

UNIVERZA V NOVI GORICI
POSLOVNO-TEHNIŠKA FAKULTETA

**ANALIZA SODELOVANJA MED UNIVERZO V NOVI
GORICI IN DELODAJALCI PRI ZAPOSLOVANJU
DIPLOMANTOV**

DIPLOMSKO DELO

Tamara Benedejčič

Mentorica: mag. Jasmina Jakomin

Nova Gorica, 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se vsem, ki so mi v času študija kakor koli stali ob strani in me podpirali. Posebna zahvala gre mentorici mag. Jasmini Jakomin, ki me je v času izdelovanja diplomske naloge usmerjala, podpirala in mi bila vedno na razpolago.

NASLOV

Analiza sodelovanja med Univerzo v Novi Gorici in delodajalci pri zaposlovanju diplomantov

IZVLEČEK

Diplomsko delo obravnava aktualno problematiko, s katero se srečujejo mladi ob zaključku izobraževanja in vstopu na trg dela. Namen diplomskega dela je bil ugotoviti, katere so možnosti za povezovanje zaposlovalcev in univerz, predstaviti možne poti sodelovanja in posledično povečati možnosti zaposlitve po zaključku izobraževanja. Predstavljena so teoretična izhodišča, ki obravnavajo prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, različne možnosti iskanja zaposlitve in programi, ki pripomorejo k reševanju problema prvega zaposlovanja mladih. Obravnavana je vloga države, univerze, mladinskih svetov, Evropske Unije, zaposlovalcev in drugih akterjev, ki so predstavljeni tako z vidika iskalca prve zaposlitve kot z vidika zaposlovalca pri zaposlovanju novih kadrov. V empiričnem delu so predstavljeni rezultati raziskave, ki smo jo izvedli med slovenskimi delodajalci. Namen raziskave je bil odkriti interes in predloge delodajalcev za sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami/univerzami. Prav podjetja, ki so izkazala zanimanje za sodelovanje z univerzo, so lahko odlična priložnost za mlade iskalce zaposlitev ter spodbuda drugim konkurenčnim podjetjem pri pridobivanju novih kadrov v podjetje. Temeljne ugotovitve diplomskega dela so, da mladi diplomanti pri vstopu na trg dela v večini primerov prepozno pričnejo razmišljati o življenju, načrtovanju kariere. Karierni centri na univerzah imajo pri tem pomembno vlogo, saj preko individualnih svetovanj in usmerjanj nudijo študentu podporo pri načrtovanju kariere. Ugotovitve raziskave so pokazale, da se velik potencial za zaposlovanje mladih diplomantov skriva ravno v vključevanju diplomantov v delovno okolje že med samim študijem.

KLJUČNE BESEDE

mladi, zaposlovanje diplomantov, sodelovanje med univerzo in delodajalci, trg dela

TITLE

Analysis of cooperation between University of Nova Gorica and employers in employing university graduates

ABSTRACT

The thesis analyses the current problems of young graduates at the end of formal education and entering the work market. The purpose of the bachelor thesis was to find the possibilities of bringing together employers and universities, to present the possible ways of cooperation and consequently boost the employment possibilities at the end of formal education. The theoretical background presents the process of transition of young graduates from school to employment, different options of looking for employment and programmes facilitating solutions of the problem of finding the first employment for young university graduates. The roles of the state, universities, youth councils, European Union, employers and other agents are presented from the point view of first employment seeker as well as from the view of the employer. In the empirical the results of the research, done among Slovenian employers, are presented. The purpose of the research was to explore the interest and the suggestions of the employers to cooperate with the educational institutions/universities. Especially the companies that have shown interest in cooperation with the university can be an excellent opportunity for young employment seekers and an encouragement to other competitive companies to get new young graduates into their own company. The main findings of the thesis are that young graduates when entering the work market in most cases start thinking about life and career planning too late. Career centres at university play an important role, as they through individual consulting and guidance, offer students the support in career planning. The research findings have shown that a great potential for employing young people is in integration of graduates into working environment already during their study period.

KEY WORDS

young people, employment of graduates, cooperation between universities and employers, labour market

KAZALO

1	UVOD.....	1
1.1	Opis teme.....	1
1.2	Cilji diplomskega dela.....	1
2	POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA.....	2
2.1	Mladi pri vstopu na trg delovne sile	2
2.2	Sodobne okoliščine in trendi	3
2.3	Mladi, soočeni z oteženim prehodom na trg dela	4
2.3.1	Znanje.....	5
2.3.2	Delovne izkušnje mladih	5
2.3.3	Sociokulturni kapital	7
2.4	Brezposelnost med mladimi	8
3	ZAPOSLOVANJE MLADIH	12
3.1	Načini iskanja zaposlitve med mladimi	12
3.1.1	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje	13
3.1.2	Iskanje zaposlitve s pomočjo svetovnega spleta.....	14
3.1.3	Agencije za posredovanje kadrov	15
3.1.4	Mreženje (Networking).....	15
3.1.5	Lov na glave ali »headhunting«.....	16
3.1.6	Zaposlitveni sejmi.....	16
3.1.7	Neposredno poizvedovanje pri delodajalcu	17

3.1.8 Kadrovsko štipendiranje.....	18
3.2 Pridobivanje novih zaposlenih v podjetja	18
3.2.1 Odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih	19
4 ZAPOSLOVANJE MLADIH V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE	21
4.1 Položaj mladih v državah EU	21
4.2 Dejavniki, značilni za Slovenijo	23
5 POVEZOVANJE GOSPODARSTVA IN IZOBRAŽEVALNEGA SEKTORJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA.....	26
5.1 Spodbude zaposlovanja mladih diplomantov	26
5.2 Usklajevanje znanja in sposobnosti posameznikov	27
5.3 Prilagajanje potrebam trga dela	28
5.4 Sodelovanje Univerze v Novi Gorici z delodajalci in gospodarstvom	29
5.4.1 Karierni center	29
5.4.2 Praktično usposabljanje.....	30
5.4.3 Spodbujanje podjetništva	31
6 RAZISKAVA MED DELODAJALCI.....	33
6.1 Raziskovalne metode in orodja.....	33
6.2 Anketni vprašalnik in izbor vzorca	34
6.3 Analiza odgovorov.....	35
7 ZAKLJUČEK.....	49
8 LITERATURA.....	52
PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA PODJETJA.....	58

PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MENTORJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V PODJETJIH.....	62
---	----

KAZALO SLIK

Slika 1: Poznavanje poklicev	37
Slika 2: Kadrovsko štipendiranje	39
Slika 3: Poklici, zanimivi za zaposlitev	42
Slika 4: Načini pridobivanja kadrov v podjetje	42
Slika 5: Sodelovanje podjetij in univerz	44

KAZALO TABEL

Tabela 1: Povprečni mesečni stroški dela za Slovenijo, 2011	3
Tabela 2: Delež mladih brezposelnih v EU	9
Tabela 3: Mladi brezposelni na trgu delovne sile v obdobju 2006-2011	10
Tabela 4: Statistični podatki o zaposlitvah in iskalcih prve zaposlitve	11
Tabela 5: Primerjava podatkov o zanimanju za kadrovske štipendiranje ter zaposlovanje	43
Tabela 6: Sodelovanje z Univerzo v Novi Gorici	45
Tabela 7: Sodelovanje podjetji in univerz	46

1 UVOD

1.1 Opis teme

V študijskem letu 2010/2011 je na Univerzi v Novi Gorici pričel z delovanjem Karierni center. Ključna naloga kariernega centra je svetovanje in podpora študentom in diplomantom pri vstopu na trg dela. Obenem karierni center predstavlja tudi most med univerzo in delodajalci ter nudi podporo podjetjem pri pridobivanju novih kadrov. Sodelovanje kariernega centra z delodajalci iz različnih sektorjev (podjetja, javne ali zasebne institucije, nevladne organizacije itd.) je zelo pomembno pri prehodu diplomantov iz izobraževalne sfere na trg dela.

V diplomskem delu smo raziskali obstoječe in možne nove poti sodelovanja med Univerzo v Novi Gorici ter delodajalci iz različnih sektorjev. Diplomsko delo obravnava položaj mladih na trgu delovne sile, koncepte zaposlovanja, primerjavo zaposlovanja na slovenskem trgu dela ter drugod v Evropski uniji, obstoječe načine zaposlovanja, povezovanja med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami ter preučitev o novih možnostih, ki bodo še dodatno utrdile povezave z delodajalci.

V prvem delu diplomskega dela bomo preko teoretičnih izhodišč spoznali področje zaposlovanja, s posebnim poudarkom na prvem zaposlovanju mladih diplomantov, iskalcev prve zaposlitve in njihovega vstopa na trg delovne sile. V drugem, empiričnem delu, je predstavljena analiza raziskave, ki je potekala med delodajalci iz različnih regij v Sloveniji.

1.2 Cilji diplomskega dela

Cilj diplomskega dela je bil ugotoviti aktualne povezave ter dodatne možnosti povezovanja Univerze v Novi Gorici z delodajalci, analizirati podatke o zaposlovanju diplomantov vseh študijskih smeri Univerze v Novi Gorici ter zbrati podatke o možnostih zaposlovanja za bodoče diplomante, analizirati obstoječe stanje in pripraviti priporočila o povezovanju Univerze v Novi Gorici z delodajalci.

2 POLOŽAJ MLADIH NA TRGU DELA

»Mladi v obdobje odraslosti vstopajo s pridobivanjem kompetenc in razvijanjem osebnih okoliščin, ki jim omogočajo samostojno življenje in delovanje. Prvi korak na tej poti je zaključek šolanja v okviru formalnega izobraževalnega sistema; drugi korak pa je socialno in ekonomsko osamosvajanje, ki ju prinaša zaposlitev« (Mladinski svet Slovenije, 2010, str. 5).

2.1 Mladi pri vstopu na trg delovne sile

Med najpomembnejše izzive zaposlovanja mladih lahko štejemo vse večjo prožnost slovenskega trga delovne sile, saj so ključni akterji ravno mladi. Pri fleksibilizaciji trga delovne sile v Sloveniji gre za specifično obliko segmentacije, v katero so vključeni predvsem mladi, ki se tudi najpogosteje soočajo z njenimi negativnimi posledicami, medtem ko imajo starejši praviloma redne zaposlitve za nedoločen čas, ki ponujajo razmeroma visoko varnost. Po podatkih iz Poročila o razvoju - UMAR (2011) lahko vidimo, da je najbolj drastičen primer polarizacije slovenskega trga delovne sile, stanje v zaposlitvah za določen čas, ki je v Sloveniji med vsemi fleksibilnimi oblikami zaposlovanja izrazito nadpovprečno zastopano in sicer: 16,9 % med delovno aktivnimi leta 2008, 16,4 % med delovno aktivnimi leta 2009 ter 17,7 % med delovno aktivnimi leta 2010.

Pri pregledovanju objav za prosta delovna mesta vse večkrat lahko zasledimo objave za zaposlitve za določen čas, zunanje sodelavce, študentska dela ali ostale alternativne oblike zaposlovanja. Na strani delodajalcev je veliko razlogov za razpisovanje takih pogojev dela, ki zagotovo niso ugodni za mlade diplomante, ki na trg dela stopajo brez izkušenj. Lokar (2009) piše o tem, da so »zaposlitve za določen čas posledica problema togega zakona o delovnih razmerjih, oziroma težav, ki jih imajo delodajalci pri odpuščanju zaposlenih«. Delodajalci navajajo kot največjo oviro pri odpuščanju dolžino odpovednega roka ter zapletenost prekinitve pogodb o zaposlitvi v primeru, če je delavec zaposlen za nedoločen čas. Druga težava delodajalcev pri zaposlovanju novih sodelavcev so visoki davki in prispevki, ki jih morajo poravnati na zaposlenega. Iz tabele 1 lahko razberemo, da je povprečni mesečni strošek na zaposlenega v letu 2010 znašal 2.032,44eur.

Visoki prispevki na zaposlenega so razlog, da se delodajalci raje odločajo za najem zunanjih sodelavcev preko s.p.-jev ali začasno sprejmejo študenta za opravljanje del preko študentskega servisa.

Tabela 1: Povprečni mesečni stroški dela za Slovenijo, 2011

	EUR	
	Na zaposleno osebo	Za dejansko opravljeno delovno uro
Stroški dela, skupaj	2.032,44	14,22
Prejemki zaposlenih oseb	1.742,98	12,20
Delodajalčevi socialni prispevki	279,05	1,95
Stroški izobraževanja	10,70	0,07
Drugi stroški dela	6,90	0,05
Davki ¹⁾	0,00	0,00
Subvencije ²⁾	7,19 ^M	0,05 ^M

Vir: Statistični urad republike Slovenije, 2010

¹⁾ S 1. 1. 2009 je bil ukinjen davek na izplačane plače.

