |        |
|                           | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS  | -,5714  | -1,0000 | -1,6000 | -1,0000 |        |
|                           |   | N   | 2       | 2       | 2       | 2       |        |
|                           |   | SD  | 1,01015 | 1,41421 | 1,41421 | 1,22565 |        |
|                           | Skupaj  | AS  | -,5238  | -1,1111 | -1,4667 | -,9556  |        |
|                           |   | N   | 3       | 3       | 3       | 3       |        |
|                           |   | SD  | ,71903  | 1,01835 | 1,02632 | ,87008  |        |
|                           | Vodenje projektov                             | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS      | -4286   | -,3333  | -1,4000 | -,7333 |
|                           |   |   | N       | 2       | 2       | 2       | 2      |
|                           |   |   | SD      | ,20203  | 2,35702 | ,84853  | ,84853 |
| Skupaj                    |   | AS  | -4286   | -,3333  | -1,4000 | -,7333  |        |
|                           |   | N   | 2       | 2       | 2       | 2       |        |
|                           |   | SD  | ,20203  | 2,35702 | ,84853  | ,84853  |        |
| Drugo v org. in logistiki | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS  | ,1429   | ,0000   | -,2000  | ,0000   |        |
|                           |   | N   | 1       | 1       | 1       | 1       |        |
|                           |   | SD  | .       | .       | .       | .       |        |

|                    |   |    |        |         |         |        |
|--------------------|---|----|--------|---------|---------|--------|
|                    | Skupaj  | AS | ,1429  | ,0000   | -2,000  | ,0000  |
|                    |   | N  | 1      | 1       | 1       | 1      |
|                    |   | SD | .      | .       | .       | .      |
| Spletni marketing  | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,7143 | -1,3333 | -1,0000 | -,9333 |
|                    |   | N  | 2      | 2       | 2       | 2      |
|                    |   | SD | ,60609 | ,94281  | ,28284  | ,56569 |
|                    | Skupaj  | AS | -,7143 | -1,3333 | -1,0000 | -,9333 |
|                    |   | N  | 2      | 2       | 2       | 2      |
|                    |   | SD | ,60609 | ,94281  | ,28284  | ,56569 |
| Trženje            | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,2381  | -,1111  | -,4667  | -,0667 |
|                    |   | N  | 3      | 3       | 3       | 3      |
|                    |   | SD | ,29738 | ,19245  | ,50332  | ,06667 |
|                    | Skupaj  | AS | ,2381  | -,1111  | -,4667  | -,0667 |
|                    |   | N  | 3      | 3       | 3       | 3      |
|                    |   | SD | ,29738 | ,19245  | ,50332  | ,06667 |
| Telefonska prodaja | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,7143 |         | -,8000  |        |
|                    |   | N  | 1      |         | 1       |        |
|                    |   | SD | .      |         | .       |        |
|                    | Skupaj  | AS | -,7143 |         | -,8000  |        |
|                    |   | N  | 1      |         | 1       |        |
|                    |   | SD | .      |         | .       |        |
| Komerčila          | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | ,1429  | -,3333  | -1,2000 | -,4000 |
|                    |   | N  | 1      | 1       | 1       | 1      |
|                    |   | SD | .      | .       | .       | .      |
|                    | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,2143  | ,0833   | -,2500  | ,0333  |
|                    |   | N  | 4      | 4       | 4       | 4      |
|                    |   |    |        |         |         |        |



