

POMEN KOMPETENC ZA ZASEDBO DELOVNIH MEST NA TERCIARNI RAVNI IZOBRAZBE NA KADROVSKEM PODROČJU

ADRIJANA ANDONOV, ANJA ŽNIDARŠIČ IN
VESNA NOVAK

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija.
E-pošta: adrijana.andonov@student.um.si, anja.znidarsic@um.si, vesna.novak@um.si

Povzetek V prispevku obravnavamo pomen kompetenc za zasedbo delovnih mest na terciarni ravni izobrazbe na kadrovskem področju. Izvedli smo analizo pričakovanih kompetenc za kadrovske profile z zahtevano terciarno izobrazbo, ki so bile navedene v objavah delodajalcev od leta 2017 do leta 2019 na portalu Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje. Tako pripravljen seznam kompetenc so študenti zadnjih letnikov kadrovske izobraževalnih sistemov na Fakulteti za organizacijske vede UM samoocenili, da bi ugotovili, v kolikšni meri so le te med njimi dejansko razvite. Ugotovili smo, da so za delodajalce izredno pomembne delovne izkušnje, znanje ter mehke veščine, ki jih morajo posedovati bodoči kadroviki. Tako so diplomanti, ki so v času študija znanje ter izkušnje pridobivali tudi v neformalnih oblikah, v prednosti. Kljub temu samoocene študentov kažejo, da se večina študentov še vedno ne zaveda pomena pridobivanja dodatnih kompetenc, ki bi jih ločevale od konkurentov in posledično vplivale na lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev.

Ključne besede:

kompetenca,
brezposelnost,
neformalno
izobraževanje,
zahteve
delodajalca,
kadrovske
management.

THE IMPORTANCE OF COMPETENCES FOR FILLING VACANCIES AT THE TERTIARY LEVEL OF EDUCATION IN THE FIELD OF HUMAN RESOURCES

ADRIJANA ANDONOV, ANJA ŽNIDARŠIČ & VESNA NOVAK

University of Maribor, Faculty of organizational sciences, Kranj, Slovenia.
E-mail: adrijana.andonov@student.um.si, anja.znidarsic@um.si, vesna.novak@um.si

Abstract This paper discusses the importance of competences for filling vacancies at the tertiary level of education in the field of HR. We analysed the expected competences for the human resources profile with the required tertiary education, which were listed in employers' job advertisements from 2017 to 2019 on the portal of the Slovenian Employment Service. The list of competences was self-assessed by the final year students of the HR education systems at the University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences in order to find out to what extent they actually developed the competences. We have found that employers value the work experience, knowledge and soft skills that future recruiters need to have. This gives graduates who have also gained knowledge and experience in informal ways during their studies an advantage. However, student self-assessments show that most students are still unaware of the importance of acquiring additional competences that would set them apart from their competitors and, as a result, facilitate the transition from education to employment.

Keywords:
competence,
unemployment,
non-formal
education,
employer
requirements,
human
resource
management.

1 Uvod

Na samo uspešnost organizacije vpliva veliko število dejavnikov, med katerimi so v prvi vrsti prav zaposleni. Od vseh oddelkov pa ima prav kadrovska služba največ stika z njimi. Po Novakovi, Žnidaršičevi in Šprajčevi (2015) lahko kadrovik v določeni organizaciji zaseda različna delovna mesta, od same kadrovske administracije do managerskega položaja. Številni delodajalci se dokaj dobro zavedajo raznolikega obsega del kadrovikov, zato so njihove zahteve za zasedbo delovnega mesta izredno visoke. Predvsem je potrebno poudariti razliko pričakovanih diplomantov s kadrovskega področja, kateri v ospredje velikokrat postavljajo le pridobitev formalne izobrazbe. Novakova, Žnidaršičeva in Šprajčeva (2015) tako opozarjajo na pomembnost dodatnega izobraževanja študentov. In sicer je pomembno povezovanje same teorije s prakso, ki privede do ustrezne kompetentnosti izvajanja kadrovskega poklica.

2 Kompetence na področju kadrovskega managementa

Od samega pojava pojma kompetenca do dandanes si različne discipline in različni avtorji po svoje razlagajo njihov pomen. Izpostavili bomo opredelitev po Kohontu (2011, str. 56), in sicer, da so **kompetence** »vse intelektualne sposobnosti, situacijsko specifična znanja, strategije, zaznave in rutine, ki na različne načine prispevajo k učenju, reševanju problemov in k uspešnosti posameznika«. V nadaljevanju pa je potrebno ustrezno definirati tudi pojem **kompetentnost**. O njej se po Majcnovi (2009) govori šele takrat, ko je posameznik zmožen uspešno opraviti neko delo z uporabo kompetenc.