²⁾ Subvencije zmanjšujejo stroške dela.

^M manj natančna ocena ($10 \leq CV < 30$)

Zgoraj omenjeni podatki in stanje na trgu dela pokažejo, da v trenutni situaciji, kjer se delodajalci borijo za manj obveznosti, delojemalci pa za ohranitev visoke stopnje socialne varnosti, vsekakor mladi diplomanti nimajo optimalnih možnosti pri vstopanju na trg dela. Klasičnih zaposlitev, ki so bile prisotne v preteklosti, je vse manj, težje je dobiti redno zaposlitev ali zaposlitev za nedoločen čas, kar posledično pogojuje tudi vse bolj pogosto nadaljevanje izobraževanja in posledično še kasnejše vstopanje na trg dela in pozno osamosvajanje mladih.

2.2 Sodobne okoliščine in trendi

Na položaj mladih na trgu dela vplivajo različne okoliščine in trendi, ki nastajajo pri povpraševanju in ponudbi delovne sile. Zaradi slednjega raziskovalci že dalj časa ugotavljajo, da se položaj mladih na trgu dela spreminja predvsem pri prehodu iz šolanja v zaposlitev. Povečanje negotovosti pri zaposlovanju vpliva na podaljševanje

sprejemanja drugih vlog pri prehodu mladih v svet odraslosti ter podaljšuje odvisnost mladih od staršev in družine (Pollock, 1997).

Trbanc in Niklanović (2002) menita, da med ključne okoliščine in trende, ki vplivajo na položaj mladih na trgu dela štejemo predvsem znižanje rodnosti v Evropi, spremembe v izobraževalnih sistemih, nadaljevanje študija ter spremembe na trgu dela, ki vplivajo na strukturo zaposlitvenih priložnosti za mlade.

2.3 Mladi, soočeni z oteženim preходом na trg dela

Po zaključku formalnega izobraževanja se mladi soočajo z oteženim preходом na trg dela. Na tak položaj mladih vplivajo gospodarska gibanja ter trendi zaposlovanja in brezposelnosti. Prav tako je položaj mladih pri vstopu na trg dela bistveno zaznamovan s slabo povezavo med izobraževalnim sistemom in trgom dela. Silaj (2009) pravi, da mladi na prvo zaposlitev čakajo vsaj 10 mesecev. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ), iz leta 2010 je razmerje med suficitarnimi, tj. poklici, po katerih je na trgu dela malo povpraševanja in deficitarnimi poklici, tj. poklici, po katerih je na trgu dela veliko povpraševanja ter izobrazbeno strukturo mladih, ki iščejo zaposlitev, zelo neusklajeno. Prehod mladih v zaposlitev je problematičen predvsem zaradi strukturnih lastnosti trga dela oziroma mehanizmov njegovega delovanja: velik pritok mladih iskalcev zaposlitve v določenih obdobjih, struktura delovnih mest na lokalnih in regionalnih trgih, obseg netipičnih oblik zaposlitve, relativna zaprtost oziroma odprtost zaposlovanja v določenih obdobjih, odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih in podobno. Na drugi strani pa ugotavljamo, da so spremembe trga dela povzročile zahtevo po večji fleksibilnosti, prilagodljivosti, prožnosti in hitremu prilagajanju, kar so lastnosti mladih oseb (diplomantov), ki prihajajo na trg dela in bi načeloma zaradi tega morali biti v prednosti pred starejšimi kolegi.

Niklanović (2009) piše o tem, da se formalne izobraževalne institucije le v manjši meri povezujejo z gospodarskim sektorjem, zaradi česar mladim poleg prave izobrazbene usmeritve glede na potrebe trga dela, primanjkuje tudi praktičnih izkušenj. Slaba povezava med izobraževalnim sistemom in trgom dela mlade tako postavlja v slabše izhodišče za pridobitev (kvalitetne) zaposlitve.

Mladost pogojuje tri sklope značilnosti, ki so pomembne za delodajalce in sicer: znanje, delovne izkušnje in sociokulturni kapital (značilnosti, ki so posledica socializacije, ali osebne lastnosti).

2.3.1 Znanje

Mladi vstopajo na trg dela po zaključenem začetnem izobraževanju na različnih stopnjah, zato je njihova glavna prednost najnovejše znanje na področju določene stroke. Trbanc in Niklanović (2002) menita, da imajo mladi z vidika svežega znanja prednost pred tistimi, ki so začetno izobraževanje končali že pred časom. Veliko mladih se odloča za nadaljevanje študija, kar posledično pomeni, da mladi prihajajo na trg z vse bolj kompleksnim znanjem.

Mladi svoje izobraževanje podaljšujejo v večini primerov iz dveh razlogov. Prvi razlog je nadaljevanje študija, kar pomeni, da pridobljeno znanje na zaključeni prvi stopnji nadgradijo s študijem na drugi ali tretji stopnji. Na drugi strani govorimo o podaljševanju študija zaradi ugodnosti, ki jih prinaša študentski status (opravljanje dela preko študentskega servisa, koriščenje bonitet, kot so zdravstveno zavarovanje, subvencije pri prehrani, bivanju itd). Iz drugega vidika podaljševanja študija izvira veliko problemov, s katerimi se danes srečujemo v slovenskem prostoru, saj velikokrat delovna mesta, ki bi bila primerna za mlade diplomante zasedajo študenti, kar povzroča velika neskladja na trgu dela.

Poleg podaljševanja časa izobraževanja se spreminjajo oziroma dopolnjujejo tudi vsebine izobraževanja, ki vključujejo tudi spretnosti in pridobivanje kompetenc, ki jih zahteva spreminjajoča se narava dela, kot na primer uporaba računalnika, komunikacijske spretnosti, delo v skupinah, aktivna uporaba tujih jezikov itd. Spretnosti in znanja mladi pridobivajo tudi v prostem času: uporaba spleta, znanje in uporaba tujih jezikov, velika sposobnost iskanja in uporabe informacij, mobilnost, multinacionalnost (Trbanc in Niklanović, 2002).

2.3.2 Delovne izkušnje mladih

Delodajalci mlade vidijo kot zaposlene s pomanjkanjem delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti, saj so brez delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati določene delovne lastnosti, kot so stalnost, pripadnost, odgovornost, avtonomnost pri

delu in podobno. Veliko mladih si sicer nekaj delovnih izkušenj pridobi v času študija, preko občasnih del ter preko prostočasnih dejavnosti. Te izkušnje so zelo različne in velikokrat niso vezane na področje, za katerega se izobražujejo, vsekakor pa lahko veliko povedo o izkušnjah in delovnih navadah posameznika. Na drugi strani so mladi bolj dovzetni za spremembe v delovnem procesu od starejših, saj so inovativni, prilagodljivi in manj zahtevni, zaradi česar so pripravljene sprejeti slabše zaposlitve, manj zahtevne glede na njihovo izobrazbo, začasne ali delne zaposlitve, fizično naporene zaposlitve ali dela v slabših delovnih razmerah. Zdi se, da so prav te delovne lastnosti mladih konkurenčna prednost v razmerah vse večje fleksibilnosti trgov (Niklanović in drugi, 2002).

Verša (1999) je že na koncu 90-ih let prejšnjega stoletja opozarjala na pomembnost delovnih izkušenj. Delodajalci pri povpraševanju po delovni sili kot najpomembnejši dodatni pogoj navajajo delovne izkušnje takoj za stopnjo izobrazbe. Kljub temu, da izobrazba zagotavlja osnovno znanje za opravljanje dela, ji šele delovne izkušnje dajo uporabno vrednost. Na pomanjkanje praktičnih delovnih izkušenj diplomantov opozarja tudi Kozoderc (2005), ki piše o tem, da diplomanti prihajajo na trg delovne sile s pomanjkanjem delovnih izkušenj, kar jih na trgu delovne sile dela manj konkurenčne.

Trbanc (1992a) je že pred dvajsetimi leti ugotavljala, da pregled zaposlitvenih praks v Evropi kaže na to, da obstajajo velike razlike v pomenu delovnih izkušenj pri zaposlovanju mladih. Na Irskem, v Franciji, Belgiji in Nemčiji delodajalci kot ključno merilo zaposlovanja navajajo stopnjo in vrsto izobrazbe, medtem ko so v Veliki Britaniji in državah Južne Evrope delovne izkušnje vsaj toliko pomembne kot izobrazba. Raziskovalci to pojasnjujejo z razlikami v strukturah nacionalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, ki mladim v obdobju šolanja zagotavljajo tudi različne vrste usposabljanja, v katero so vpeti tudi delodajalci. Nasprotno pa so v državah, v katerih so razviti sistemi vzporednega delovnega usposabljanja (kot na primer dualni sistem, delovna praksa, sodelovanje delodajalcev v izobraževanju in usposabljanju) delodajalci pripravljene zaposlovati mlade takoj po zaključku njihovega šolanja. V razmiku 15 let na enak problem težje zaposljivosti diplomantov brez izkušenj v svojem članku opozarja tudi Žaler (2007).

2.3.3 Sociokulturni kapital

Sociokulturni kapital je zelo pomemben pri uveljavljanju iskalcev zaposlitve na trgu dela, saj predstavlja socialne mreže in participacijo v socialnem okolju. Socialne mreže usposablajo posameznika, skupine in skupnosti za deljenje skupnih norm, vrednosti, kulture, navad in običajev ter spodbujajo zaupanje in razumevanje, kar krepi sodelovanje v ali med skupinami z namenom doseganja skupnega cilja. Sociokulturni kapital se razume kot posameznikov in družbeni vir, pri katerem gre za investiranje v medsebojne odnose in, ki je v podporo socialnemu vključevanju v sodobni družbi (Zrim-Martinjak, 2006)

Sociokulturni kapital je pomemben pri iskalcih prve zaposlitve zaradi pozitivnega odnosa do iskanja zaposlitve tudi v času finančne krize. Mladi pogosto zaradi svoje nezaposlenosti postanejo negativni, imajo občutek manjvrednosti in so demotivirani. Blazinšek in drugi (2011) omenjajo, da sociokulturni kapital mlade ohranja motivirane, aktivne ter sposobne najti primerno zaposlitev zase tudi v težkih okoliščinah. Vire zaposlovanja lahko iščejo v socialnem podjetništvu, samostojnem podjetništvu, pripravništvu v tujini itd.

Za vstop na trg delovne sile so pomembne tudi lastnosti, ki so posledica socializacije, predhodnih izkušenj ter osebnostnih lastnosti, ki skupaj sestavljajo sociokulturni kapital. Delodajalci prav slednjim pripisujejo vedno večji pomen, še posebno pri zaposlovanju na področju storitvenega sektorja, kateri razpisuje dobro polovico novih delovnih mest (Niklanović in drugi, 2002).

2.4 Brezposelnost med mladimi

Brezposelnost mladih je vprašanje, ki se ga zaveda in rešuje vsa Evropska unija, ne samo Slovenija. V zadnjih letih se v Sloveniji delež brezposelnih mladih med vsemi brezposelnimi osebami zmanjšuje. Ob koncu leta 2009 je bilo brezposelnih 15,4 % oseb starih do 26 let, po podatkih za april 2010 je povprečje znašalo 14,6 %, oktobra 2011 pa 12,3 % celotne populacije brezposelnih (ZRSZ, 2010). V nadaljevanju so predstavljeni statistični podatki, iz katerih lahko razberemo, koliko brezposelnih mladih imamo v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami Evropske unije, statistiko brezposelnih oseb po Območnih službah ZRSZ po Sloveniji, statistiko brezposelnih oseb do 26. leta starosti po stopnji izobrazbe, statistične podatke brezposelnih mladih do 26. leta starosti za obdobje petih let ter statistične podatke mladih, ki so se prijavili na ZRSZ ter nato našli zaposlitev.

Po podatkih Eurostata (Evropski statistični urad) je stopnja brezposelnosti mladih starih od 15 do 24 let, junija 2011 v Sloveniji znašala 18,4 %. Pri primerjavi Slovenije z nekaterimi drugimi državami v EU, kot je razvidno iz tabele 1, je bila po podatkih Eurostata v juniju 2011 stopnja brezposelnih mlajših od 24 let naslednja: Slovenija (18,4 %), Španija (45,7 %), Italija (27,8 %), Madžarska (26,8 %), Francija (22,8 %), Nemčija (9,1 %), Avstrija (8,2 %) itd. (European social statistics, 2011).

