

# ZAPOSLTENOST IN ZAPOSLEJIVOST VIŠJEŠOLSКИH DIPLOMANTOV TER NJIHOVO ZADOVOLJSTVO S ŠTUDIJEM

MILENA MAČEK JERALA, MELITA ANA MAČEK

Biotehniški center Naklo, Višja strokovna šola, Naklo, Slovenija  
milena.jerala@bc-naklo.si, melita-ana.macek@bc-naklo.si

**Povzetek** Namen članka je obravnavati zaposlenost in zaposeljivost diplomantov višješolskih študijskih programov. V teoretičnem delu smo z deskriptivno metodo pojasnili osnovne pojme. V empiričnem delu smo zbrali in predstavili podatke iz uradnih evidenc o prostih mestih in registrirani brezposelnosti na področjih Hortikultura, Naravovarstvo, Upravljanje podeželja in krajine ter Živilstvo in prehrana. Izvedli smo anonimno spletno anketiranje diplomantov. Raziskava je bila izvedena med vsemi diplomanti Biotehniškega centra Naklo, ki so diplomirali do konca 2021 na vseh študijskih programih. Zanimalo nas je, koliko diplomantov se zaposli v svoji stroki ter ujemanje področja dela in ravni zaposlitve z izobrazbo, za katero so se izobraževali. Zanimalo nas je tudi njihovo zadovoljstvo s študijem. Ugotovili smo, da je velik delež diplomantov sicer zaposlen, ne pa vedno na svojem področju dela, poleg tega je več kot polovica anketiranih zaposlena na nižji ravni od pridobljene izobrazbe. S študijem so zadovoljni, kot prednost so izpostavili predvsem velik delež praktičnega izobraževanja.

## Ključne besede:

zaposeljivost,  
zaposlenost,  
višješolski  
diplomanti,  
praktično  
izobraževanje

# EMPLOYMENT AND EMPLOYABILITY OF HIGHER VOCATIONAL EDUCATION GRADUATES AND THEIR SATISFACTION WITH THEIR STUDIES

MILENA MAČEK JERALA, MELITA ANA MAČEK

Biotechnical Centre Naklo, Higher Vocational College, Naklo, Slovenia  
milena.jerala@bc-naklo.si, melita-ana.macek@bc-naklo.si

**Abstract** The aim of this paper is to look at the employment and employability of graduates of higher vocational education programmes. In the theoretical part, we use a descriptive method to explain the basic concepts. In the empirical part, we collected and presented data from official records on vacancies and registered unemployment in the fields of Horticulture, Nature Conservation, Rural and Landscape Management and Food and Nutrition. The anonymous online survey was carried out among all graduates of the Biotechnical Centre Naklo who graduated by the end of 2021 in all study programmes. We were interested in how many graduates are employed in their profession and the match between the field of work and the level of employment and the qualification of their education. We also wanted to know how satisfied they were with their studies. A large proportion of graduates are employed, but not always in their field of work, and more than a half of them are employed at a lower level than their degree. They are satisfied with their studies, in particular, they highlighted the high proportion of practical training as an advantage.

**Keywords:**

employability,  
employment  
rate,  
higher  
vocational  
education  
graduates,  
practical  
education

## 1 Uvod

Na Višji strokovni šoli smo običajno znani entiteti kariernega centra dodali termin *kompetenca* in vzpostavili Kompetenčno-karierno središče. Povod za to je bila raziskava o akademski motivaciji in učnih strategijah študentov v višji strokovni šoli, ki je izpostavila potrebo po tovrstnih aktivnostih (Maček Jerala, 2019). Karierne kompetence so poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela.