Kohont (2011, str. 109-110) je s primerjavo različnih kompetenčnih profilov kadrovske strokovnjakov, ki so bili oblikovani po različnih pristopih, dobil naslednje kompetence: **analitično, konceptualno mišljenje; inovativnost, kreativno reševanje problemov; strateško razmišljanje in delovanje; poznavanje poslovanja, poslovnega okolja; upravljanja sprememb in kulture; komunikativnost; iskanje informacij; osredotočenost na kupce, uporabnike, storitve; prepričevanje in vplivanje; timsko delo; usmerjenost k ciljem; vodenje; uporaba virov; strokovnost; fleksibilnost; prenos, aktivacija, razvoj znanj; kooperativnost; uporaba informacijske tehnologije.**

3 Mladi na prehodu iz izobraževanja v zaposlitev

Prehod mladih na trg delovne sile je v današnjem času zabrisan in obarvan precej problematično. Mladi z opravljanjem študentskega dela občasno že v času šolanja prehajajo na trg dela. Kljub pridobivanju delovnih izkušenj pa je pridobitev redne zaposlitve po končanem šolanju velikokrat problematična. To se kaže v visoki stopnji brezposelnosti mladih v primerjavi z ostalimi starostnimi kategorijami (Trbanc in Verša, 2002).

Sama formalna pridobitev izobrazbe je v današnjem času le eden izmed pogojev, ki ga delodajalci upoštevajo pri selekciji posameznikov. V veliki meri je tako zaposljivost posameznika odvisna prav od njega samega. Po Svetliku (1991) pa so prav univerze tiste, ki vplivajo na zaposljivost svojih diplomantov. Pri tem poleg kulturne, znanstvenoraziskovalne ter izobraževalne funkcije, izpostavlja tudi funkcijo usposobljenosti diplomantov za vključitev na trg delovne sile. Prav pri zadnji se številne univerze srečujejo z izzivi, kako ustrezno ugoditi zahtevam hitro spreminjajočega trga dela. Problem se kaže predvsem v tem, da imamo na eni strani univerze, ki se na podlagi prenovljenega sistema izobraževanja ob upoštevanju učnih načrtov trudijo pripraviti študente na zaposlitev, na drugi pa vse bolj zahtevne delodajalce, ki po raziskavi Veldena in Verhagena (v Novak, 2018) iščejo zaposlene z strokovnim znanjem ter mehкими veščinami kot so komunikacijske sposobnosti, timsko delo idr.

4 Raziskava

Raziskava je sestavljena iz dveh delov. Pri prvem delu smo naredili analizo pričakovanih kompetenc za kadroviski profil s strani delodajalcev. Pri drugem delu pa smo zbran nabor kompetenc preko ankete podali študentom kadroviske smeri v samooceno. V celoti so rezultati raziskave predstavljeni v diplomskem delu (Andonov, 2020), v prispevku pa smo izpostavili le najpomembnejše.

4.1 Vzorec in potek raziskave

Prvi del raziskave je bil opravljen z analiziranjem 1050 prostih delovnih mest na kadrovskega področju, ki so se pojavila v obdobju od leta 2017 do leta 2019. Upoštevali smo le podatke za delovna mesta, ki so zahtevala terciarno izobrazbo (raven izobrazbe 6/1 in več). Za drugi del raziskave smo uporabili metodo anketiranja. Kot inštrument je služil anketni vprašalnik z 20 vprašanji in trditvami za samooceno kompetenc. Zbrane samoocene kompetenc smo nato vstavili v program za izračun prisotnosti določene kompetence, ki ga ponuja Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Na vprašalnik so odgovarjali študenti kadrovske smeri iz Fakultete za organizacijske vede, Univerze v Mariboru (v nadaljevanju FOV UM), in sicer 3. letnik (VS, UNI) ter 1. in 2. letnik podiplomskega študija (MAG). V celoti je na anketo odgovorilo 56 študentov od 102 redno vpisanih.