Tabela 2: Delež mladih brezposelnih v EU

Država	Marec 2011 (%)	April 2011 (%)	Junij 2011 (%)
Nizozemska			7,1
Avstrija			8,2
Nemčija			9,1
Danska			12,3
Malta			12,3
Luksemburg			13,3
Češka			16,7
Belgija			18,3
Slovenija			18,4
Ciper			19,6
Britanija		19,6	
Finska			19,9
Estonija	20,4		
Francija			22,8
Romunija	22,8		
Švedska			23,1
Poljska			23,6
Madžarska			24,8
Portugalska			26,8
Irska			26,9
Bolgarija			27,3
Italija			27,8
Latvija	29,7		
Litva	32,6		
Slovaška			33,3
Grčija	38,5		
Španija			45,7

Vir: European social statistics (2011)

Čeprav je brezposelnost mladih visoka, na ZRSZ (2010) poudarjajo, da je aprila 2010 povprečna čakalna doba, prijavljenih na ZRSZ, pri mladih do 26 let znašala 8,1 meseca, pri vseh ostalih pa 19,5 meseca, kar pomeni, da se mladi veliko hitreje zaposlujejo kot brezposelni iz drugih starostnih skupin. Največji delež brezposelnih mladih do 26. leta med vsemi brezposelnimi osebami po območnih službah (OS v nadaljevanju) imata OS Velenje in OS Ptuj (19,0 %), OS Celje (16,7 %), OS Trbovlje (16,5 %), OS Maribor (15,5 %), najmanj pa OS Nova Gorica (10,6 %).

Po podatkih ZRSZ (2010) je največ brezposelnih mladih do 26. leta starosti (na dan 30. 4. 2010) s V. stopnjo izobrazbe (34,6 %), sledijo brezposelni s I. stopnjo izobrazbe (dokončana OŠ) s 30,3 %, s IV. stopnjo izobrazbe (23,0 %), z II. stopnjo izobrazbe (6 %) ter s VII. stopnjo izobrazbe (3,9 %). Isto velja tudi za iskalce prve zaposlitve. Tudi pri teh je največ oseb s V. stopnjo izobrazbe (40,6 %), sledijo osebe s VI. stopnjo (30,7 %), s VII. stopnjo in več pa približno (12,2 %).

Iz tabele 2 je razvidna stopnja brezposelnih mladih iskalcev zaposlitve, starih od 18 do 26 let, razvrščenih po posameznem letu. Za naš vzorec bomo obravnavali podatke v posameznem letu za preteklih pet let. V letu 2011 je statistično zabeleženih 54.702 mladih brezposelnih oseb do meseca julija. V letu 2010 je bilo na ZRSZ registriranih 13,8 % brezposelnih mladih od skupno 100.504 prijavljenih brezposelnih oseb, v letu 2009 je bilo registriranih 15,4 % mladih brezposelnih, leta 2008 so zabeležili 14,4 % brezposelnost med mladimi, leta 2007 je bilo 16,7 % registriranih mladih brezposelnih in leta 2006 so zabeležili 21,2 % mladih brezposelnih (ZRSZ, 2011a).

Tabela 3: Mladi brezposelni na trgu delovne sile v obdobju 2006-2011

Leto	Povprečno št. vseh registriranih brezposelnih	Št. brezposelni od 18-26 let	Brezposelni od 18-26 let (v %)
2010	100.504	13.869	13,8
2009	86.354	13.298	15,4
2008	63.216	9.103	14,4
2007	71.336	11.913	16,7
2006	85.836	18.197	21,2

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, statistika po letih (2010)

Kot je razvidno iz tabele 3, je bilo v letošnjem letu do meseca maja na ZRSZ na novo prijavljenih 4.571 iskalcev prve zaposlitve, od tega jih je 3.993 našlo prvo zaposlitev. V letu 2010 je prvo zaposlitev iskalo 16.787 mladih, od tega jih je 7.521 našlo prvo zaposlitev. Leta 2009 je bilo prijavljenih 16.994 iskalcev prve zaposlitve, zaposlilo se jih je 6.016. Leta 2008 je 12.517 mladih iskalo prvo zaposlitev, od tega se je zaposlilo 7.462 mladih. 2007 je iskalo prvo zaposlitev iskalo 14.744 mladih, zaposlilo se jih je 9.598 , v letu 2006 je iskalo prvo zaposlitev 18.597 mladih, zaposlilo pa se jih je 11.203 (ZRSZ, 2011b).

Tabela 4: Statistični podatki o zaposlitvah in iskalcih prve zaposlitve

Leto	Iskalci prve zaposlitve	Našli prvo zaposlitev
do maja 2011	4.571	3.993
2010	16.787	7.521
2009	16.994	6.016
2008	12.517	7.462
2007	14.744	9.598
2006	18.597	11.203

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, prilivi in odlivi (2011a)

Položaj mladih se na trgu dela iz različnih razlogov vse bolj zaostruje. Na brezposelnost mladih v veliki meri vplivajo prožnost trga dela, gospodarska gibanja ter trendi zaposlovanja. Mladi se za kratkotrajno reševanje brezposelnosti poslužujejo podaljševanja študentskega statusa, s katerim si zagotovijo možnost dela preko študentskih servisov, zdravstveno in socialno zavarovanje itd. Zgoraj predstavljeni podatki kažejo, da so kljub visoki stopnji brezposelnosti, čakalne dobe na zaposlitev pri mladih dokaj spodbudne, kar kaže na to, da se mladi na trgu dela vsaj do določene mere znajdejo in pridobijo zaposlitev ali pridobijo delo preko drugih (neklasičnih) oblik zaposlovanja.

3 ZAPOSLOVANJE MLADIH

Slovenijo je tako kot mnoge druge države po svetu v letu 2009 zajela finančna in gospodarska kriza. Podjetja so pričela zmanjševati število zaposlenih, med katerimi so se znašli tudi mladi zaposleni. V času med gospodarskim in finančnim okrevanjem je na trgu skupno 107.562 registriranih brezposelnih oseb (ZRSZ, 2011b). Trbanc in Niklanović (2002) opozarjata na množične prijave za razpisana delovna mesta. Na nova razpisana delovna mesta se prijavi veliko več oseb kot v preteklosti, med njimi so tudi mladi, ki pogosto nimajo dovolj delovnih izkušenj za razpisana delovna mesta. Pomembno je, da se mladi iskalci prve zaposlitve zavedajo možnosti, ki jih imajo na voljo za uspešno iskanje zaposlitve. Kot smo že omenili, imajo mladi iskalci zaposlitve nekatere prednosti v primerjavi z ostalimi iskalci zaposlitve. Strokovnjaki govorijo o mladinskem trgu dela kot o posebnem segmentu trga dela, kjer je na eni strani zaloga mladih, ki iščejo prvo zaposlitev, na drugi strani pa zaloga delovnih mest, ki so jih delodajalci pripravljene ponuditi mladim. Število delovnih mest, ki jih podjetja namenjujejo za iskalce prve zaposlitve, je manjše od števila mladih iskalcev prve zaposlitve na trgu dela, zato so iskalci prve zaposlitve primorani sprejeti tudi druga dela, ki so na voljo.

3.1 Načini iskanja zaposlitve med mladimi

V Sloveniji obstajajo številne možnosti in načini iskanja zaposlitve. Mladi iskalci zaposlitve se poslužujejo bolj modernih in dostopnejših oblik, kot so, na primer: obisk spletnih portalov za zaposlovanje, prijava na prosta delovna mesta preko spletnih prijav, spletna prijava na obveščanje o prostih delovnih mestih in druge oblike. Sodobne tehnologije pa na drugi strani uporabljajo delodajalci za objavo svojih prostih delovnih mest, iskanje novih kadrov itd. Številni avtorji (Niklanović, Trbanc, Kramberger idr.) navajajo predvsem dva tipa iskalcev zaposlitve in sicer aktivne iskalce zaposlitve in pasivne iskalce zaposlitve.

Na eni strani so aktivni iskalci zaposlitve, ki se pripravijo na iskanje zaposlitve tako, da si sami izberejo ustrezno podjetje ter delovno mesto, za katerega želijo kandidirati. S pomočjo mreženja, osebnih obiskov podjetij, obiskov delodajalca na zaposlitvenih sejmih in podobno se podjetju predstavijo kot rešitelj njihovega problema in na ta način v večini primerov tudi dobijo zaposlitev.

Strokovnjaki ugotavljajo, da se kar 80 % delovnih mest zapolni z aktivnim iskanjem zaposlitve (Zaletel, 2006).

Na drugi strani so pasivni iskalci zaposlitve, ki se običajno prijavljajo na prosta delovna mesta preko objavljenih prostih delovnih mest, ki so objavljeni na zaposlitvenih portalih, iščejo prosta dela preko spleta, iskanje del preko agencij, prijava na različne zaposlitvene portale in podobno. Slabost za pasivne iskalce zaposlitev je predvsem velika konkurenca, saj kandidat konkurira z velikim številom iskalcev zaposlitve ter na ta način težje pride v ospredje pred delodajalcem kot na primer aktivni iskalci zaposlitve.

V nadaljevanju so predstavljeni različni načini iskanja zaposlitve.

3.1.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

»Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je osrednja javna ustanova na trgu dela, ki z uresničevanjem svojega poslanstva in nalog pomembno prispeva k povečanju zaposlenosti in zaposljivosti prebivalstva Slovenije. ZRSZ je ključni organ za izvrševanje politike Vlade RS v zvezi s posledicami, ki jih na slovenskem trgu dela pušča svetovna recesija, zato se zaveda svoje vloge pri reševanju problemov brezposelnosti« (ZRSZ, 2010, str. 8).

Sredi devetdesetih let so se poklicni svetovalci na ZRSZ srečali s povsem drugačno ciljno skupino, kot so je bili vajeni pred tem, saj se je poleg šolske mladine pojavilo veliko število brezposelnih, ki so svojo zaposlitev izgubili zaradi t.i. tranzicije in spremembe političnega sistema. Uvedli so svetovalno obravnavo brezposelnih na zavodih in uradih za zaposlovanje, ki je organizirana na naslednji način. Po ureditvi prijave na ZRSZ se brezposelni prijavi pri svetovalcu zaposlitve. Svetovalec zaposlitve in brezposelni opravita intervju, v katerem se dogovorita o osebnih zaposlitvenih ciljih. Zaposlitvene cilje morata sestaviti svetovalec in brezposelna oseba najkasneje v dveh mesecih in opredeliti, katere dejavnosti bo brezposelni izvajal v nekem časovnem obdobju.

V okviru ZRSZ se izvajajo naslednje aktivnosti:

- napotitev na samopostrežne oblike pomoči,
- individualno poklicno svetovanje,
- delavnice za iskanje zaposlitev,
- klubi za iskanje zaposlitve,
- delavnice osebnostnega razvoja.

Brezposelni se lahko udeležujejo še različnih drugih programov aktivne politike zaposlovanja. Omenili smo le tiste programe oziroma dejavnosti, ki vsebujejo predvsem prvine poklicne orientacije (Trbanc in Niklanović, 2002).

Vsaka Območna služba ZRSZ ima svojo oglasno desko, na kateri objavlja prosta delovna mesta, ki jih prijavijo delodajalci. Delodajalci se na ZRSZ obračajo s svojimi potrebami po delavcih, ZRSZ pa na podlagi ustrezne izbire napoti na razgovor osebo, ki ustreza delodajalčevim zahtevam delno ali v celoti, če so takšni kandidati na voljo. Gre za najpopolnejšo informacijo o prostih delovnih mestih, s katero je dostopen vsem iskalcem zaposlitve pristop do dela (Lipičnik, 1998). V zadnjih letih je vse bolj pomemben vir informacij svetovni splet in zaradi tega je postala bolj pomembna in prepoznana spletna oglasna deska, kjer ZRSZ seveda objavlja tudi prosta delovna mesta. Na tej točki je njihova storitev široko dostopna vsem, tudi zaposlenim iskalcem zaposlitve. Prosta delovna mesta, ki se objavljajo na ZRSZ, se enkrat tedensko objavljajo tudi v večjih dnevnikih - Delo, Dnevnik, Primorske novice, Večer, Gorenjski glas, Dolenjski glas ipd.

3.1.2 Iskanje zaposlitve s pomočjo svetovnega spleta

Iskanje zaposlitve s pomočjo svetovnega spleta je vedno bolj uveljavljena metoda. Prednosti iskanja zaposlitve preko svetovnega spleta je 24-urna dostopnost prostih delovnih mest. Spletne strani nam omogočajo hiter pregled prostih delovnih mest in obsežno pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih, ki jim lahko določimo kriterije (področje dela, kraj opravljanja dela, vrsta zaposlitve itd.), je učinkovita in ekonomična metoda, ki omogoča boljšo komunikacijo med delodajalcem in delojemalcem. Iskanje zaposlitve preko svetovnega spleta omogoča vpis v bazo

iskalcev zaposlitve, naročanje prejemanja informacij o prostih delovnih mestih in prijavo na prosta delovna mesta. Preko spletnih portalov, namenjenih iskanju zaposlitve, je mogoč dostop do različnih spletnih virov, ki so v podporo in pomoč pri iskanju zaposlitve, kot so spletne strani agencij za zaposlovanje oz. kadrovske agencij (Manpower, Adecco, Kadis, Trenkwaldner, M servis itd.), ZRSZ, spletnih portalov za iskanje zaposlitve (Mojedelo.com, Svetlakariera.com, Zaposltev.net itd.), študentskih servisov in drugih portalov namenjenih iskanju zaposlitve (Skrť, 2003). Spletna orodja iskalcem zaposlitve nudijo poleg objavljenih prostih delovnih mest za pregledovanje tudi možnost vnosa svojega življenjepisa in vpis v bazo iskalcev zaposlitve. Agencija za posredovanje zaposlitev ali neposredno delodajalec lahko preko oddanega življenjepisa kontaktirata osebo, za katero menita, da bi lahko bila primerna za prosto delovno mesto.