Kompetenčno-karierno središče oz. CCC identificira svoje deležnike, povezuje študente, šolo, delodajalce in širše okolje, tudi različne projekte in pobude. Izvaja študijske, obštudijske, poklicne, karierne, motivacijske in svetovalne dejavnosti. V sklopu CCC študentom želimo dati kompetence, ki jih bodo nujno potrebovali v razvoju svoje kariere. Karierne (zaposlitvene) cilje si bodo oblikovali na osnovi informacij o sebi in trgu dela, v CCC jih pripravljamo na to, da na trg dela vstopajo drzno in samozavestno, ob čemer skrbimo tudi za to, da je ta njihova samozavest realna (Maček Jerala, 2022). V povezavi s tem v CCC spremljamo zaposlenost in zaposljivost v vseh štirih študijskih programih, ki jih izvajamo, saj nenazadnje to zahteva tudi zakonodaja – NAKVIS-ova Merila za zunanjo evalvacijo višjih strokovnih šol (Uradni list RS, št. 119/06). Tako na višji šoli poleg zadovoljstva s študijem obdobjo spremljamo nahajanje na trgu dela (status zaposlitve), obdobje po študiju, ko so pridobili zaposlitev, ujemanje delovnega področja s področjem študija ter uporabnost pridobljenega znanja.

## 2 Zaposlenost in zaposljivost

Razmere na trgu dela in narava delovnih mest se namreč spreminjajo nepredvidljivo in vedno hitreje. Poleg novih poklicnih zahtev se pričakuje, da bodo nove generacije bolj pogosto kot kadarkoli v preteklosti menjavale delovna mesta, kar potrjujejo tudi študije. Raziskave kažejo, da bi kar 49 % milenijcev (generacija Y), če bi imelo priložnost, zamenjalo službo v roku dveh let. Približno četrtnina tistih, ki bi v roku dveh let svoje trenutno delovno mesto zapustila, je v preteklih 24 mesecih že menjala delodajalca. Prilagodljivi bodo torej morali biti tako iskalci zaposlitve kot zaposleni (Petrovčič, 2020).

Delodajalci pri zaposlenih cenijo večšine in spretnosti, ki omogočajo učinkovito timsko delo in ustvarjalno reševanje problemov ter interdisciplinarnost. Od posameznika pričakujejo odprtost in usmerjenost v vseživljenjsko učenje in izobraževanje. Delodajalci od kandidatov zahtevajo vedno več spretnosti in znanj, ki se ne navezujejo le na usposobljenost v okviru izbrane stroke. Iskalci zaposlitve morajo vedeti, kako se učinkovito prilagajati spremembam v okolju, biti sposobni večkrat v življenju uspešno zamenjati službo ali poklic, biti zmožni načrtovanja in ravnanja v skladu s spreminjajočimi se poklicnimi priložnostmi, razvijati tehnične in socialne spretnosti ter hkrati razumeti, kako in zakaj se dobljene spretnosti lahko uporabijo. Priložnost današnjih mladih generacij ni v zaposlitvi, temveč v zaposljivosti, katere pomemben del je spretnost načrtovanja in vodenja kariere, ki sta ključni na področju vseživljenjske karijerne orientacije. Tako so ključne kompetence, ki se pričakujejo od posameznika: skrb za lastno zaposljivost, usmerjenost v vseživljenjsko učenje, sposobnost učinkovitega sodelovanja s sodelavci in primerna občutljivost za medosebne in kulturne razlike, znanje o ustreznem vključevanju čustev v svoje delo in hitra prilagodljivost na spremembe (Mrakovčič in Brečič, 2018).

Pojma zaposljivost in zaposlenost diplomantov se pogosto zamenjujeta oz. enačita. Zaposlenost diplomantov lahko opredelimo z deležem diplomantov, ki so vključeni v redno delovno razmerje. Za razliko od zaposlenosti pa zaposljivost ni zgolj vključenost v delovno razmerje, ampak jo lahko opredelimo s skupkom znanja, veščin, razumevanja, dosežkov in osebnostnih lastnosti, ki diplomantom omogočajo pridobitev zaposlitve in uspešnega opravljanja dela v poklicu in na nivoju izobrazbe, za katero so se šolali (Bohinc in Novak, 2021).