5 Rezultati

5.1 Raziskava najpogosteje iskanih kompetenc

Delovne izkušnje

Med 934 objavljenimi prosti delovnimi mesti se je pojavilo le 161 (17 %) takih oglasov, ki **niso zahtevali delovnih izkušenj**. Od vseh zahtevanih delovnih izkušenj v objavljenih oglasih je bilo **v povprečju iskano 3,2 let delovnih izkušenj**. Standardni odklon od te vrednosti je 2,6 leti.

Računalniška znanja

Sama računalniška znanja so se pogosto pojavljala med zaposlitvenimi oglasi. Nekatera delovna mesta so zahtevala več kot le eno računalniško znanje (vsota vseh zahtev 2405). Med iskanimi računalniškimi znanji sta **izstopala delo z urejevalnikom besedil 27,4 %** ter **delo s preglednicami 27,3 %**, kar lahko pripišemo področju dela kadrovika. Ostala iskana računalniška znanja pa so bila delo z bazami podatkov (17,2 %), računalniško oblikovanje (9,9 %), poznavanje računalniških omrežij (7,9 %), poznavanje operacijskih sistemov (6,9 %) in programiranje (3,4 %).

Znanja jezikov

Med vsemi objavljenimi prosti delovnimi mesti se je zahteva za znanje jezika pojavila 970 krat (10,2 %). Med njimi se je **najpogosteje pojavilo znanje tujega jezika angleščina** in sicer 459 krat (4,8 %). Sledilo je **znanje slovenskega knjižnega jezika** z 217 objavami (2,3 %). Pod drugo so delodajalci navedli tudi naslednje jezike: ruščino, francoščino, kitajščino, ki so izstopali med drugimi manj pogosto zahtevanimi jeziki.

Znanje delovnega prava

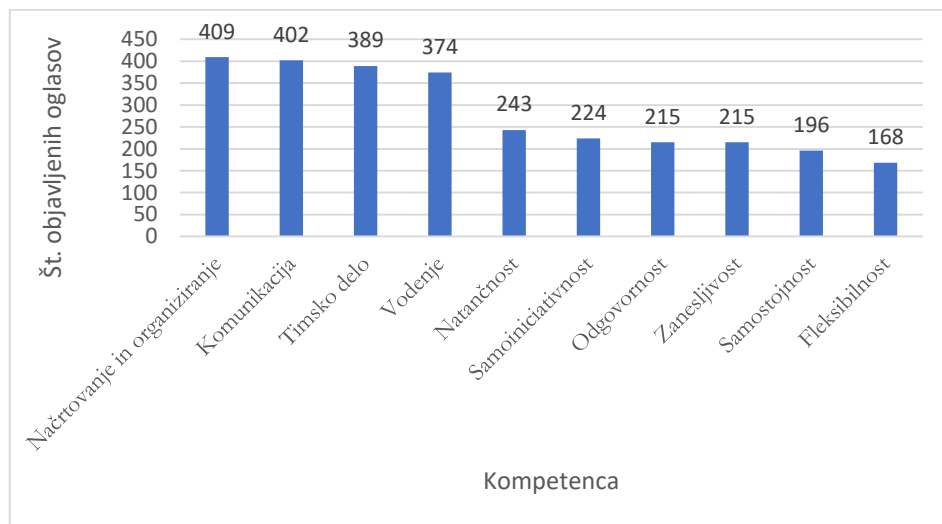
Med 934 zaposlitvenimi oglasi se je pojavilo 224 (**24 %**) takih **oglasov**, kjer je bilo zahtevano znanje s področja delovnega prava.

Vozniški izpit

V **46 % objavljenih oglasov** se je pojavila zahteva za opravljenim vozniškim izpitom B kategorije, torej v 429 objavljenimi oglasi.

Deset najpogosteje iskanih kompetenc

Slika 1 prikazuje 10 najpogostejših kompetenc, ki so se pojavile v zaposlitvenih oglasih, poleg računalniškega znanja, znanja angleščine ter vozniškega izpita. **Načrtovanje in organiziranje** se je pojavilo v 409 oglasih, **komunikacija** v 402 oglasih, **timsko delo** v 389 oglasih ter **vodenje** v 374 oglasih.