3.1.3 Agencije za posredovanje kadrov

Kadrovske agencije se ukvarjajo s komercialno dejavnostjo posredovanja prostih delovnih mest med iskanci zaposlitve in delodajalci. Na eni strani kadrovske agencije posameznikom nudijo možnost vpisa v bazo iskalcev zaposlitve, kjer se zabeležijo osnovni podatki ter po želji shrani tudi življenjepis. Na drugi strani pa agencije vodijo baze delodajalcev, s katerimi sodelujejo. Agencije na podlagi povpraševanja s strani delodajalcev iščejo kandidate iz obstoječe baze iskalcev zaposlitve ter z objavo prostih delovnih mest preko svojih spletnih strani in ostalih virov obveščanja, kot so na primer: zaposlitveni portali, dnevno časopisje, objava na straneh ZRSZ.

Agencije predstavljajo posrednika, ki delodajalcu olajša iskanje ustreznih delavcev, iskalci zaposlitve pa pridobivajo informacije o ustreznem delovnem mestu, ki jih sam ne bi zasledil. Agencije so učinkovite za pridobivanje in sposojanje kadrov brez kvalifikacij ali z nižjo stopnjo izobrazbe, pridobivajo pa tudi kadre visoko usposobljenih profilov delovne sile (Možina in drugi, 2002).

3.1.4 Mreženje (Networking)

Mrežo predstavlja skupina ljudi, ki imajo skupne interese. Mreženje poteka med ljudmi, ki iščejo skupna interesna področja. Iskanje zaposlitve s pomočjo mreženja predstavlja iskanje zaposlitve preko oseb, ki jih iskalec zaposlitve pozna in lahko

potencialno doprinesejo k uspešnemu iskanju zaposlitve. Cilj mreženja je, da posameznik svoje znance obvesti o tem, da išče zaposlitev, ti pa mu pomagajo. Metodo ocenjujejo kot uspešno, saj mnoga podjetja zaposlujejo kader, ki ga poznajo oziroma ga nekdo priporoči (Možina in drugi, 2002, str. 133-142).

Mreženje kot eden izmed načinov iskanja zaposlitve med mladimi poteka tudi med študenti in zaposlenimi diplomanti. Mreženje študentov je pomembno in načrtovati ga je potrebno že v nižjih letnikih, saj si na ta način lahko že med študijem pridobijo veliko delovnih izkušenj. Mreženje med študenti in zaposlenimi diplomanti poteka tako, da študent/posameznik lahko preko zaposlenega diplomanta vstopi v delovno okolje preko njegovih priporočil nadrejenim, s predhodnim dobrim sodelovanjem itd. Svojo poklicno pot lahko usposobljen študent nadaljuje tudi po zaključku študija.

3.1.5 Lov na glave ali »headhunting«

»Lovec na glave« je oseba, kadrovski strokovnjak, navadno specializiran za določena poslovna področja, ki se profesionalno ukvarja z iskanjem uspešnih posameznikov za vodilna delovna mesta. Pogosto delujejo v okviru kadrovskih agencij, včasih tudi samostojno. »Lov na glave« poteka tako, da podjetja izoblikujejo profil kandidata, ki ga iščejo, lovec na glave pa poišče ustrezne kandidate, ki jih potem predstavi naročniku. Idealni kandidat ima zahtevane lastnosti, ki ustrezajo naročnikovi poslovni kulturi in njegovim posebnim željam. V nekaterih primerih pa naročniki želijo točno določeno osebo, kar pomeni, da mora lovec na glave poiskati pravi način, kako prepričati in pripeljati izbranega kandidata v naročnikovo podjetje.« (Zaletel in Palčič, 2008, str. 33).

3.1.6 Zaposlitveni sejmi

Zaposlitveni ali karierni sejmi so namenjeni vsem iskalcem zaposlitve. Na sejmu se srečajo delodajalci in iskalci zaposlitve, torej ponudniki in povpraševalci. Podjetjem oziroma kadrovikom udeležba na sejmu predstavlja možnost srečanja z velikim številom iskancev zaposlitve v relativno kratkem času, iskalec zaposlitve pa dobi svojo priložnost, da se delodajalcu približa, se predstavi in pusti svoj življenjepis oziroma kontakt.

V izobraževalnih ustanovah lahko potekajo različne vrste t.i. zaposlitvenih sejmov, kot na primer zaposlitveni sejem in karierni dnevi pod pokroviteljstvom fakultet oz. univerz. Zaposlitveni sejmi so namenjeni pridobivanju novih kadrov. Podjetja, ki se udeležujejo teh vrst sejmov, so naklonjena šolam oz. fakultetam, na katerih potekajo sejmi. Dodatek k njihovim dejavnostim predstavlja iskanje perspektivnih kadrov med študenti. Karierni dnevi na šoli oz. fakulteti so namenjeni predstavitvam podjetij in ne zaposlovanju. Študenti pridobijo informacije o podjetju, njihovem načinu delovanja in podobno (Možina in drugi, 2002).

Vsekakor ne smemo pozabiti na karierni sejem, ki poteka za splošno javnost že osem let in ga organizira podjetje Moje delo. Zaposlitveni sejmi so stičišče ponudb in povpraševanja po delu, namenjeni so vsem iskalcem zaposlitve in delodajalcem. Podjetja se na njih predstavijo svojim potencialnim kandidatom, iskalci zaposlitve pa spoznajo in se predstavijo potencialnim delodajalcem. Cilj srečanja delodajalcev in iskancev zaposlitve je predvsem ta, da se v najkrajšem času predstavijo, kar se da najbolje. Karierni sejem olajša delo kandidatu ter delodajalcu. Delodajalcu intervjuji ne jemljejo dodatnega časa, iskalec zaposlitve pa pridobi priložnost za razgovor z zelenim delodajalcem (Karierni sejem, 2011).

3.1.7 Neposredno poizvedovanje pri delodajalcu

Zelo stara in razširjena metoda iskanja zaposlitve je neposredno javljanje kandidatov pri delodajalcih. Iskalec zaposlitve si pripravi seznam potencialnih podjetij, za katere se zanima in meni, da bi se v teh podjetjih lahko zaposlil.

Pomembno je, da se iskalci zaposlitve pozanimajo o potrebah in delovanju podjetja, v katerega nameravajo posredovati svojo vlogo za zaposlitev. Metoda neposrednega poizvedovanja pri delodajalcu poteka tako, da se iskalec zaposlitve predstavi delodajalcu kljub temu, da slednji nima razpisanega delovnega mesta. Iskalec zaposlitve pošlje življenjepis in motivacijsko pismo delodajalcu ter čez nekaj dni preko telefonskega pogovora pri zelenem delodajalcu povpraša, ali so dobili njegovo pošto in poizve o morebitnih potrebah po zaposlitvi. V primeru, da je delodajalec zainteresiran za kandidata, se dogovorita za osebni zaposlitveni razgovor. Informacije o zaposlitvi iskalec zaposlitve lahko pridobi od zaposlenih v podjetju, še

preden podjetje razpiše delovno mesto in se na omenjeni način predstavi preko telefonskega pogovora (Možina, 2002).

3.1.8 Kadrovske štipendiranje

Kadrovske štipendije namenja podjetje svojim bodočim kadrom. Podjetje izda razpis, v katerem opredeli potrebo po vrsti kadrov, ki jih bodo potrebovali. Z ustrezno izbiro kandidatov preko izobraževanja ter praktičnega dela v podjetju, ki ga štipe ndisti opravljajo, podjetje po končanem izobraževanju lahko zaposli štipe ndista.

S kadrovskimi štipe ndijami se dijakom in študentom pomaga priti do ustreznega poklica oziroma izobrazbe, ki je za delodajalca zanimiva in posledično pomeni višjo zaposljivost študentov prejemnikov kadrovskih štipe ndij. Kadrovske štipe ndije delodajalci dodeljujejo upravičencem, ki izpolnjujejo splošne pogoje po Zakonu o štipe ndiranju. »Sredstva za neposredno oziroma posredno sofinanciranje kadrovskih štipe ndij dodeljuje Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipe ndije na podlagi javnega razpisa. Število sofinanciranih štipe ndij je odvisno predvsem od razvojnih potreb delodajalca oziroma od indeksa razvojne ogroženosti regije.« Po zaključku izobraževanja študenti ali dijaki načeloma pridobijo zaposlitev v podjetju, ki ga je štipe ndiralo (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, 2010).

3.2 Pridobivanje novih zaposlenih v podjetja

»Planiranje, pridobivanje in usposabljanje ljudi so procesi, ki so sestavni del zaposlovanja, s katerim organizacija zadovoljuje svoje potrebe po človeških zmožnostih« (Lipičnik, 1989, str. 91). Pri pridobivanju novih kadrov podjetja uporabljajo notranje in zunanje kadrovanje. Svetlik (2002) piše, da notranje kadrovanje poteka znotraj lastne organizacije, kar pomeni, da prosto delovno mesto zasede zaposleni v organizaciji, zunanje kadrovanje pa predstavljajo vsi načini iskanja novega zaposlenega, ki se vršijo izven organizacije.

Svetlik (2002) meni, da je za pridobivanje dobrih in usposobljenih kandidatov, zlasti tistih, ki jih primanjkuje, je za delodajalce vse bolj pomemben stik s šolami. Oblike sodelovanja z bodočimi kadri so zelo različne, pomembno je, da se sodelovanje delodajalca in potencialnih novih kadrov začne že v fazi izobraževanja. Sodelovanje

lahko poteka na naslednje načine: preko štipendiranja, počitniškega dela, delajo preko študentskega servisa, sodelovanja na raznih tekmovanjih, katere sponzorira podjetje, priporočil učiteljev in vodstev šol, praktičnega usposabljanja, predlaganih tem za diplomske naloge in podobno.

3.2.1 Odnos delodajalcev do zaposlovanja mladih

Vključevanje mladih na trg dela je odvisno od delovanja tržnih mehanizmov, hitrosti razvoja podjetij, gospodarskih razmer in drugih tržnih dejavnikov, vendar je kljub temu institucionalizirano z zakonskimi in kolektivnimi predpisi, s sodelovanjem med delodajalci, sindikati in državo. Z ukrepi in predpisi lahko slednji urejajo in vplivajo na zaposlovanje mladih na različne načine, kot so predpisi o izobraževalnih možnostih in prehodu med vrstami izobraževanja, z usmerjanjem izobraževalnih odločitev s štipendijsko politiko, omogočanjem kombiniranja šolanja in dela, ter s spodbujanjem zaposlovanja mladih s sofinanciranjem pripravništva in raznih oblik pridobivanja delovnih izkušenj za mlade.

Pomembno vlogo pri zaposlovanju mladih imajo socialni partnerji, delodajalci. Primeri dobrih praks kažejo na manjšo brezposelnost mladih v državah, kjer je zabeležena večja vpetost delodajalcev v sistemu izobraževanja, usposabljanja in pri lažšanju prehoda z vajeništvom, praktičnim usposabljanjem, zagotavljanjem pridobivanja delovnih izkušenj in podobno (Kanjuro-Mrčela in drugi, 2004).

Zavzetost delodajalcev za zaposlovanje mladih pa je pogosto odvisna tudi od spodbud in akcij politik zaposlovanja. Eden od primerov dobre prakse na tem področju je nizozemska akcija *Youth Unemployment Task Force*, kar v slovenščini pomeni Delovna skupina brezposelnih mladih. Glavni namen te delovne skupine je v obdobju gospodarske stagnacije spodbuditi zaposlovanje mladih s kombinacijo dejavnosti, ki so usmerjene v aktivacijo bodisi brezposelnih ali neaktivnih mladih ljudi na eni strani in delodajalcev na drugi strani. Akcija poteka tako na lokalni/regionalni ravni kot tudi na državni in sektorski ravni z namenom pridobivanja in motiviranja delodajalcev, da nudijo mladim priložnost za zaposlitev vsaj za določen čas in si tako pridobijo dragocene delovne izkušnje ter pozitiven odnos do dela oz. do zaposlitve (Bradley, 2005).