Med terminoma zaposljivost in zaposlenost je torej pomembna vsebinska razlika. Zaposlenost je sinonim za *imeti službo*, zaposljivost pa pomeni imeti sposobnosti, ki omogočijo posamezniku, da si službo lažje in hitreje pridobi. Zaposljivost je kompleksen konstrukt; ne gre le za razvijanje sposobnosti, izkušenj in tehnik iskanja dela, ki omogočajo pridobitev zaposlitve in karierno napredovanje (Rok, 2015). Vloga višješolskega izobraževanja pri pripravi diplomantov na trg dela je vse bolj zahtevna zaradi hitrega zastarevanja znanja in spreminjajočih se razmer, je pa ključna pri povezovanju mladih diplomantov z gospodarstvom. Pri tem ima posebno pomembno vlogo praktično izobraževanje, saj študijski program obsega najmanj 800 ur praktičnega izobraževanja pri delodajalcih. Poleg predavateljev so izjemno

pomembni tudi mentorji v delodajalskih organizacijah, saj študenti opravijo približno 40 % študijskega programa s praktičnim izobraževanjem pri delodajalcih, kjer sodelujejo v proizvodnih in storitvenih procesih, projektih in večinoma izdelajo tudi diplomsko delo (Rehberger, 2016).

V Sloveniji je vključenost mladih v višje in visoko izobraževanje visoka, ni pa študij vedno tudi učinkovit. Število diplomantov se povečuje, kar pa povečuje brezposelnost diplomantov s terciarno izobrazbo. Zato so izjemnega pomena kakovost študija in druge dejavnosti zavodov, kot so karierno svetovanje, študijska praksa, pridobivanje podjetniških in generičnih kompetenc, spremljanje kariernega položaja diplomantov in zadovoljstva delodajalcev s kompetencami diplomantov, sodelovanje z delodajalci in prilagajanje študijskih programov trgu dela (Seničak, 2017).

Študenti in delodajalci so si enotni, da ugotavljajo vrzeli med uspešnostjo izobraževalnih sistemov in zahtevami trga dela. Delodajalce najbolj zanimajo spretnosti, ki delavcem omogočajo, da so samomotivirani, prilagodljivi in inovativni na delovnem mestu, in poudarjajo, da so to področja, na katerih je izobraževalni sistem najšibkejši (Reimers, 2020).

Ker mladi v Sloveniji dokaj pozno vstopajo na trg dela, kot mlade razumemo vse osebe v starosti od 15 do 29 let, torej tiste, ki še niso dopolnile 30 let. V mednarodnih primerjavah se za mlade praviloma upošteva starost od 15 do 24 let. Mladi na trg dela večinoma vstopajo po končanem šolanju (če odmislimo močno razširjeno študentsko delo), večina mladih prične z aktivnim iskanjem zaposlitve po dopolnjenem dvajsetem letu starosti, še bolj izrazito pa v drugi polovici dvajsetih let. V Sloveniji je veliko mladih, ki so v starosti od 15 do 24 let še vedno vključeni v izobraževalni sistem, zaradi česar po registrskih podatkih ne morejo biti formalno delovno aktivni ali se prijaviti na Zavodu kot brezposelna oseba (Zavod RS za zaposlovanje, 2021).

### **3 Metodologija**

V prvem delu smo uporabili deskriptivno metodo, kjer smo pojasnili teoretične pojme. V drugem delu smo pridobili podatke iz uradnih evidenc in z metodo anonimnega spletnega anketiranja podatke o zaposlenosti in zaposljivosti naših

diplomantov. Raziskava je bila izvedena s spletnim orodjem za anketiranje 1KA v septembru 2022 med diplomanti Biotehniškega centra Naklo, ki so diplomirali do konca leta 2021 na vseh študijskih programih. Od 311 dosedanjih diplomantov se jih je odzvalo 165, kar je 53-odstotna odzivnost. Med njimi je bilo 67 % žensk in 33 % moških.

## **4 Rezultati in diskusija**

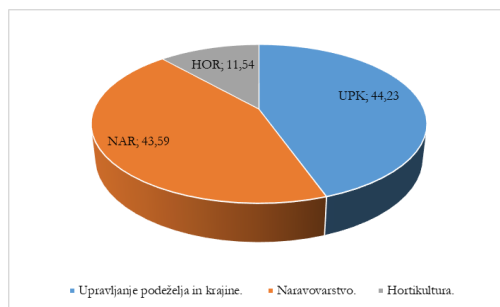
### **4.1 Rezultati anketiranja**

V Tabeli 1 prikazujemo število diplomantov po programih in na Sliki 1 deleže anketiranih diplomantov po programih – ti so pričakovani, saj smo višješolske programe uvajali postopoma. Višja strokovna šola je začela s svojim delovanjem v študijskem letu 2007/08 z vpisom študentov v program Upravljanje podeželja in krajine, prve diplomante smo imeli leta 2009. V študijskem letu 2010/11 se je začel izvajati študijski program Naravovarstvo (prvi diplomanti v letu 2012) ter v študijskem letu 2013/14 program Hortikultura (prvi diplomanti v letu 2016). V programu Živilstvo in prehrana, ki smo ga prvič začeli izvajati v študijskem letu 2021/22, diplomantov še ni.