Slika 1: Deset najpogosteje iskanih kompetenc v objavljenih oglasih

5.2 Raziskava o kompetencah med študenti FOV UM

Od 56 anketiranih študentov je bilo 35 (63 %) takih, ki obiskujejo prvo stopnjo in 21 (37 %) takih, ki so na 2. stopnji študija. Kar 51 (86 %) anketirancev je zaposlenih, bodisi začasno ali redno. Zanimivo pa je dejstvo, da jih je 39 (77 %) odgovorilo, da njihovo delo ni povezano s smerjo njihovega študija.

Delovne izkušnje študentov

Največ anketiranih študentov (20 %) ima 5 let delovnih izkušenj, sledijo študentje z 2 in 3 letoma delovnih izkušenj z 18 %. **V povprečju imajo študenti 4,1 let delovnih izkušenj.**

Dodatna pridobivanja znanj in izkušenj študentov

Med anketiranimi študenti je 25 takšnih, ki so razmišljali oziroma so opravljali strokovno prakso. Pri tem podatku moramo biti pozorni na to, da je med njimi 16 študentov visokošolskega študija, kjer je praksa obvezna. Od vseh anektiranih se **18 (32 %) študentov udeležuje dodatnih delavnic, seminarjev, tečajev ipd.**

Samoocena znanja angleščine

Svoje znanje angleškega jezika je **23 (41 %) študentov ocenilo z »zelo dobro«**. Z oceno »dobro«, se je ocenilo 20 (36 %) študentov, 11 (20 %) študentov z »tekoče« in 2 študenta z »zadovoljivo«. **V povprečju so študentje svoje znanje angleščine ocenili z povprečno oceno 3,8-zelo dobro.**

Samoocena znanja s področja delovnega prava

33 (59 %) študentov je svoje znanje delovnega prava ocenilo z »osnovno«, 16 (29 %) je bilo takšnih, ki so se ocenili z »slabo« ter 7 (12 %) takšnih z oceno »dobro«. **V povprečju so študentje svoje znanje delovnega prava ocenili z povprečno oceno 1,8-osnovno.**

Samoocena računalniških znanj med študenti

44 (79 %) vseh anketiranih študentov je svoje znanje na področju urejevalnika besedil ocenilo z »dobro«, 11 (19 %) z »osnovno« ter 1 z »slabo«. **V povprečju so študentje svoje znanje na področju urejevalnika besedil ocenili s povprečno oceno 2,8-dobro. Na področju dela s preglednicami se je bilo 27 (48 %) študentov z samooceno »dobro«, 23 (41 %) študentov z samooceno »osnovno« ter 6 (11 %) z »slabo«. V povprečju so študentje svoje znanje na področju dela s preglednicami ocenili s povprečno oceno 2,4-osnovno. Najslabše so se študentje ocenili na področju dela z bazami podatkov, in sicer je kar 27 (48 %) študentov za samooceno podalo »slabo«, 20 (36 %) z samooceno »osnovno« ter le 9 (16 %) študentov z »dobro«. V povprečju so študentje svoje znanje na področju dela z bazami podatkov ocenili 2 povprečno oceno 1,7, torej osnovno.**

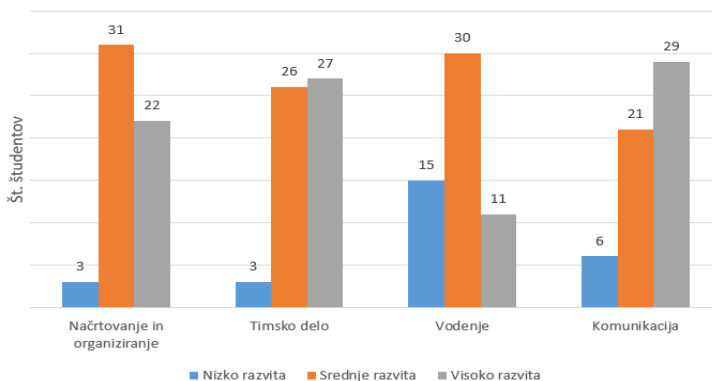
Vozniški izpit b kategorije med študenti

Med vsemi anketiranimi študenti je bilo **51 (91 %) študentov, ki imajo opravljen voziški izpit B kategorije**, ter 5 študentov, ki izpita nimajo opravljenega.