|                         |   |    |         |         |         |         |
|-------------------------|---|----|---------|---------|---------|---------|
|                         |   | SD | ,74231  | ,87665  | ,50000  | ,65433  |
|                         | Skupaj  | AS | ,2000   | ,0000   | -,4400  | -,0533  |
|                         |   | N  | 5       | 5       | 5       | 5       |
|                         |   | SD | ,64365  | ,78174  | ,60663  | ,59889  |
| Prodaja                 | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,2143  | -1,0000 | -1,2000 | -,7000  |
|                         |   | N  | 2       | 2       | 2       | 2       |
|                         |   | SD | ,90914  | ,94281  | 1,97990 | 1,27279 |
|                         | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,0476   | -,1111  | -,6667  | -,2222  |
|                         |   | N  | 6       | 6       | 6       | 6       |
|                         |   | SD | ,61721  | 1,04704 | ,73394  | ,65682  |
|                         | Skupaj  | AS | -,0179  | -,3333  | -,8000  | -,3417  |
|                         |   | N  | 8       | 8       | 8       | 8       |
|                         |   | SD | ,63630  | 1,03892 | 1,00285 | ,76713  |
| Drugo v komerciali ipd. | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -1,4286 | -,3333  | -,4000  | -,8667  |
|                         |   | N  | 1       | 1       | 1       | 1       |
|                         |   | SD | .       | .       | .       | .       |
|                         | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,7143  | -1,0000 | -1,2000 | -,9333  |
|                         |   | N  | 2       | 2       | 2       | 2       |
|                         |   | SD | ,40406  | ,47140  | ,56569  | ,47140  |
|                         | Skupaj  | AS | -,9524  | -,7778  | -,9333  | -,9111  |
|                         |   | N  | 3       | 3       | 3       | 3       |
|                         |   | SD | ,50170  | ,50918  | ,61101  | ,33555  |
| Dela v gostinstvu       | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,6667  | -1,1111 | -1,6000 | -1,0667 |
|                         |   | N  | 3       | 3       | 3       | 3       |
|                         |   | SD | ,64418  | ,50918  | ,34641  | ,50332  |
|                         | Skupaj  | AS | -,6667  | -1,1111 | -1,6000 | -1,0667 |

|                    |   |    |        |        |        |        |
|--------------------|---|----|--------|--------|--------|--------|
|                    |   | N  | 3      | 3      | 3      | 3      |
|                    |   | SD | ,64418 | ,50918 | ,34641 | ,50332 |
| Dela v igralništvu | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,8571  | 2,0000 | ,4000  | ,9333  |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |
|                    | Skupaj  | AS | ,8571  | 2,0000 | ,4000  | ,9333  |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |
| Dela v kuhinji     | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,4286 | -,6667 | ,2000  | -,2667 |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |
|                    | Skupaj  | AS | -,4286 | -,6667 | ,2000  | -,2667 |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |
| Dela v turizmu     | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,3571  | ,0833  | ,3000  | ,2833  |
|                    |   | N  | 4      | 4      | 4      | 4      |
|                    |   | SD | ,37796 | ,41944 | ,68313 | ,34157 |
|                    | Skupaj  | AS | ,3571  | ,0833  | ,3000  | ,2833  |
|                    |   | N  | 4      | 4      | 4      | 4      |
|                    |   | SD | ,37796 | ,41944 | ,68313 | ,34157 |
| Hotelirstvo        | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,2857 | ,0000  | -,2000 | -,2000 |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |
|                    | Skupaj  | AS | -,2857 | ,0000  | -,2000 | -,2000 |
|                    |   | N  | 1      | 1      | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .      | .      | .      |

|  |   |    |        |         |        |        |
|--|---|----|--------|---------|--------|--------|
| Jezikoslovje in prevajalstvo             | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,1429  | ,0000   | -,4000 | -,0667 |
|  |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|  |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|  | Skupaj  | AS | ,1429  | ,0000   | -,4000 | -,0667 |
|  |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|  |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Odnosi z javnostjo                       | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,2857 | ,6667   | ,0000  | ,0000  |
|  |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|  |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|  | Skupaj  | AS | -,2857 | ,6667   | ,0000  | ,0000  |
|  |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|  |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Pravniška dela                           | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,8571 | -,1667  | -,8000 | -,9000 |
|  |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|  |   | SD | ,40406 | ,23570  | ,56569 | ,42426 |
|  | Skupaj  | AS | -,8571 | -,1667  | -,8000 | -,9000 |
|  |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|  |   | SD | ,40406 | ,23570  | ,56569 | ,42426 |
| Drugo v pravu, družboslovju, humanistiki | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,2143 | -,1667  | -,8000 | -,6000 |
|  |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|  |   | SD | ,10102 | ,23570  | ,84853 | ,37712 |
|  | Skupaj  | AS | -,2143 | -,1667  | -,8000 | -,6000 |
|  |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|  |   | SD | ,10102 | ,23570  | ,84853 | ,37712 |
| Trener                                   | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,5714 | -,10000 | -,8000 | -,7333 |
|  |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |

|                    |   |    |        |         |        |        |
|--------------------|---|----|--------|---------|--------|--------|
|                    |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|                    | Skupaj  | AS | -,5714 | -1,0000 | -,8000 | -,7333 |
|                    |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Izvajanje delavnic | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,7143  | ,6667   | ,4000  | ,6000  |
|                    |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|                    |   | SD | ,40406 | ,47140  | ,56569 | ,47140 |
|                    | Skupaj  | AS | ,7143  | ,6667   | ,4000  | ,6000  |
|                    |   | N  | 2      | 2       | 2      | 2      |
|                    |   | SD | ,40406 | ,47140  | ,56569 | ,47140 |
| Vzgoja             | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,1786 | -,5000  | -,5000 | -,3500 |
|                    |   | N  | 4      | 4       | 4      | 4      |
|                    |   | SD | ,37571 | ,33333  | ,68313 | ,41944 |
|                    | Skupaj  | AS | -,1786 | -,5000  | -,5000 | -,3500 |
|                    |   | N  | 4      | 4       | 4      | 4      |
|                    |   | SD | ,37571 | ,33333  | ,68313 | ,41944 |
| Poučevanje         | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,4286 |         | ,4000  |        |
|                    |   | N  | 1      |         | 1      |        |
|                    |   | SD | .      |         | .      |        |
|                    | Skupaj  | AS | -,4286 |         | ,4000  |        |
|                    |   | N  | 1      |         | 1      |        |
|                    |   | SD | .      |         | .      |        |
| Zdravstvena oskrba | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,4286  | ,3333   | ,0000  | ,2667  |
|                    |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                    |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|                    | Skupaj  | AS | ,4286  | ,3333   | ,0000  | ,2667  |

|                              |   |    |        |         |        |        |
|------------------------------|---|----|--------|---------|--------|--------|
|                              |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                              |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Zobozdravstvena oskrba       | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,2857 | ,3333   | -,2000 | -,1333 |
|                              |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                              |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|                              | Skupaj  | AS | -,2857 | ,3333   | -,2000 | -,1333 |
|                              |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                              |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Drugo v zdravstvu in sociali | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | ,8571  | ,6667   | ,0000  | ,5333  |
|                              |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                              |   | SD | .      | .       | .      | .      |
|                              | Skupaj  | AS | ,8571  | ,6667   | ,0000  | ,5333  |
|                              |   | N  | 1      | 1       | 1      | 1      |
|                              |   | SD | .      | .       | .      | .      |
| Skupaj                       | Naravoslovno-tehnična usmeritev               | AS | -,3321 | -,4083  | -,3000 | -,3316 |
|                              |   | N  | 40     | 40      | 40     | 39     |
|                              |   | SD | ,71786 | ,91361  | ,93808 | ,73118 |
|                              | Družbeno-humanistične in storitvene usmeritve | AS | -,1473 | -,3495  | -,4921 | -,2907 |
|                              |   | N  | 64     | 62      | 63     | 61     |
|                              |   | SD | ,72351 | 1,00894 | ,79094 | ,72286 |
|                              | Skupaj  | AS | -,2184 | -,3725  | -,4175 | -,3067 |
|                              |   | N  | 104    | 102     | 103    | 100    |
|                              |   | SD | ,72351 | ,96847  | ,85181 | ,72270 |

Vir: "1KA" (2016); "SPSS" (2010).

PRILOGA F: ANKETNI VPRAŠALNIK IZ RAZISKAVE PRIČAKOVANE KOMPETENCE  
DIPLOMANTOV (RAZISKAVA PKD 2016)

**Q1 - 1. Vprašanje: Izberite študijsko usmeritev, ki je za delovno mesto, ki bi ga opravljal diplomant, najbolj zaželena.**

V kolikor potrebujete pomoč pri razvrščanju, si lahko pomagate z [www.stat.si/Klasius/Docs/opisiKLASIUS-P.pdf](http://www.stat.si/Klasius/Docs/opisiKLASIUS-P.pdf)

- Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev
- Umetnost in humanistika
- Družbene, poslovne, upravne in pravne vede
- Naravoslovje, matematika in računalništvo
- Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo
- Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo
- Zdravstvo in sociala
- Storitve

**Q2 - 2. Vprašanje: Izberite področje dela, ki bi ga pri vas opravljal mladi diplomant in za katerega boste odgovarjali v nadaljevanju.**