**Tabela 1: Število diplomantov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo**

Koledarsko leto	Upravljanje podeželja in krajine	Naravovarstvo	Hortikultura	Skupaj
2009	8	/	/	8
2010	11	/	/	11
2011	16	/	/	16
2012	23	4	/	27
2013	11	8	/	19
2014	14	9	/	23
2015	15	10	/	25
2016	13	16	2	31
2017	10	21	6	37
2018	11	7	6	24
2019	9	10	11	30
2020	7	17	7	31
2021	13	12	4	29
Skupaj	161	114	36	311

Vir: Biotehniški center Naklo



**Slika 1: Delež anketiranih diplomantov glede na višješolski program**

**Tabela 2: Trenutni zaposlitveni status anketiranih diplomantov**

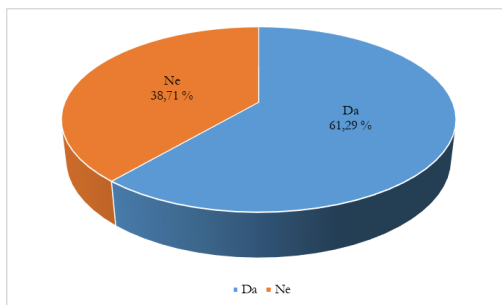
Trenutni zaposlitveni status	Delež anketiranih v %	
Še študiram.	7,88	
Brez zaposlitve.	6,06	
Samozaposlen.	6,67	82,43
Zaposlen v podjetju ali javnem zavodu.	67,88	
Zaposlen/delam na kmetiji.	7,88	
*Drugo:	3,64	
Skupaj	100,00	

\*Pod drugo so diplomanti zapisali: porodniška, zaposlena v proizvodnji, sem pred zaposlitvijo, delo preko študentskega servisa.

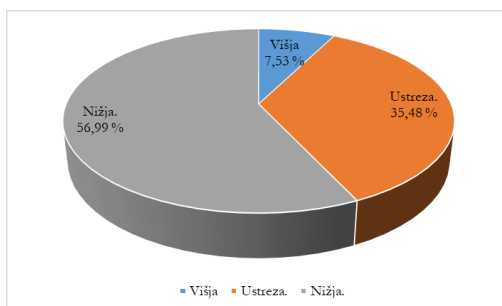
Trenutni zaposlitveni status anketiranih diplomantov, prikazan v Tabeli 2, je zadovoljiv, saj je nezaposlenih le 6 %, samozaposlenih, zaposlenih v podjetju, javnem zavodu ali na kmetiji skoraj 83 % anketiranih, slabih 8 % anketiranih pa je nadaljevalo študij. Umeščenost višjega strokovnega izobraževanja v terciarno izobraževanje kot dela prvega bolonjskega cikla namreč omogoča nadaljnje izobraževanje diplomantov višješolskega študija po visokošolskih študijskih programih (ob upoštevanju vpisnih pogojev oziroma meril za prehode).

Zaradi spremenjenih razmer je na trgu dela veliko neskladij med izobrazbo in znanjem, ki ga imajo zaposleni, ter med potrebami na trgu dela. Na eni strani primanjkuje odraslih z nekaterimi vrstami znanja in spretnosti, na drugi je odraslih z določenim znanjem preveč. Imamo tudi previsoko ali prenizko izobražene za nekatera delovna mesta ali pa zaposlene, ki imajo izobrazbo z neustreznim področjem za opravljanje določenih del. Zgodi se tudi neskladje v previsokih ali prenizkih spretnostih za opravljanje določenih poklicev (Vilič Klenovšek et al., 2019). Želeli smo preveriti, ali so diplomanti po zaključku študija zaposleni na primernih delovnih mestih, zato na Sliki 2 navajamo odgovore na vprašanje, ali področje dela ustreza področju izobrazbe, in na Sliki 3 odgovore na vprašanje, ali raven njihove zaposlitve ustreza pridobljeni izobrazbi.