Samoocena kompetenc: načrtovanje in organiziranje, timsko delo, vodenje ter komunikacija

Razvitost kompetenc so študenti ocenili na 3-stopenjski lestvici, in sicer 1 – nizko razvita, 2 – srednje razvita in 3 – visoko razvita. Slika 2 prikazuje samooceno anketiranih študentov za posamezno kompetenco. Pri kompetenci **načrtovanje in organiziranje** je bilo 31 (55 %) študentov, ki so omenjeno kompetenco ocenili kot srednje razvito. 22 je bilo takih, ki je sebe ocenilo z visoko razvitostjo te kompetence. **Povprečna ocena kompetence načrtovanje in organiziranje je enaka 2,3-srednje razvita.** Kot pri kompetenci načrtovanje in organiziranje imamo tudi pri kompetenci **timsko delo** 3 študente, ki so se ocenili z nizko razvitostjo kompetence. 48 % študentov je bilo takih, ki je razvitost timskega dela ocenilo z srednje razvito, ter 26 takih z visoko razvito. **Povprečna samoocena študentov pri kompetenci timsko delo je enaka 2,4-, torej srednje razvita kompetenca.**

Pri kompetenci **vodenje** je bilo veliko število študentov, ki je za samooceno podalo nizko razvitost te kompetence, in sicer 15 študentov. 54 % študentov je bilo takšnih, ki je sebe ocenilo z srednjo razvitostjo in 11 študentov z visoko razvitostjo kompetence vodenje. **Povprečna samoocena študentov pri kompetenci vodenje je enaka 1,9-srednje razvita.** Pri kompetenci **komunikacija** je bilo 52 % študentov, ki se je ocenilo z visoko razvitostjo, 21 študentov s srednjo ter 6 študentov z nizko razvitostjo kompetence. **Povprečna samoocena pri kompetenci komunikacija je enaka 2,4-srednje razvita.**



Slika 2: Samoocena kompetenc načrtovanja in organiziranja, timskega dela, vodenja ter komunikacije

6 Razprava

6.1 Pričakovane kompetence s strani delodajalcev

Naš prvi cilj je bil ugotoviti, katere so tiste kompetence, ki jih delodajalci najpogosteje pričakujejo za zasedbo kadrovskih delovnih mest. Raziskava, ki smo jo opravili, je pokazala, da so delovne izkušnje ena izmed ključnih zahtev delodajalcev. Le te so se med zahtevami pojavile v 83 % vseh objavljenih oglasov. Povprečno število let delovnih izkušenj, ki naj bi ga imeli iskalci zaposlitve, pa je bilo 3,2 let. Tudi Trbanc in Verša (2002) navajata, da so delovne izkušnje med pomembnimi dejavniki, ki jih delodajalci pri selekciji postavljajo v ospredje. Preko njih imajo namreč možnost sklepanja določenih posameznikovih delovnih lastnostih, kot so pripadnost, odgovornost, stalnost idr. ter delovnih navad (Trbanc in Verša, 2002). Avtorici kot drugo značilnost, ki jo delodajalci postavljajo v ospredje, omenjata znanje, kar se ujema z našo raziskavo. Ta je pokazala, da se zahteva po znanju angleščine pojavi kar v 47 % vseh objavljenih zaposlitvenih oglasih, kar kaže tudi na vse večjo delovanje slovenskih podjetji na globalnem nivoju.

Med zahtevami so se prav tako množično pojavljala računalniška znanja, ki jih kadroviki uporabljajo pri svojem delu. Med vsemi objavljenimi oglasi je bilo 27,3 % takšnih z zahtevo znanja urejevalnika besedil ter 27,4 % takšnih z zahtevo znanja dela s preglednicami.

Glede na področje dela kadrovika, ki se po Ferjanu (2018) navezuje na pridobivanje, razvoj ter ohranjanje zaposlenih, usklajevanje njihovega števila ter strukture s poslovanjem, se je poleg naštetih znanj pojavila tudi zahteva znanja delovnega prava, in sicer v 24 % vseh objavljenih zaposlitvenih oglasih. Namreč, kadrovik mora po ZRSZ (2020) skrbeti tudi za zakonsko podlago vseh kadrovskih postopkov in po potrebi delavce obveščati o njihovih obveznostih ter pravicah, ki izhajajo iz delovnega razmerja pri delodajalcu.