Izkušnje evropskih držav kažejo na to, da so programi in mladim namenjeni ukrepi zaposlovanja najučinkovitejši takrat, kadar ustrezajo lokalnim razmeram ter jih oblikujejo tudi med seboj povezani sodelujoči akterji. Pri tem predstavljajo pomemben del lokalne oblasti - občine, javni zavodi in delodajalci, pa tudi nevladne organizacije in zasebni zavodi (Trbanc in Niklanović, 2002).

Hitro spreminjajoče svetovno gospodarstvo zahteva tesnejše sodelovanje med izobraževanjem in gospodarstvom glede nujnih potreb gospodarstva v bližnji prihodnosti. Izkušnje s partnerstvi v visokošolskem strokovnem izobraževanju se izkazujejo kot zelo pozitivne, saj omogočajo povezovanje z gospodarskim okoljem prek večstranskih (formalnih in neformalnih) sporazumov, ki povezujejo izobraževalne ustanove s podjetji in obratno. Stalne in hitre spremembe zahtevajo stalno proučevanje rezultatov, stalno izobraževanje, usposabljanje ter ohranjanje poklicnih sposobnosti in kvalifikacij. Vseživljenjsko učenje je zato postalo potreba vsakogar, hkrati pa tudi izredna priložnost za partnerstva med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami.

4 ZAPOSLOVANJE MLADIH V DRŽAVAH EVROPSKE UNIJE

4.1 Položaj mladih v državah EU

Politika zaposlovanja mladih je v državah članicah Evropske Unije (v nadaljevanju EU) vključena v vse izvedbene in planske dokumente, ki določajo politiko zaposlovanja, razvoja in usmerja zaposlovanje. Strategija zaposlovanja mladih se izvaja v sklopu z Luksemburškim sporazumom med članicami EU. Na izrednem vrhu EU v Luksemburgu so novembra leta 1997 prvič sprejeli evropske smernice zaposlovanja, poimenovali pa so jih luksemburški proces. Vsako leto jih Evropski svet sprejme na novo, jih dopolni, države članice pa na njihovi podlagi oblikujejo svoje akcijske načrte zaposlovanja. Evropske smernice za leto 2002 so se združile v štiri stebre. Prvi steber je namenjen izboljšanju zaposljivosti, drugi pospeševanju podjetništva in razvoju delovnih mest, tretji steber in četrti steber pa okrepitvi enakih možnosti zaposlovanja za ženske in moške (The Employment Guidelines 2002, 2003). Evropski svet je v mesecu marcu 2010 potrdil predloge Evropske komisije (2010a) za začetek nove strategije za delovna mesta in rast, imenovane Evropa 2020. Evropski svet (2011) objavlja nov dokument, kjer je opisana nova strategija, ki temelji na okrepljenem usklajevanju ekonomskih politik, osredotočanju na ključna področja, na katerih je potrebno ukrepanje za spodbuditev potenciala Evrope za trajnostno rast in konkurenčnost.

Niklanović (2002) pravi, da je povečanje prilagodljivosti podjetij, pospeševanje zaposljivosti mladih in zmanjševanje prehajanja mladih v dolgotrajno brezposelnost poudarjeno kot poseben cilj. Dolgotrajna brezposelnost med mladimi je definirana kot nepretrgana brezposelnost, ki traja šest mesecev za razliko od vseh ostalih starostnih kategorij, ki veljajo za dolgotrajno brezposelne po dvanajstih mesecih.

Na področju preprečevanja dolgotrajne brezposelnosti so države EU z različnimi ukrepi dosegle pozitivne rezultate. Najpogostejši ukrepi, ki so jih izvajali so: priprava načrta za zaposlitve in svetovanje mladim brezposelnim. Mladi pred nastopom dolgotrajne brezposelnosti izdelajo svoj zaposlitveni načrt. Za primer lahko navedemo Irsko, kjer so vsi mladi brezposelni napoteni na karierno svetovanje. Drugi ukrepi za preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti so še pomoč pri iskanju zaposlitve ter olajšan prehod med izobraževanjem in delom. V Avstriji in Nemčiji

spodbujajo mlade k vključevanju v dualni sistem izobraževanja, ki je kombinacija teoretičnega dela izobraževanja in praktičnega dela. Mladi tako že med samim izobraževanjem spoznajo svoje potencialne delodajalce. (European Commission, 2000).

Za uspešno vključevanje na trg delovne sile je pomembna tudi stopnja izobrazbe, ki jo posameznik pridobi po zaključku šolanja. V večini držav EU so bili izpeljani ukrepi za posodobitev sistemov poklicnega in strokovnega usposabljanja z namenom olajšanja prehoda mladih v zaposlitev. Avstrija in Nemčija spodbujata vključevanje mladih v vajeniški sistem, na Švedskem in v Grčiji uvajajo praktično usposabljanje tudi na višji in visokošolski stopnji ter v različnih specializacijah itd. V sporočilu evropskih ministrov za poklicno usposabljanje in izobraževanje (Evropska komisija, 2010b) so navedli predloge, ki bi jih morala Evropa upoštevati za izboljšanje položaja na trgu dela. Predlogi so naslednji: ustreznost poklicnega izobraževanja in usposabljanja (I-VET in C-VET) za potrebe trga dela in zaposljivost diplomantov poklicnega izobraževanja in usposabljanja izboljšati z različnimi ukrepi:

(a) organi v sodelujočih državah – na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni – bi morali ustvariti priložnosti za okrepljeno sodelovanje med šolami in podjetji, saj bi s tem po eni strani učiteljem omogočili, da se bolje seznanijo z delovno prakso, po drugi strani pa bi vodje usposabljanj tako pridobili nova splošna pedagoška znanja in spretnosti ter kompetence;

(b) sodelujoče države bi morale spodbujati partnerstva med socialnimi partnerji, podjetji, ponudniki izobraževanja in usposabljanja, službami za zaposlovanje, javnimi organi, raziskovalnimi organizacijami in drugimi ustreznimi interesnimi stranmi, da bi zagotovili boljšo obveščenost o potrebah na trgu dela ter z ustreznim razvojem znanja, znanj in spretnosti ter kompetenc bolje zadostili tem potrebam. Delodajalci in socialni partnerji bi si morali prizadevati za jasno opredelitev kompetenc in kvalifikacij po posameznih sektorjih in med sektorji, ki jih potrebujejo tako kratkoročno kot dolgoročno. Še naprej bi bilo treba razvijati skupen jezik, ki bi povezal izobraževanje in usposabljanje na eni strani s poklicnim življenjem na drugi, moral pa bi biti usklajen tudi z drugimi instrumenti EU, na primer evropskim ogrodjem kvalifikacij;

(c) učni načrti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju bi morali biti usmerjeni k učnim rezultatom in boljše upoštevati potrebe trga dela. To vprašanje bi bilo treba rešiti s pomočjo modelov sodelovanja s podjetji ali profesionalnimi panožnimi organizacijami, ki bi institucijam poklicnega izobraževanja in usposabljanja zagotovile povratne informacije o zaposljivosti in stopnjah zaposlenosti njihovih diplomantov;

(d) sodelujoče države, zlasti pa ponudniki poklicnega izobraževanja in usposabljanja, bi morali izboljšati kakovost in ustreznost poklicnega izobraževanja in usposabljanja s pomočjo povratnih informacij svetovalnih služb o prehodu v zaposlitev ali nadaljnem izobraževanju diplomantov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

(e) učenje na delovnem mestu, ki se izvaja v sodelovanju s podjetji in neprofitnimi organizacijami, bi moralo postati sestavni del vseh začetnih programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;

(f) sodelujoče države bi morale podpirati razvoj vajeniškega usposabljanja in osveščanje o njem.

4.2 Dejavniki, značilni za Slovenijo

Ob že navedenih značilnostih, ki vplivajo na zaposlovanje in možnost pridobivanja izkušenj med mladimi, je smiselno poudariti nekatere značilnosti, ki veljajo za slovenski trg. Eden izmed ciljev Nacionalnega programa visokega šolstva RS (2002) je bil doseči do 50 odstotkov večji delež mladih generacij v terciarnem izobraževanju do leta 2005. Vpisna gibanja v terciarnem izobraževanju so močno odvisna od strukture predhodnega srednješolskega izobraževanja in dostopa do visokega šolstva. Študentsko populacijo še vedno sestavlja predvsem skupina »tradicionalnih študentov«, torej tistih, ki se neposredno po koncu srednješolskega izobraževanja vpišejo na visokošolske zavode. Kot ugotavljajo že avtorji Analize gibanj v strukturi študentov in diplomantov (Zgaga, 2004), srednje izobraževanje od konca osemdesetih let prejšnjega stoletja, ki ne daje le poklica, ampak omogoča nadaljevanje izobraževanja, postaja vse bolj priljubljeno, kar pomeni, da se je povečalo zanimanje za splošne srednješolske smeri in na drugi strani zmanjšalo

zanimanje za poklicne usmeritve. Podobna gibanja so se nadaljevala tudi pozneje in se bodo glede na projekcije prebivalstva nadaljevala tudi v prihodnje.

Negativne posledice, ki jih s seboj prinese podaljševanje formalnega izobraževanja, so dolgo trajanje študija oz. nizka učinkovitost in uspešnost študija ter pozno vstopanje na trg dela. Med izvajanimi cilji bolonjske reforme je zato tudi skrajšanje študija, večja uporabnost študijskih programov in sprememba organizacije študija (vključiti več individualnega in skupinskega študentskega dela), da bi dosegli večjo zaposljivost preko študijske učinkovitosti mladih (Bevc, 2002). V letu 2010 je bil program bolonjske reforme obnovljen. V ciljih bolonjske reforme, ki so jih sprejeli ministri v Budimpeško-dunajski deklaraciji o evropskem visokošolskem prostoru, dne 12. 3. 2010 je zapisano: »V tesnem sodelovanju z visokošolskimi ustanovami, osebjem, študenti in drugimi deležniki bomo okrepili naše napore za dokončanje reform, ki že potekajo in ki bodo omogočile študentom in osebju mobilnost, izboljšale poučevanje in učenje na visokošolskih ustanovah, okrepile zaposljivost diplomantov ter zagotovile kakovostno visoko šolstvo za vse. Na nacionalni ravni si tudi prizadevamo, da bi izboljšali komuniciranje o bolonjskem procesu ter njegovo razumevanje med vsemi deležniki ter v družbi nasploh.« (Budimpeško-dunajska deklaracija, 2010). V prispevku k razmisleku o razvoju Slovenskega visokošolskega prostora Cotič (2011) pravi, da praktični primeri dokazujejo, da se z implementacijo bolonjske deklaracije pojavljajo težave na trgu dela pri študentih, ki uspešno zaključijo prvo bolonjsko stopnjo in je njihov poklic reguliran v Sloveniji, ne pa v Evropski uniji. V kolikor bi bil njihov poklic reguliran v okviru Evropske unije, bi na trg dela vstopili šele po zaključku enotnega magistrskega študija. Zaradi omejenih možnosti zaposlovanja, vezanih na pridobitev delovnih mest v zasebnem sektorju so primarno, prisiljeni nadaljevati študijsko pot na drugi bolonjski stopnji.

Verša in Trbanc (2002) opozarjata na posledice povezane z dolgotrajnim izobraževanjem in nezanimanje za študijske programe, kjer se kaže občutno pomanjkanje delavcev. Na drugi strani na naraščanje števila študentov in diplomantov družbenih in poslovnih ved ter prava, medtem ko se je na področjih tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva ter naravoslovnih znanosti, matematike in računalništva delež diplomantov celo zmanjšal.

Tretja posledica podaljševanja formalnega izobraževanja je nizka stopnja delovne aktivnosti mladih v starosti od 15 do 24 let, ki v Sloveniji že nekaj časa upada in ostaja na nižji ravni kljub temu, da je študentski trg delovne sile zelo močan. Mladi vse pozneje vstopajo na trg dela, kar se kaže v pomanjkanju delovnih izkušenj pri prvih iskalcih zaposlitve, starih nad 25 let in celo do 30 let. Za primerjavo lahko vzamemo primerjavo iz leta 2002, ko je bila stopnja delovne aktivnosti mladih od 25 do 30 let v Sloveniji 36,6-odstotna, v Avstriji 56-odstotna, v Nemčiji 50,4-odstotna, na Danskem 68,6-odstotna, v Veliki Britaniji 64-odstotna na Nizozemskem pa kar 73,3 odstotna (Trbanc, 2005).

Študentsko delo postaja vse pomembnejši segment slovenskega trga delovne sile, trditev dokazuje podatek, ki primerja opravljanje študentskega dela med letom 2000 in 2008. Delež študentskega dela se je med omenjenimi leti povečal za štirikrat. Leta 2000 je ta delež znašal 0,9 % v drugem četrtletju, leta 2008 pa 3,7 % med vsemi delovno aktivnimi osebami. Mednarodna raziskava Evrostudent 2007 navaja, da znaša delež delovno aktivnih, ki med študijem opravljajo plačano delo 65 % (Ignjatović in Trbanc, 2009).