**Slika 2: Ujemanje področja dela z izobrazbo, za katero so se izobraževali anketirani diplomanti**



**Slika 3: Ujemanje ravni zaposlitve z izobrazbo, za katero so se izobraževali anketirani diplomanti**

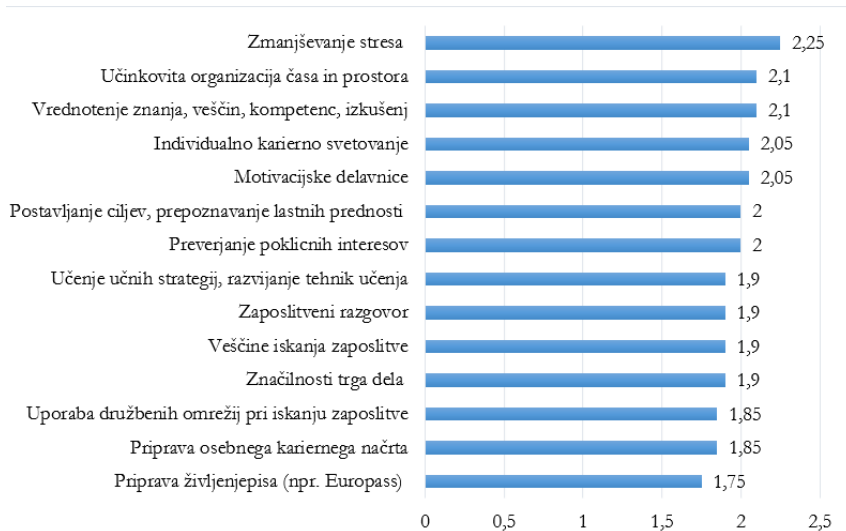
Na vprašanje, ali raven zaposlitve ustreza njihovi pridobljeni izobrazbi, je dobra tretjina odgovorila pritrdilno, dobra polovica anketiranih pa, da je nižja od pridobljene izobrazbe. Posamezniki se lahko na začetku svoje kariere zaposlijo ali pridobivajo delovne izkušnje bolj iz praktičnih razlogov, morda preprosto zato, ker ne najdejo nič drugega. Zaposlitve na delovnih mestih, sprejete takoj po končanju izobraževanja, so pogosto le odskočna deska za boljše delo na istem poklicnem področju. V določeni starosti ali pa s pridobljenimi delovnimi izkušnjami se lahko interesi in vrednote spremenijo, kar se kaže v iskanju novih zaposlitvenih priložnosti in izzivov. Morda se komu zgodi tudi, da opravlja določena dela, ki ga sploh ne veselijo (Petrovčič, 2020). Je pa pomembno pri študentih poudarjati zavedanje sebe, njihovih sposobnosti, lastnosti, želja in osebne vizije za prihodnost (Perinčič, 2012a).



**Slika 4: Zadovoljstvo anketiranih diplomantov s posameznimi elementi študija**

Na Sliki 4 prikazujemo zadovoljstvo anketiranih diplomantov s posameznimi elementi študija – skoraj vse dejavnosti so na petstopenjski lestvici zadovoljstva ocenjene z oceno nad 4, najslabše ocenjene so le pridobljene kompetence (s povprečno oceno 3,90). Izpostavili so predvsem prednost velikega deleža praktičnega izobraževanja. Dodali so nekaj predlogov, da bi si želeli več kompetenc s področja financ, več primerov dobrih praks iz tujine, delo s stroji in znanja digitalnega marketinga. Za področje tujih praks imajo sicer študenti na voljo Erasmus+ mobilnosti, ki pa se jih redko udeležujejo (Maček Jerala in Maček, 2012). Pomen mobilnosti za povečevanje posameznikove konkurenčne prednosti doma in v tujini izpostavljajo mnoge raziskave – poleg boljše zaposljivosti še izboljšanje znanja tujega jezika, mednarodnega razumevanja, znanja o drugih državah in akademskega znanja ter sposobnosti (Rizvić, 2017).