Med zahtevami je izstopala tudi kompetenca načrtovanja in organiziranja, zahtevana v 44 % vseh objavljenih oglasih. Svetlik in sodelavci (2005) jo definirajo kot sposobnost uvajanja različnih nalog zase in za druge. Pri tem gre za določevanje prednostnih nalog, spremljanje napredka in zagotavljanja nadaljnjih korakov. Naslednja je bila kompetenca komunikacije, zahtevana v 43 % vseh objavljenih oglasih. Za Svetlika in sodelavce (2005) je le ta »sposobnost prilagajanja uporabe

jezika in terminologije značilnostim in potrebam sogovornika«. Torej izražanje premišljenih, natančnih in ustreznih ustnih ter pisnih informacij. V 42 % vseh objavljenih zaposlitvenih oglasih je sledila kompetenca timskega dela, ki označuje učinkovito sodelovanje z drugimi člani tima z namenom doseganja skupnega cilja. Pri tem je vključena dobra komunikacija, medsebojna pomoč, odprtost za različne ideje, zaupljivo in odkrito vedenje, odkrivanje svojih idej (Majcen, 2009). Sledi kompetenca vodenja, ki jo Majcnova (2009) definira kot sposobnost, pri čemer so pomembne značilnosti strateškega razmišljanja, vizionarstva, obvladovanja sprememb, večine svetovanja, sposobnost uresničevanja ciljev, trdna zavezanost v sklopu vrednot in principov, značilnih za organizacijo. Le ta se je v naši raziskavi pojavila v 40 % vseh objavljenih zaposlitvenih oglasih.

Najpogosteje zahtevane osebnostne lastnosti pa so bile natančnost, samoiniciativnost, odgovornost, zanesljivost, samostojnost in fleksibilnost. Prav osebnostne lastnosti so zadnje v sklopu treh značilnosti, ki delodajalce striktno zanimajo. Namreč, mladi so kot nova generacija, ki se vključuje na delovni trg, s strani delodajalcev gledani kot manj odgovorni, zahtevni, nagnjeni k korenitim spremembam ipd. posledično pa so njihove prednosti, kot so prilagodljivost, inovativnosti, fleksibilnosti, ambicioznosti itd. velikokrat zanemarjene (Trbanc in Verša, 2002).

Nazadnje se je v zaposlitvenih oglasih velikokrat pojavila tudi zahteva za vozniškim izpitom B-kategorije, in sicer v 46 % vseh objavljenih zaposlitvenih oglasih. Le to zahtevo bi lahko pripisali službeni poti, obiskom konferenc, seminarjev ipd., ki bi se jih zaposlen moral udeleževati.

6.2 Razvitost kompetenc študentov FOV UM

Naš drugi cilj je bil ugotoviti, katere kompetence od zahtevanih v zaposlitvenih oglasih so med študenti najbolj razvite. Preden preidemo na same rezultate raziskave, pa je smiselno omeniti tudi glavno omejitev drugega dela raziskave, ki se nanaša na samooceno. Po Brečkovi (2018) namreč pri njej lahko pride do precenjevanja ali podcenjevanja svojih zmožnosti, neiskrenosti soocenjevalcev, kar posledično ni realen prikaz dejanskega posedovanja določene kompetence.

Podatki raziskave kažejo, da je 86 % vseh anketiranih študentov zaposlenih redno ali preko študentskega servisa. Na ta način si pridobivajo delovne izkušnje in v povprečju jih ima vsak študent 4,1 leto. Pri tem pa je ključno poudariti, da jih večina opravlja delo, ki se ne navezuje na področje njihovega študija, in posledično pridobiva manjši spekter znanj ter kompetenc, ki so v interes delodajalcev. Po Trbančevi in Verši (2002) pa problem ni v področju pridobivanja delovnih izkušenj, ampak v tem, da jih mladi ne znajo predstaviti na zanimiv ter informativen način.

Drug sklop raziskave, ki je zajemal anketo med študenti, je prikazal, da je kar 41 % vseh anketiranih študentov podalo samooceno zelo dobro za znanje angleškega jezika. Razlog za tako dobro znanje angleškega jezika med študenti bi lahko pripisali uvedbi obveznega tujega jezika v Slovensko šolstvo in njegovi vse večji aktualni uporabi v vsakdanjem življenju. Naslednje znanje, ki smo ga dali študentom v samooceno, je bilo znanje delovnega prava. Študentje so se pri njem samo ocenili nekoliko slabše, in sicer je 59 % vseh anketiranih študentov svoje znanje delovnega prava ocenilo z oceno osnovno. To lahko pripišemo predvsem neuporabi znanja, pridobljenega s predmeta delovnega prava v praksi. Tudi Mwesigye (2015) opozarja, da se mora naučeno znanje redno ponavljati ter uporabljati, dokler ne preide v dolgoročni spomin, kjer ta težje tone v pozabo.