Mladim v Sloveniji prehod iz izobraževalne sfere na trg dela otežujejo številni dejavniki. Med njimi so tudi delodajalci, ki mladim pripisujejo neizkušenost na delovnem področju, nepriznavanje neformalnih delovnih izkušenj in kompetenc, ki so pridobljene tudi preko študentskega dela. V času recesije, ko je na trgu dela visoka brezposelnost in se stečaji podjetij kar vrstijo, se položaj mladih še zaostruje. Problem oteženega prehoda na trg dela med mladimi je tudi izbira študijske smeri, za katero po končani izobrazbi ni delovnih mest. Mladi s podaljševanjem izobraževanja vstopajo na trg delovne sile vse pozneje in si posledično pridobivajo zelo pozno delovne izkušnje.

5 POVEZOVANJE GOSPODARSTVA IN IZOBRAŽEVALNEGA SEKTORJA NA PODROČJU ZAPOSLOVANJA

Problematiko zaposlovanja mladih ter možnosti, ki jih imajo na voljo mladi za vstop na trg dela, smo spoznali preko različnih teoretičnih vidikov iskanja zaposlitve med mladimi. Pri zaposlovanju mladih imajo pomembno vlogo delodajalci, univerze in država, ki preko različnih mehanizmov in razpisov spodbujajo zaposlovanje mladih. V nadaljevanju nas je zanimalo, katere so možnosti povezovanja izobraževalnega sistema in gospodarstva ter na kakšen način bi lahko mladim diplomantom približali vstop na trg delovne sile ter povečali zaposljivost diplomantov.

5.1 Spodbude zaposlovanja mladih diplomantov

V sklopu programov aktivne politike zaposlovanja se je zadnjih dveh letih izvajal razpis »Absolvent - aktiviraj in zaposli se«, ki ga razpisuje Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. V letu 2011 so se lahko na razpis prijavili študentje vseh študijskih smeri, pri tržnih ali netržnih delodajalcih (razen iz državnega sektorja). Glavni namen javnega razpisa je zmanjševanje števila brezposelnih diplomantov na trgu dela, diplomante vključiti v delovni proces že med študijem in si na ta način pridobiti nova znanja delovne izkušnje ter spoznati bodočega delodajalca. Praktično usposabljanje na delovnem mestu preko razpisa je lahko trajalo od enega pa do največ šest mesecev v času absolventskega staža. Delodajalci so za usposabljanje študenta na delovnem mestu prejeli subvencijo za mentorstvo med praktičnim usposabljanjem. Delodajalec je moral absolventa zaposliti v osmih dneh po zaključku diplomske naloge na istem delovnem mestu, kot je potekalo praktično usposabljanje. (ZRSZ, 2011c).

ZRSZ (2010) je v svojem poročilu o izvajanju programa »Absolvent – aktiviraj in zaposli se« navaja, da je odziv na javni razpis kljub množici izvedenih ukrepov informiranja in obveščanja relativno slab. Možni razlogi manjšega odziva na strani študentov bi lahko bili izključujoč pogoj glede izobrazbe (univerzitetna izobrazba oz. 2. bolonjska stopnja), pri čemer so izključeni vsi absolventi visokih strokovnih šol, ter na prvi pogled morda nižje plačilo, kot ga sicer dobijo za delo preko študentskega servisa, vendar pa je po drugi strani ves prejemek dodatka za aktivnost opravičen

plačila dohodnine. Ker pa je bilo po podatkih Študentske organizacije Slovenije v spletno bazo, ki so jo vzpostavili za namene predmetnega javnega razpisa, vpisanih 518 zainteresiranih študentov ter le 44 delodajalcev, je razloge za manjši odziv treba iskati tudi na strani delodajalcev.

Drugi ukrep spodbuja inovativne in podjetne študente/diplomante, ki so tik pred diplomo. Ti se lahko vključijo v programe samozaposlovanja, kjer lahko prejmejo pomoč pri samozaposlitvi in subvencijo za samozaposlitev. Ciljna skupina študentov/diplomantov so absolventi VI. in VII. stopnje izobrazbe oziroma absolventi na prvi in drugi stopnji bolonjskega študija, ki pred samozaposlitvijo diplomirajo. Pogoja za financiranje te oblike zaposlovanja za absolventa, ki bi se rad samozaposlil, je prijava v evidenco in zaključen študij z diplomsko nalogo v roku šestih mesecev (ZRSZ, 2011d).

Mladi diplomanti, s posebnim poudarkom na diplomantih s suficitarnimi poklici, po katerih na trgu dela ni zadostnega povpraševanja, so ranljiva skupina na trgu dela, kateri bi morali nameniti več pozornosti in ukrepov. Radovan in drugi (2010) pišejo, da so primerne oblike reševanja problema iskanja prve za zaposlitve pri mladih diplomantih lahko vključevanje v subvencionirano prvo zaposlitev, vključevanje v program samozaposlovanja, ki bi ga subvencionirali iz medštudijske solidarnosti. Na osnovi študentskega dela bi se lahko iz koncesijskih dajatev sredstva vračala nazaj k tistim študentom, ki potrebujejo pomoč za svojo prvo zaposlitev. Študentsko delo bi se lahko obdavčilo s posebno koncesijsko dajatvijo v višini npr. 1%, ki bi bila namenjena za subvencioniranje prve zaposlitve diplomanta.

5.2 Usklajevanje znanja in sposobnosti posameznikov

Zagotavljanje kombinacije znanj in spretnosti je pomembno, ob tem pa ne smemo pozabiti na zmožnosti posameznikov in premajhne izkoriščenosti talentov, kateri se moramo izogniti. Slednje lahko zagotovimo s tesnejšim sodelovanjem med gospodarstvom, izobraževalnimi ustanovami in usposabljanjem ter z večjo transparentnostjo trga dela, ki presega tradicionalne pristope, ki merijo znanja in spretnosti le s formalnimi kvalifikacijami. Premiki k pristopom, ki temeljijo na kompetencah ter znanjih in spretnostih, že vodijo k znatnim spremembam v izobraževalnih sistemih, trgih dela in pri njihovem vzajemnem sodelovanju. To

posledično vpliva na delovanje služb za zaposlovanje na področju ocenjevanja znanj in spretnosti, postopkih izdelovanja profilov, zagotavljanja usposabljanja, sodelovanja z izvajalci usposabljanj, poklicnega usmerjanja in svetovanja strankam (vključno delodajalcem). Sodelovanje med službami za zaposlovanje in centri za usmerjanje na področju izobraževanja se mora okrepiti, tako da lahko slednji nudijo nasvete, ki so neposredno uporabni na trgu dela (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, 2010).

Potrebno je spodbujati delodajalce, da sovlagajo in sodelujejo v dejavnostih institucij izobraževanja in usposabljanja, zlasti na področju visokega šolstva ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ta partnerstva lahko razvijajo in nadgrajujejo profile znanj in spretnosti, multidisciplinarne učne načrte in kvalifikacije ter spodbujajo in zagotavljajo učenje na delovnem mestu, od vajeništva do industrijsko usmerjenih doktorskih študijev. Da se zapolni pomanjkanje znanj in spretnosti za delovna mesta v prihodnosti ter izboljša odzivnost izobraževalnih sistemov na prihodnje potrebe našega gospodarstva (npr. zelenega gospodarstva, glede na Sklepe Sveta o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (ET 2020), št. dokumenta 9845/09, SL 13), je potrebno spodbujati nove akademske specializacije, da se doseže kritična masa, ki bo povečala evropsko konkurenčnost (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, 2010).

5.3 Prilagajanje potrebam trga dela

Pred vpisom v študijski program je dobro, da posameznik preveri možnosti, ki jih ima na voljo za zaposlitev po zaključku izobraževanja. Razlike po področjih so zelo velike. Tako npr. strokovnjaki napovedujejo, da bo v svetovnem merilu do leta 2015 primanjkovalo predvidoma od 384 000 do 700 000 delovnih mest in strokovnjakov s področja informacijskih in komunikacijskih tehnologij, kar bo ogrozilo celoten sektor ter tudi razširitev informacijskih in komunikacijskih tehnologij v vseh sektorjih gospodarstva (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, 2010).

Ker je pomanjkanje delovnih izkušenj pri mladih diplomantih očitno problem tudi v Veliki Britaniji, namerava vlada uvesti shemo, na podlagi katere bodo študenti lahko delali kot stažisti za nižjo plačo in tako pridobili izkušnje. Štiri podjetja, med njimi

Barclay's in Microsoft, so že sporočila, da bodo sodelovala v t.i. nacionalni shemi za stažiste (Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, 2010).

5.4 Sodelovanje Univerze v Novi Gorici z delodajalci in gospodarstvom

Univerza v Novi Gorici je pričela s svojim delovanjem v akademskem letu 1995/1996 najprej kot *Fakulteta za znanosti o okolju*, prva mednarodna podiplomska šola v Sloveniji. Leta 1998 je bila zaradi širitve izpeljana prva reorganizacija in preimenovanje v *Politehniko Nova Gorica*. Leta 2006 je ustanova pridobila status univerze in postala *Univerza v Novi Gorici*. Univerza v Novi Gorici pokriva dejavnosti dodiplomskega in podiplomskega izobraževanja, raziskovalno in razvojno delo ter prenos tehnologij v podjetniško okolje. Raziskovalno delo v akademskem letu 2011/2012 poteka v petih laboratorijih, treh centrih in enem inštitutu. Študijski programi na vseh treh bolonjskih stopnjah so se izvajali na petih fakultetah in dveh visokih šolah (Poročilo o delu Univerze v Novi Gorici, 2010).

Sodelovanje z industrijo in podjetniškim okoljem je zapisano tudi v strategiji Univerze v Novi Gorici. Na ta način se ustvarjajo pogoji za prenos znanja iz akademske ustanove v podjetniško okolje, večja se prepoznavnost Univerze v Novi Gorici in njene dejavnosti ter izboljšujejo zaposlitvene možnosti diplomantov, kar je prav tako strateškega pomena za univerzo.

Prenos znanja med Univerzo v Novi Gorici in gospodarstvom poteka na različnih ravneh. Univerza v Novi Gorici sodeluje z gospodarstvom preko svojih petih raziskovalnih enot, treh centrov za raziskave ter enega inštituta. Poleg omenjenega sodelovanja poteka prenos znanja v gospodarstvo tudi na fakultetah in šolah in sicer preko projektnih nalog, sodelovanja podjetij in univerze preko posameznih predmetov, strokovnih ekskurzij, pri praktičnem usposabljanju ter pri izdelavi diplomskih, magistrskih, doktorskih nalog na teme, ki jih predlagajo podjetja.

5.4.1 Karierni center

Karierni center je namenjen vsem študentom univerze in predstavlja stičišče vseh fakultet in šol. Osnovni namen kariernega centra je svetovanje, izobraževanje,

organizacija dogodkov ter posredovanje informacij s področja zaposlovanja in usmerjanje študentov pred vpisom na fakulteto ter spremljanje in usmerjanje od začetka študija do njihove prve zaposlitve. Ozavešča mlade o pomenu pravočasnega načrtovanja kariere in vseživljenjskega učenja, pomaga vzpostavljati in ohranjati povezavo med univerzitetno in gospodarskim okoljem ter diplomantom pomaga vzpostavljati stik s podjetjem in spodbujati zaposlovanje mladih diplomantov.

Karierni center za študente organizira izobraževalne delavnice, na katerih študentje pridobivajo različna znanja iz področja prehoda iz izobraževalne sfere v zaposlitev. V sodelovanju z mednarodno pisarno pa karierni center spodbuja študente k opravljanju praktičnega usposabljanja in dela v tujini in s tem k pridobivanju mednarodnih kompetenc, ki so lahko zelo dobra referenca za zaposlitev. Poseben poudarek karierni center namenja individualnemu svetovanju. Individualno svetovanje je pomembno pri izbiri študija, načrtovanju kariere, vključevanju študenta/diplomanta na trg dela itd. Poleg tega pa lahko študenti pred vstopom na trg dela pridobijo pomembne informacije o načinih vstopa na trg dela (priprava življenjepisa, prošnje, priprava na zaposlitveni intervju itd.).