Ker kompetence diplomantov želimo izboljševati tudi v okviru CCC, smo jih vprašali, katerih delavnic bi se udeležili. Kot je prikazano na Sliki 5, so anketirani diplomanti na tristopenjski lestvici največjo težo dodelili delavnicam zmanjševanja stresa, učinkovite organizacije časa in prostora, motivacijskim delavnicam in individualnemu svetovanju.



**Slika 5: Naklonjenost anketiranih diplomantov delavnicam v izvedbi  
Kompetenčno-kariernega središča**

## 4.2 Podatki iz uradnih evidenc

Iz uradnih evidenc pridobljeni podatki v Tabelah 3 in 4 kažejo, da je število razpisanih delovnih mest relativno majhno, zato menimo, da je za diplomante Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo še toliko bolj pomembno, da znajo iskati zaposlitev tudi na t. i. skritem trgu dela.

**Tabela 3: Zaposlitve registriranih brezposelnih oseb za vsa štiri področja za celotno Slovenijo za obdobje 2015–2022**

Izobraževalni program/naziv izobrazbe	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Jan–apr 2022
Hortikultura	15	21	23	32	17	29	32	10
inženir hortikulture	12	16	17	20	11	11	21	5
magister inženir hortikulture	3	5	6	12	6	18	11	5
Naravovarstvo	6	12	18	28	25	31	32	11
inženir naravovarstva	6	12	18	28	25	31	32	11
Upravljanje podeželja in krajine	37	29	30	27	26	29	36	10
inženir kmetijstva in krajine	37	29	30	27	26	29	36	10
Živilstvo in prehrana	35	70	66	64	53	76	96	22
diplomirani inženir živilstva in prehrane (UN)	12	25	22	22	16	25	25	5
inženir živilstva in prehrane	23	45	44	42	37	51	71	17
Skupaj	93	132	137	151	121	165	196	53

Vir: po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje uredila Milena Maček Jerala

**Tabela 4: Prosta delovna mesta po ravni izobraževanja na področju vseh štirih višješolskih programov za celotno Slovenijo za obdobje 2015–2022**

Višješolska raven izobraževanja/področje izobraževanja	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Jan–apr 2022
0522 Naravno okolje in divje živali		2	1				2	
0721 Živilska tehnologija	16	22	16	23	18	13	22	8
0811 Poljedelstvo in reja živali						1	1	1
0812 Hortikultura	3	7	8	12	12	3	9	10
Skupaj	19	31	25	35	30	17	34	19

\*Zavod RS za zaposlovanje ima od leta 2013 dalje pregled nad povpraševanjem na trgu dela le za tista prosta delovna mesta, ki so jih delodajalci sporočili ZRSZ.

Vir: po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje uredila Milena Maček Jerala

## **5 Zaključek**

Raziskave kažejo, da delodajalci zaznavajo številna področja kompetenc, ki jih diplomanti ne obvladajo dovolj dobro. Izobraževalni sistem in še posebej višje šole imajo pomembno vlogo v razvoju kompetenc diplomantov. Poleg splošnih in poklicno specifičnih kompetenc so ključne za uspešen nastop posameznika na trgu dela karierne kompetence. Pet ključnih kariernih kompetenc je razmislek o karieri in lastnih sposobnostih, razmislek o motivih, raziskovanje trga dela, upravljanje kariere in mreženje (Perinčič, 2012b). Prav tako je pomembno, da diplomanti poznajo lastnosti različnih generacij, saj ob vključevanju na trg dela lahko ob upoštevanju razlik tudi sami prispevajo k učinkovitosti in produktivnosti podjetij (Vilič Klenovšek et al., 2019, Maček Jerala, 2022). Menimo, da Kompetenčno-karierno središče lahko v veliki meri pomaga diplomantom pridobivati kompetence za njihovo boljšo zaposljivost, zato se bomo trudili iskati vire financiranja za CCC in z začetimi aktivnostmi nadaljevali.