V nadaljevanju so študenti podali samoocene računalniških znanj. Najbolje so se ocenili pri znanju dela z urejevalnikom besedil, kjer je 79 % vseh podalo oceno dobro. Pri delu s preglednicami se jih je 48 % ocenilo z dobro, 23 študentov pa z osnovno. Najslabše izmed računalniških znanj so se ocenili pri delu z bazami podatkov, in sicer 48 % z slabo. Glede na samoocene študentov je opazno, da je uporaba računalnikov v današnjem času zaradi tehnološkega napredka aktualna.

Raziskava je pokazala, da imajo anketirani študenti v najmanjši meri razvito kompetenco vodenja, in sicer jih je kar 27 % z nizko razvitostjo. To bi lahko prepisali predvsem težjemu razvijanju kompetence v vsakdanjem življenju. Namreč dobro se jo da razviti na določenem vodstvenem položaju v službi, krožkih, skupinah ipd. Kompetenco komunikacije imajo anketirani študentje najbolj razvito, in sicer ima to kompetenco 52 % visoko razvito. Razlog lahko najdemo predvsem v enostavnosti razvijanja le te, in sicer ni vezana izključno na delovno mesto, ampak tudi izven njega. Tako se jo da izvrstno razviti v vsakodnevni interakciji z ljudmi. Kompetenci timsko delo ter načrtovanje in organiziranje pa sta dosegli najmanjši

delež nizke razvitosti med anketiranimi študenti, in sicer 6 %. Tako kot kompetenca komunikacije se tudi ti dve kompetenci lahko izvrstno razvijata z vsakodnevnim opravljanjem aktivnosti od timskega dela v športu, vsesplošnih družinskih opravilih do načrtovanja in organiziranja študijskih obveznosti.

6.3 Predlogi za lažji prehod diplomantov na trg delovne sile

Svetličič (2007) navaja številne ukrepe, ki bi diplomantom omogočili lažji prehod na trg delovne sile. Kot prvo bi izobraževalni programi morali skladno delovati glede na potrebe povpraševanja in biti fleksibilni za lažje uvajanje novosti iz okolja. Kot drugo bi morale same akademske inštitucije nujno svoje dejavnosti usmeriti v kontinuirano izobraževanje ter naučiti mlade, kako se stalno učiti. Samo sodelovanje med podjetji ter univerzami bi se moralo resneje vzpostaviti, stalno izobraževati učitelje ter zmanjšati reproduktivno in povečati ustvarjalno učenje med študenti (Svetličič, 2007).

Tudi ZRSZ (2015) opozarja, da bi število brezposelnih mladih zmanjšali z ponudbo kvalitetnih informacij o trgu dela dijakom in študentom že v času izobraževanja. Prav tako bi sama promocija naravoslovja in tehnike med mladimi omogočila ravnovesje v povpraševanju in ponudbi določenih izobrazbenih profilov. Strinjamo se tudi s predlogom ZRSZ (2015), da bi bilo smiselno delodajalce, ki zaposlujejo ali štipendirajo mlade ter jim omogočajo pridobivanje praktičnih izkušen ipd. medijsko podpreti ter jih označiti za družbeno odgovorne.

Naši predlogi se nanašajo predvsem na ukrepe, ki bi jih lahko izvedla podjetja v sodelovanju z univerzami. Menimo, da bi lahko podjetja glede na plan kadrov, ki ga imajo za določen profil zaposlenih, v večji meri stopila v kontakt z izobraževalnimi ustanovami. Po drugi strani bi fakultetam predlagali večjo vključenost podjetij pri oblikovanju vsebine programov študija in pri izvajanju samih predmetov, saj bi tako pripomogli k optimiziranju študijskega procesa. Naslednjo priložnost vidimo v predlaganih temah raziskovalnih nalog s strani podjetij glede na potrebe, ki jih v podjetju imajo, saj bi se s tem lažje povezala s študenti, ki bi ustrezali njihovim zahtevam. Omogočila bi lahko prakso, ki bi se izvedla za vsak predmet v izobraževalnem programu. Nazadnje pa bi samo pripravništvo moralo ponovno zaživeti.