Karierni center predstavlja tudi most med univerzo in gospodarstvom ter v ta namen vzpostavlja stik s podjetji preko praktičnega usposabljanja. Za podjetja, ki so zainteresirana sodelovati z univerzo pri iskanju novih kadrov, karierni center pomaga pri izbiri ustreznih kandidatov (Karierni center Univerze v Novi Gorici)

5.4.2 Praktično usposabljanje

Praktično usposabljanje se na Univerzi v Novi Gorici izvaja na dveh študijskih programih, in sicer: za študente drugih in tretjih letnikov študijskega programa Vinogradništvo in vinarstvo (Visoka šola za vinogradništvo in vinarstvo) ter za študente tretjega letnika študijskega programa Gospodarski inženiring (Poslovno-tehniška fakulteta). Glavni namen praktičnega usposabljanja je teoretično znanje okrepiti še s praktičnim. Osnovni cilj praktičnega usposabljanja je študente usmeriti v praktično delo in znanje prilagoditi potrebam trga dela. Praktično usposabljanje je tudi priložnost za delodajalca, da spozna študenta in njegove kompetence, za študenta pa je priložnost, da delodajalcu predstavi s svojim delom in si na ta način pridobi zaposlitev (Univerza v Novi Gorici, študijski programi, 2010).

Pomembno je poudariti, da podjetja rada sodelujejo pri izvajanju praktičnega usposabljanja, saj je to način, preko katerega spoznajo študenta, njegova znanja ter možnosti umestitve v organizacijo po zaključku študija. Mentorjem, ki spremljajo študente na praktičnem usposabljanju, vodja praktičnega usposabljanja redno razdeli evalvacijske vprašalnike. Evalvacijski vprašalniki so namenjeni mentorjem v podjetju, s katerimi ocenijo potek usposabljanja in predlagajo izboljšave ter izpostavijo težave, ki so jih opazili med usposabljanjem. Rezultate evalvacijskega vprašalnika Univerza v Novi Gorici uporabi kot orodje za ocenjevanje in izboljšanje poteka praktičnega usposabljanja.

V aprilu 2011 smo omenjeno evalvacijsko anketo izvedli med mentorji študentov gospodarskega inženiringa, ki so opravljali praktično usposabljanje v obdobju od februarja do maja 2011. Anketni vprašalnik (glej Priloga 2), ki je bil izveden med 18-imi mentorji, je pokazal, da je med podjetji, ki so v letu 2011 sodelovala pri izvajanju praktičnega usposabljanja, nekaj podjetij navedlo, da so zainteresirani za zaposlovanje študentov, ki so jih spoznali preko praktičnega usposabljanja. Mentorji praktičnega usposabljanja so tudi mnenja, da študentje svoje pridobljeno znanje težko povezujejo s praktičnim delom, saj dela, ki jih opravljajo preko študentskih del ne ustrezajo njihovi izobrazbi in smeri izobraževanja. Ravno zaradi tega je sodelovanje med gospodarstvom in izobraževalnimi ustanovami na ravni praktičnega usposabljanja zelo zaželeno. Na podlagi povratnih informacij, ki smo jih dobili z evalvacijskimi anketnimi vprašalniki o praktičnem usposabljanju na podjetjih, je razvidno, da si podjetja želijo več praktičnega usposabljanja oziroma praktičnega znanja študentov, ki si ga pridobijo preko sodelovanja na konkretnem delu v podjetju.

5.4.3 Spodbujanje podjetništva

Univerza v Novi Gorici se zaveda pomena sodelovanja z zunanjim okoljem, predvsem na področju spodbujanja mladih, da vstopajo na samostojno podjetniško pot. V ta namen se Univerza v Novi Gorici povezuje in spodbuja nastanek struktur, ki omogočajo razvoj podjetništva. Zato je univerza med družbeniki in ustanovitelji Primorskega tehnološkega parka. Univerza v Novi Gorici na področju spodbujanja samozaposlovanja sodeluje tudi s Tehnološkim parkom v Ljubljani in z Univerzitetnim inkubatorjem Primorske.

Samostojna podjetniška pot je ena izmed možnih oblik zaposlovanja, za katero se lahko odloči vsak posameznik. Tudi diplomanti Univerze v Novi Gorici imajo veliko možnosti in znanja za tovrstno odločitev. Pri gradnji kariernega načrta ima pomembno vlogo Karierni center, ki spodbuja samostojno podjetništvo z organiziranjem predavanj o samostojnem podjetništvu v sodelovanju z zunanjimi organizacijami. Na predavanjih se študentom obrazloži možnosti za vzpostavitev lastnega podjetja (pridobivanje subvencij, olajšav, možnost vključitve v inkubator itd). Univerza v Novi Gorici podjetništvo spodbuja že med samim študijem preko predmetov, kot je Podjetniški seminar na Poslovno-tehniški fakulteti, ki je hkrati odprt tudi za druge študente univerze. Študentje imajo možnost sodelovanja tudi na natečaju za najboljši poslovni načrt »Podjetna Primorska«, ki ga organizira Univerzitetni inkubator Primorske. Možnosti za samostojno podjetniško pot ima večina študentov na študijskih programih, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici.

6 RAZISKAVA MED DELODAJALCI

V okviru empiričnega dela smo izvedli spletno anketno raziskavo, katere namen je bil ugotoviti obstoječe oblike sodelovanja in povezovanja med slovenskimi delodajalci in Univerzo v Novi Gorici. Namen raziskave je bil tudi vzpostaviti stik z novimi delodajalci in jih povabiti k sodelovanju. V nadaljevanju predstavljamo analizo spletnega anketnega vprašalnika za delodajalce.

6.1 Raziskovalne metode in orodja

Glede na načine zbiranja podatkov oziroma raziskovanje ločimo kvalitativne in kvantitativne metode raziskovanja. Za potrebe naše raziskave smo se odločili uporabiti kvantitativno metodo raziskovanja, in sicer metodo anketnega vprašalnika.

»Z anketnim vprašalnikom zbiramo mnenja, stališča in predloge. Anketa vsebuje skrbno izbrana vprašanja, na katere želimo pridobiti odgovore. Vprašanja ne smejo biti postavljena dvoumno in nanje odgovarja ciljna skupina, ki jo prosimo za odgovore. Metoda anketiranja je primerna, ker omogoča hitro zbiranje mnenj večjega števila ljudi, izročimo jo lahko večji skupini ljudi istočasno, je relativno ekonomična metoda, je načeloma anonimna in omogoča tudi uporabo bolj kompliciranih in zahtevnih statističnih tehnik.« (Toš, N., Hafner-Fink, M., 1999, str. 4-11).

Spletni anketni vprašalnik smo izdelali s pomočjo spletnega orodja. Med ponudniki brezplačnih orodij za izdelavo spletnih anket smo izbrali Google docs, ki nam omogoča izdelavo anketnih vprašalnikov ter enostavno analizo odgovorov. Za slednjega smo se odločili po primerjavi med različnimi brezplačnimi spletnimi orodji za izdelavo spletnih anket (SurveyMonkey, Limesurvey, My4m, Monitor, Fluidsurveys, Anketnik, Enka). Google Doc smo izbrali zaradi enostavne uporabe ter relativno preprostega in brezplačnega načina izvoza podatkov v program Excel, kjer smo podatke nadalje obdelali. Google docs je orodje, ki omogoča oblikovanje spletnih anket in njihovo pošiljanje.

6.2 Anketni vprašalnik in izbor vzorca

Anketni vprašalnik je bil namenjen delodajalcem iz različnih sektorjev, tako iz gospodarstva kot negospodarstva, ki delujejo v slovenskem prostoru (v nadaljevanju jih bomo imenovali delodajalci oz. podjetja). V raziskavo smo vključili gospodarske družbe, institucije javne uprave, nevladne organizacije iz različnih področij itd. Namen raziskave je bil vzpostaviti stik z delodajalci, ugotoviti njihov interes ter željo po sodelovanju ter spodbuditi nova partnerstva in oblike sodelovanja z Univerzo v Novi Gorici.

V spletni anketni vprašalnik smo vključili 16 vprašanj, ki smo jih razdelili v več sklopov, in sicer: splošni podatki o podjetju, poznavanje poklicev, za katere se izobražujejo študentje na Univerzi v Novi Gorici, zaposlovanje diplomantov ter sodelovanje delodajalcev z Univerzo v Novi Gorici.

Anketni vprašalnik smo ciljnim skupini anketirancev posredovali po spletu na njihove spletne naslove. Anketni vprašalnik je bil poslan na 518 spletnih naslovov. V vzorec podjetij smo vključili podjetja iz cele Slovenije. Podjetja, na katera smo poslali spletne ankete, so bila izbrana iz različnih virov: podjetja, s katerimi Univerza v Novi Gorici že sodeluje; podjetja, kjer so zaposleni diplomanti Univerze v Novi Gorici; podjetja, ki oglašujejo na portalu MojeDelo.com; delodajalci, ki oglašujejo prosta delovna mesta na straneh ZRSZ; baze delodajalcev študentskih servisov (Kariera.si, Storitve.si, M-servis, Študentski servis Maribor itd.); sodelujoča podjetja na natečaju Zlata nit (natečaj časnika Dnevnik, ki izbira najboljšega zaposlovalca leta); podjetja, ki so bila izbrana za financiranje na razpisu Evropskega sklada za regionalni razvoj (objavljena na straneh Ministrstva za gospodarstvo RS); vključili smo tudi 80 zaposlovalcev, ki jih je objavila revija FAX vpisnik, iz baze delodajalcev vključenih v integralno poslovno informacijskem sistemu (oglašujejo podjetja, ki delujejo na področju elektronike in strojne industrije) ter druga poznana podjetja iz lokalnega in širšega slovenskega okolja.

6.3 Analiza odgovorov

Splošni podatki o sodelujočih v raziskavi

Na anketni vprašalnik je odgovorilo 47 delodajalcev od skupno 518 poslanih spletnih anketnih vprašalnikov. Anketiranje je potekalo v mesecu maju 2011.

V prvi sklop vprašanj sodijo splošni podatki o delodajalcih, kot so: ime podjetja, dejavnost podjetja, regija delovanja in število zaposlenih v podjetju.

Podjetja smo razvrstili na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti (SKD), ki je objavljena v Uradnem listu RS, št. 42/2006 in v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1). Anketiranci so imeli na voljo 21 dejavnosti, med katerimi so lahko izbrali iz spustnega seznama. Podjetja, ki so odgovarjala na anketo, so registrirana v naslednjih dejavnostih:

- kmetijstvo, ribištvo, lov in gozdarstvo (1),
- oskrba z električno energijo, plinom in paro (1),
- promet in skladiščenje (1),
- gostinstvo (1),
- informacijske in komunikacijske dejavnosti (5),
- finančne in zavarovalniške dejavnosti (2),
- druge raznovrstne poslovne dejavnosti (7),
- dejavnost javne uprave (5),
- zdravstveno in socialno varstvo (1),
- kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (1),
- druge dejavnosti (13),
- dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem (2),
- predelovalne dejavnosti (8).

Iz naslednjih dejavnosti ni bilo sodelujočih podjetij: rudarstvo; oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, sanacija okolja; gradbeništvo; poslovanje z nepremičninami; trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil; izobraževanje; dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles.

Zanimalo nas je tudi, iz katere statistične regije prihajajo podjetja. Iz rezultatov raziskave je razvidno, da podjetja, ki so odgovorila na anketni vprašalnik, prihajajo iz naslednjih statističnih regij:

- Pomurska (3),
- Podravska (2),
- Savinjska (1),
- Osrednjeslovenska (11),
- Gorenjska (4),
- Notranjsko-kraška (1),
- Goriška (17),
- Obalno-kraška (9).

Iz sledečih regij ni bilo podjetij: Koroška, Zasavska, Spodnjeposavska, Jugovzhodna Slovenija.

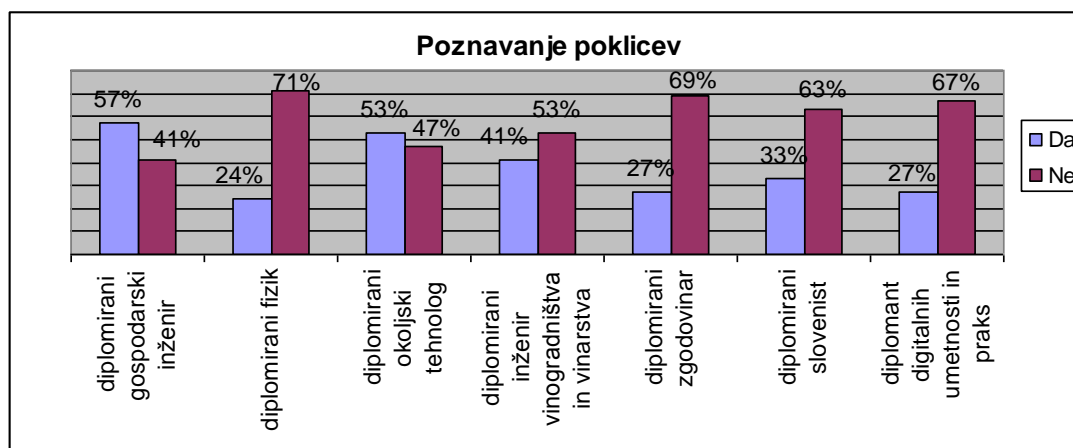
Zakon o gospodarskih družbah (ZGD – 1) razvršča podjetja v štiri kategorije. Kategorije velikosti podjetij so: mikro, majhna, srednje velika in velika podjetja. V kategorijo mikro podjetij sodijo vsa tista podjetja, ki ne presegajo 10 zaposlenih. Majhna podjetja so tista, ki zaposlujejo manj kot 50 zaposlenih, srednje velika so vsa tista, ki ne presegajo 250 zaposlenih, v kategorijo velikih podjetij pa sodijo tista podjetja, ki zaposlujejo več kot 250 ljudi. Na raziskavo se je odzvalo 13 srednje velikih podjetij in 13 velikih podjetij, sledijo jim mikro podjetja (12), majhna podjetja (9).