Primer metode za vodenje svoje kariere je npr. Osebni model razvoja kanvas. V svetu, ki od nas vsakodnevno zahteva veliko mero prilagodljivosti in agilnosti, kanvas posameznika vodi do izgradnje osebne blagovne znamke in ustreznega predstavljanja lastne vrednosti svetu. Omogoča tudi redno samorefleksijo in jasno vizualizacijo svojih interesov, sposobnosti, prepričanj, vrednot, potreb in morebitnih omejitev (Česnik, 2020.)

Za izboljšanje kompetenc za boljšo zaposljivost bomo v okviru Kompetenčno-kariernega središča še naprej uporabljali digitalizirane svetovalne pripomočke Andragoškega centra Slovenije in e-pripomočke Zavoda RS za zaposlovanje. V prihodnosti pa bomo razmišljali tudi o prožnih in odprtih učnih poteh, ki so del prvotne zamisli bolonjskega procesa in pomembni vidiki na študenta osredinjenega učenja. V zadnjem času se v povezavi s tem govori o mikrodokazilih, kar pomeni zapis učnih izidov, ki jih je posameznik dosegel z učenjem manjšega obsega.

## Literatura

- Biotehniški center Naklo (2022). Samoevalvacijsko poročilo Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo za študijsko leto 2021/22. Naklo.
- Bohinc, P. in Novak, V. (2021). Spremljanje zaposljivosti diplomantov. V: Šprajc, P., Žnidaršič, A., Maletič, D., Tomič, D., Petrovič, N., Arsenijevič, O., et al., editors. 40. mednarodna konferenca o razvoju organizacijskih znanosti, Maribor.
- Česnik, U. Poslovni in osebni model razvoja kanvas. V: Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž (Boštjančič, Petrovič, Eds.; str. 307–320). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Maček Jerala, M. (2019). Učna motivacija in učne strategije študentov Višje strokovne šole Biotehniškega centra Naklo: magistrsko delo. Maribor.
- Maček Jerala, M. (2022). Tudi Kompetenčno-karierno središče študente in mentorje pripravlja na medgeneracijsko dinamiko na delovnem mestu. (citirano 2. 1. 2023). Dostopno na [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com).
- Maček Jerala, M., in Maček, M. A. (2012). How to improve quality of mobility at our institution. V: L. Gómez Chova, A. López Martínez, & I. Candel Torres (Eds.), ICERI 2012: conference proceedings (str. 2296–2302). International Association of Technology, Education and Development (IATED).
- Mrakovčič, M. in Brečič, M. (2018). Karierni razvoj mladih: priročnik za mladinske delavce, voditelje in vse mlade, ki želijo načrtno graditi svojo kariero. Ljubljana: Zavod NEFIKS.
- Perinčič, N. (2012a). Delavnica: Trajnostno samoupravljanje kariere in kompetenc ali metoda CH-Q. Dostopno na [www.vkotocka.si](http://www.vkotocka.si).
- Perinčič, N. (2012b). Karierni kompas. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Petrovič, A. (2020). Metoda trajnostnega samoupravljanja kariere in kompetenc. V: Kako spodbujati zaposlene: psihološki pristopi od A do Ž (Boštjančič, Petrovič, Eds.; str. 192–205). Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Rehberger, R. (2016). Vloga višješolskega zavoda pri iskanju prve zaposlitve diplomantov: magistrsko delo Kranj.
- Reimers, F. M. (2020). Transforming education to prepare students to invent the future, PSU Research Review, 4 (2), 81–91. <https://doi.org/10.1108/PRR-03-2020-0010>.
- Rizvić, J. (2017). Razvoj kompetenc in pridobivanje konkurenčnosti za delo na mednarodnih trgih - primer programa Erasmus: magistrsko delo. Ljubljana.
- Rok, M. (2015). Poti v zaposljivost. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Seničak, M. (2017). Zaposljivost diplomantov Višje strokovne šole za gostinstvo in turizem Bled: magistrsko delo. Kranj.
- Vilič Klenovšek, T., Kohont, A., Dobrovoljc, A., Brečko, D., Zlodej, L., Vaupotič, K., Mlinar, V., Pavlič, U. (2019). S svetovanjem za zaposlene do večje vključenosti v izobraževanje in usposabljanje. Andragoški center Slovenije.
- Zavod RS za zaposlovanje (2021). Mladi in trg dela. Ljubljana.