- Administracija
- Anketiranje in popisovanje
- Proizvodnja in predelava
- Distribucija in logistika
- Tehnične vede
- Fizična dela
- Gostinstvo in turizem
- Gradbeništvo in arhitektura
- Kmetijstvo, gozdarstvo, živilstvo
- Nastopanje in animacija
- Organizacijska in projektna dela
- Pravo, humanistika in družboslovje
- Računalništvo in informatika
- Šport
- Prodaja, trženje, marketing
- Umetnost in oblikovanje
- Vzgoja in izobraževanje
- Zdravstvo in sociala
- Drugo:

**IF (1) Q2 = [18] ( Zdravstvo in sociala )**

**Q3 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Dela v laboratoriju
- Zdravstvena oskrba
- Socialna oskrba
- Dela v lekarni
- Zobozdravstvena oskrba

Drugo:

**IF (2) Q2 = [17] ( Vzgoja in izobraževanje )**

**Q4 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Izvajanje delavnic
- Instrukcije
- Mentorstvo
- Pomoč pri izobraževanju
- Vzgoja
- Poučevanje
- Drugo:

**IF (3) Q2 = [16] ( Umetnost in oblikovanje )**

**Q5 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Grafično oblikovanje
- Glasbena produkcija
- Fotografska produkcija
- Ples in koreografija
- Gledališka produkcija
- Filmska produkcija
- Igralstvo
- Kiparstvo
- Slikarstvo
- Kostumografija
- Drugo:

**IF (4) Q2 = [15] ( Prodaja, trženje, marketing )**

**Q6 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Promocije in degustacije
- Spletni marketing
- Trženje
- Telefonska prodaja
- Akviziterstvo
- Blagajništvo
- Komerciala
- Prodaja
- Drugo:

**IF (5) Q2 = [14] ( Šport )**

**Q7 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Vaditelj
- Športnik
- Trener
- Sodnik

Drugo:

**IF (6) Q2 = [13] ( Računalništvo in informatika )**

**Q8 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Digitaliziranje
- Programiranje
- Servisiranje opreme
- Vzdrževanje računalniškega sistema
- Drugo:

**IF (7) Q2 = [12] ( Pravo, humanistika in družboslovje )**

**Q9 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Zagovorništvo
- Jezikoslovje in prevajalstvo
- Novinarska dela
- Odnosi z javnostjo
- Pravniška dela
- Kadrovska dela
- Uredniška dela
- Davki in finance
- Drugo:

**IF (8) Q2 = [11] ( Organizacijska in projektna dela )**

**Q10 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Delo na projektu
- Vodenje projektov
- Drugo:

**IF (9) Q2 = [10] ( Nastopanje in animacija )**

**Q11 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Nastop na prireditvi
- Moderiranje programa
- Fotomodel
- Animacija in nošenje kostuma
- Drugo:

**IF (10) Q2 = [9] ( Kmetijstvo, gozdarstvo, živilstvo )**

**Q12 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Vrtnarstvo, trsničarstvo in urejanje okolja
- Dela v vinogradu in sadovnjaku
- Dela z živalmi
- Gozdarska dela



- Živilska tehnologija
- Ribiška dela
- Drugo:

**IF (11) Q2 = [8] ( Gradbeništvo in arhitektura )**

**Q13 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Suhomontažna dela
- Arhitekturna dela
- Geodetska dela
- Drugo:

**IF (12) Q2 = [7] ( Gostinstvo in turizem )**

**Q14 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Dela v gostinstvu
- Dela v igralništvu
- Dela v kuhinji
- Dela v turizmu
- Hotelirstvo
- Drugo:

**IF (13) Q2 = [6] ( Fizična dela )**

**Q15 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Selitve
- Čiščenje
- Smetarska dela
- Polnjenje avtomatov
- Arheološka dela
- Dela na gradbišču
- Drugo:

**IF (14) Q2 = [5] ( Tehnične vede )**

**Q16 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Elektrotehnična dela
- Strojniška dela
- Vzdrževalna dela
- Analitična in razvojna tehnična dela
- Drugo:

**IF (15) Q2 = [4] ( Distribucija in logistika )**

**Q17 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Razdeljevanje
- Delo v skladišču

- Plakatiranje
- Poštni manipulant
- Pismonoša
- Prevoznik
- Drugo:

**IF (16) Q2 = [3] ( Proizvodnja in predelava )**

**Q18 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Dela v proizvodnji
- Dela v delavnici
- Tiskarska dela
- Drugo:

**IF (17) Q2 = [2] ( Anketiranje in popisovanje )**

**Q19 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Anketiranje po telefonu
- Anketiranje na terenu
- Popisovanje
- Štetje
- Vnašanje / analiziranje podatkov
- Zbiranje prijav in soglasij
- Drugo:

**IF (18) Q2 = [1] ( Administracija )**

**Q20 - Če je mogoče, delo uvrstite v najbližje podpodročje, sicer ga vpišite pod Drugo.**

- Arhivska dela
- Knjigovodska dela
- Pisarniška dela
- Poslovođenje
- Računovodska dela
- Drugo:

**Q21 - 3. Vprašanje: Določite, koliko mora biti pri posamezniku razvita kompetenca za uspešno opravljanje tega dela. Lestvica: 0 - Diplomant za opravljanje dela kompetence ne bo potreboval in je od njega ne pričakujemo; 1 - Kompetenca mora biti razvita na osnovnem nivoju, diplomant jo bo pri svojem delu uporabljal le, ko bo sledil navodilom in ne samostojno; 2 - Kompetenca mora biti razvita na osnovnem nivoju, potreben je nadaljnji razvoj kompetence; 3 - Kompetenca mora biti srednje razvita, kompetenco bo moral diplomant uporabljati samostojno ter jo pri delu nadaljnje razvijati; 4 - Kompetenca mora biti popolnoma razvita, diplomant jo mora biti sposoben uporabljati zavestno; 5 - Kompetenca mora biti popolnoma razvita, diplomant jo bo moral uporabljati samostojno in intuitivno pri vseh delovnih nalogah.**

|                      | 1                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Naravnost k strankam | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ustna komunikacija   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|  | 1                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Pisna komunikacija                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sporazumevanje v tujem jeziku                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Računalniška pismenost                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Analitično razmišljanje in reševanje problemov   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Timsko delo in sodelovanje                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vodenje  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Strokovnost                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prilagodljivost                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Načrtovanje in organiziranje                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Matematična pismenost                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ročne spretnosti                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pridobivanje in prenos znanja                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q22 - 4. Vprašanje: Ali ste v zadnjih petih (5) letih na delovno mesto, ki ste si ga zamislili na začetku ankete, zaposlili mladega diplomanta?**

DA

NE

**IF (19) Q22 = [1] ( DA )**

**Q23 - 5. Vprašanje: Določite, koliko je imel diplomant, ki ste ga zaposlili na to delovno mesto, razvito posamezno kompetenco. Lestvica: 0 - Kompetence diplomant ni imel razvite; 1 - Kompetenca je bila razvita na osnovnem nivoju, diplomant jo je svojem delu uporabljal le, ko je sledil navodilom in ne samostojno; 2 - Kompetenca je bila razvita na osnovnem nivoju, diplomant se je zavedal manjka in je kompetenco ob delu razvijal; 3 - Kompetenca je bila srednje razvita, diplomant se je zavedal manjka in je kompetenco z delom dodatno razvijal, ob tem pa jo je že samostojno uporabljal; 4 - Kompetenca je bila popolnoma razvita, diplomant jo je zavestno uporabljal; 5 - Kompetenca je bila popolnoma razvita, diplomant jo je uporabljal samostojno in intuitivno pri vseh delovnih nalogah.**

|                               | 1                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Naravnost k strankam          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ustna komunikacija            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pisna komunikacija            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sporazumevanje v tujem jeziku | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Računalniška pismenost        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

|  | 1                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Analitično razmišljanje in reševanje problemov   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Timsko delo in sodelovanje                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vodenje  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Strokovnost                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Prilagodljivost                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Načrtovanje in organiziranje                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sposobnost iskanja informacij in interpretiranje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Matematična pismenost                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ročne spretnosti                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pridobivanje in prenos znanja                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Drugo:   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q24 - 6. Vprašanje: Po vašem mnenju, kolikšen je pomen spodnjih dejavnikov za razvoj kompetenc na delovnem mestu, za katerega ste odgovarjali? Prosimo, razvrstite pomembnosti od 1 (najbolj pomembno za razvoj kompetence) do 6 (najmanj pomembno za razvoj kompetence).**

|   |  |
|---|--|
| Visokošolska izobrazba (študij)                 |  |
| Srednješolska izobrazba                         |  |
| Praktično izobraževanje (študijska praksa)      |  |
| Mednarodne izkušnje                             |  |
| Opravljeni strokovni/speci-<br>alistični izpiti |  |
| Študentsko delo                                 |  |

Vir: "1KA" (2016).