7 Zaključek

V času hitrega tehnološkega napredka, globalizacije, družbenih sprememb ter nepričakovanih dogodkov, ki smo jih deležni, je posledično prišlo tudi do velikih sprememb na trgu dela. Le te so najbolj vplivale na mlade, saj se zaradi zahtev po vse višji izobrazbenosti prebivalstva veliko mladih odloča za dolgoletno formalno izobraževanje. V upanju, da bodo po šolanju našli primerno zaposlitev, se jih večina posveti le pridobivanju formalne izobrazbe, ki pa v očeh delodajalca ni vedno temeljni pokazatelj zahtevanih kompetenc za določeno opravljanje dela. Posledično prihaja do brezposelnost mladih. Navedli smo različne načine, s katerimi menimo, da bi problematiko nekompetentnost mladih diplomantov z vidika delodajalcev lahko ustrezno reševali. Glede na dejstvo, da diplomanti prehajajo iz izobraževanja v zaposlitev, menimo, da je nujno boljše sodelovanje med univerzami ter delodajalci. Na ta način bi se ustvarilo skladno delovanje, ki bi zmanjšalo brezposelnost oz. neskladje v povpraševanju in ponudbi določenega izobrazbenega profila in nazadnje ustrezno posodobitev izobraževalnih vsebin za študente. Poleg vseh navedenih ukrepov pa menimo, da je ključnega pomena tudi prizadevanje samih študentov, da si zagotovijo čim lažji prehod v zaposlitev.

Literatura

- Andonov, A. (2020). *Pričakovanja delodajalcev glede kompetenc diplomantov s kadrovskega področja*. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
- Brečko, D. (2018). Vseživljenjski razvoj kompetenc. V N. Ličen in M. Mezgec (ur.), *Sodobne paradigme raziskovanja, izobraževanja in učenja odraslih: eseji v počastitev jubileja Ane Krajnc (107–120)*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Ferjan, M. (2018). Vpliv tehnološkega razvoja na kadrovske funkcije v organizacijah. V M. Ferjan (ur.), *Kadrovske management-od industrijske revolucije do digitalizacije* (str. 5–44). DOI: <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-83N29CM9/df7a92c2-4f42-4013-b9bb-4c9b3b11fd20/PDF>
- Kohont, A. (2011). Vloge in kompetence menedžerjev človeških virov v kontekstu internacionalizacije. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Majcen, M. (2009). Management kompetenc: izdelava modela kompetenc ter njegova uporaba za razvoj kadrov in za vodenje zaposlenih k doseganju ciljev. Ljubljana: GV Založba
- Mwesigye, N. (2015). Teachers platform: Why do students forget what we teach them? *The New Times*. Pridobljeno 26. 6. 2020, s <https://www.newtimes.co.rw/section/read/187219>
- Novak, V. (2018). Trg dela in zaposlovanje. V M. Ferjan (ur.), *Kadrovske management-od industrijske revolucije do digitalizacije* (str. 73–112). Maribor: Univerzitetna založba univerze. DOI: <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-83N29CM9/df7a92c2-4f42-4013-b9bb-4c9b3b11fd20/PDF>

- Novak, V., Žnidaršič, A. in Šprajc, P. (2015). Students' Perception of HR Competencies. Organizacija. 48(1), 33–44.
- Svetličič, M. (2007). Izobraževanje in konkurenčnost gospodarstva. V A. Kramberger in S. Pavlin (ur.), Zaposljivost v Sloveniji- analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave (str. 214–247). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, I. (1991). Zaposlovanje diplomantov. Teorija in praksa, 5/6(28), 567–575. Pridobljeno s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-RMNJ6WMX>
- Svetlik, I., Kohont, A., Gorišek, K., Rozman, B. in Lamberger, J. (2005). Kompetence v kadrovski praksi. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Trbanc, M. in Verša, D. (2002). Zaposlovanje mladih. V I. Svetlik, J. Glazer, A. Kajzer in M. Trbanc (ur.), Politika zaposlovanja (str. 338–368). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Zavod RS za zaposlovanje (2015). Mladi in trg dela. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. Pridobljeno 26. 6. 2020, s Zavod RS za zaposlovanje: Mladi in trg dela Ljubljana, (2015)
- Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (2020). Opis poklica: Kadrovski manager. Pridobljeno 26. 6. 2020, s https://www.ess.gov.si/ncips/cips/opisi_poklicev/opis_poklica?Kljuc=100&Filter=