Seznanitev s poklici in štipendiranje

V drugem sklopu nas je zanimalo, koliko so med delodajalci poznani poklici, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici.

Na vprašanje »Ali ste seznanjeni s poklici, za katere se izobražujejo študenti na Univerzi v Novi Gorici?« (diplomirani gospodarski inženir, diplomirani fizik, diplomirani okoljski tehnolog, diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva, diplomirani zgodovinar, diplomirani slovenist, diplomant digitalnih umetnosti in praks) smo dobili naslednje odgovore.

S študijskim programom gospodarskega inženiringa je seznanjenih 28 podjetij, kar pomeni kar 57 % anketiranih. S študijskim programom diplomiranega okoljskega tehnologa so seznanjeni v 26 podjetjih (53 % anketiranih). Poklic diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva je prepoznan v 20 podjetjih (41 % anketiranih). Slabšo prepoznavnost poklicev pa predstavljajo profili: diplomirani fizik (12), diplomirani zgodovinar (13), diplomirani slovenist (16), diplomant digitalnih umetnosti in praks (13). Rezultati so podrobneje predstavljeni v sliki 1.



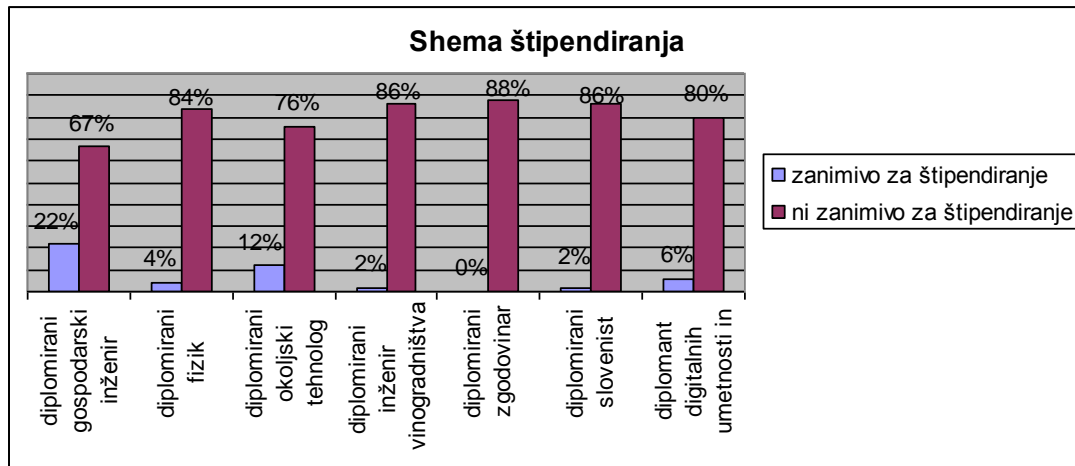
Slika 1: Poznavanje poklicev

Kadrovsko štipendiranje je na eni strani eden izmed načinov, preko katerega lahko študentje pridejo do prve zaposlitve po zaključku svojega izobraževanja, na drugi strani pa je uspešen način, na katerega podjetja pridejo do želenih kadrov. Zanimalo nas je, katere študijske smeri/poklice vključujejo delodajalci v shemo kadrovskega

štipendiranja. Iz odgovorov je razvidno, da med vsemi podjetji, ki so odgovorila na vprašalnik (47), vključuje študente v shemo štipendiranja 8 podjetij. Kadrovske štipendije se v teh podjetjih podeljujejo za naslednje študijske programe :

- Strojni tehnik (1);
- Psiholog (1);
- Pedagog (1);
- Andragog (1);
- Organizator dela, kadrovske smeri (1);
- Univerzitetni diplomirani inženir kemijske tehnologije (1);
- Univerzitetni diplomirani inženir gradbeništva (1);
- Informatika (1);
- Elektroenergetika (1);
- Univerzitetni diplomirani inženir elektrotehnike (1);
- Diplomirani inženir strojništva (1).

Kadrovsko štipendiranje običajno pomeni, da ima podjetje interes zaposliti štipendista po zaključku izobraževanja. V naslednjem vprašanju nas je zanimalo, kateri izmed poklicev, za katere se študentje izobražujejo na Univerzi v Novi Gorici, so zanimivi za podjetja pri kadrovskem štipendiranju. Iz slike 2 je razvidno, v kakšni meri so poklici, za katere se izobražujejo študenti na Univerzi v Novi Gorici zanimivi za kadrovske štipendiranje.



Slika 2: Kadrovsko štipendiranje

Iz zgornje slike je razvidno, da je poklic diplomirani gospodarski inženir zanimiv za štipendiranje v 10 podjetjih. Podjetja, ki so odgovorila, da bi nudila štipendijo diplomantom študijskega programa Gospodarski inženiring prihajajo iz naslednjih sektorjev: predelovalna industrija (4), informacijske in komunikacijske dejavnosti (1), druge dejavnosti (1), gostinstvo (1), oskrba z električno energijo, plinom in paro (1), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (2).

Poklic diplomirani fizik bi vključili v shemo kadrovskega štipendiranja v dveh podjetjih, ki prihajajo iz naslednjih sektorjev: informacijske in komunikacijske dejavnosti (1), predelovalne dejavnosti (1).

Poklic diplomiranega okoljskega tehnologa bi vključili v shemo kadrovskega štipendiranja v sedmih podjetjih, ki prihajajo iz sektorja: predelovalne dejavnosti (4), druge raznovrstne poslovne dejavnosti (2), kmetijstva, ribištva, lov in gospodarstvo (1).

Poklic diplomiranega inženirja vinogradništva in vinarstva bi vključili v shemo kadrovskega štipendiranja v enem podjetju, ki prihaja iz sektorja predelovalne dejavnosti (1).

Poklic diplomirani slovenist bi vključili v shemo kadrovskega štipendiranja v enem podjetju, ki prihaja iz sektorja kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (1).

Diplomante digitalnih umetnosti in praks pa bi vključil v shemo kadrovskega štipendiranja v podjetju, ki prihaja iz sektorja informacijskih in komunikacijskih dejavnosti (1).

Zanimalo nas je, ali so v podjetjih, ki so odgovorila na anketo, zaposleni tudi diplomanti Univerze v Novi Gorici. Analiza je pokazala, da so diplomanti Univerze v Novi Gorici zaposleni v osmih podjetjih, ki so odgovorila na anketni vprašalnik. Med poklici, ki so jih podjetja navedla, sta diplomirani okoljski tehnolog in gospodarski inženir.

En okoljski tehnolog je zaposlen kot vodja projektov v majhnem podjetju, ki se ukvarja z informacijsko dejavnostjo.

Diplomirani gospodarski inženirji so zaposleni v sedmih podjetjih, ki so odgovarjala na anketni vprašalnik. Odziv podjetij, ki imajo zaposlene diplomante Univerze v Novi Gorici je bil manjši (7) od odziva podjetij, ki nimajo zaposlenih diplomantov (40). Diplomanti študijske smeri gospodarski inženiring so zaposleni v različnih sektorjih in na različnih delovnih mestih, kot so: komercialno-tehnična služba, vodja tehnične priprave, razvojni tehnolog, vodja energetike, komercialni direktor, tehnolog, planer, področje tehnične dokumentacije, priprava dela, splošna služba. Podjetja, ki zaposlujejo diplomante smeri gospodarski inženiring, sodijo v naslednje dejavnosti: strokovna, znanstvena in tehnična dejavnosti (1 zaposlen v majhnem podjetju), predelovalna dejavnost (2 zaposlena v srednje velikem in 2 zaposlena velikem podjetju), raznovrstne dejavnosti (3 zaposleni v srednje velikem podjetju), oskrba z električno energijo, plinom in paro (3 zaposleni v srednje velikem podjetju).

V podjetju, ki se ukvarja z gostinsko dejavnostjo in se uvršča v kategorijo velikih podjetij, je na različnih delovnih mestih, od tehničnih služb do igralništva in strokovnih služb, zaposlenih vsaj dvajset diplomantov iz Univerze v Novi Gorici. Podrobno poklicev niso opredelili.

Zaposlovanje novih kadrov

V nadaljevanju nas je zanimalo, v kolikšni meri so za sodelujoča podjetja v raziskavi zanimivi poklici, za katere se študentje izobražujejo na Univerzi v Novi Gorici. Iz odgovorov lahko razberemo, da so za zaposlitev v podjetju/ustanovi zanimivi naslednji poklici: diplomirani gospodarski inženir, in sicer v 22 sodelujočih podjetjih, ki se ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi: informacijsko in komunikacijsko dejavnostjo, drugimi dejavnostmi, prometom in skladiščenjem, dejavnostjo javne uprave, strokovnimi znanstvenimi in tehničnimi dejavnostmi, drugimi raznovrstnimi poslovnimi dejavnostmi, predelovalnimi dejavnostmi, gostinstvom, dejavnostmi gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem, oskrbo z električno energijo, plinom in paro.

Diplomirani okoljski tehnolog je zanimiv za zaposlitev v 14-ih sodelujočih podjetjih, ki se ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi: druge raznovrstne dejavnosti, dejavnost javne uprave, zavod za zdravstveno in socialno varstvo, predelovalne dejavnosti, oskrba z električno energijo, plinom in paro, v dejavnosti z zaposlenim hišnim osebjem.

Poklic diplomant digitalnih umetnosti in praks je zanimiv za zaposlitev v treh sodelujočih podjetjih, ki so registrirane v naslednje dejavnosti: strokovne znanstvene in tehnične dejavnosti, druge dejavnosti, informacijske in komunikacijske dejavnosti.

Poklic diplomirani fizik je zanimiv za zaposlitev v 2 sodelujočih podjetjih, ki spadajo v dejavnosti: predelovalne dejavnosti ter informacijske in komunikacijske dejavnosti.

Poklic diplomirani slovenist je zanimiv za zaposlitev v podjetju, ki se ukvarja z kulturnimi in razvedrilnimi dejavnostmi.

Poklic diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva je zanimiv za zaposlitev v podjetju, ki se ukvarja s kmetijstvom, ribištvom in ribolovom.

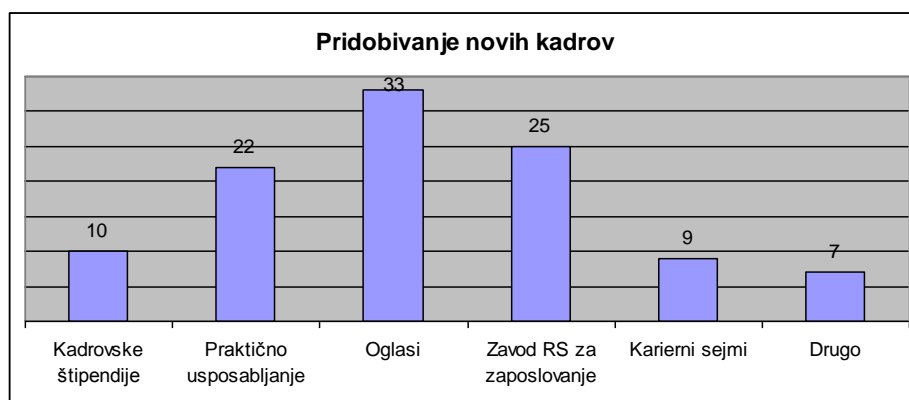
Iz slike št. 3 je razvidno, kateri poklici so zanimivi za zaposlovanje v podjetjih, ki so odgovorila na vprašalnik.



Slika 3: Poklici, zanimivi za zaposlitev

Zaposlovanje novih kadrov je proces, v katerega sta vključena delodajalec in delojemalec. Podjetja uporabljajo različne načine za pridobivanje novih kadrov. V vprašalniku smo zastavili vprašanje, na kakšne načine običajno iščejo nove kadre. Anketirani so lahko izbirali med naslednjimi odgovori: kadrovske štipendije, praktično usposabljanje, oglasi na ZRSZ, karierni sejmi in drugo.

Preko podeljevanja kadrovske štipendije pridobiva kadre 10 podjetij, 22 podjetij običajno zaposluje študente, ki so pri njih opravljali praktično usposabljanje, 33 podjetij objavlja prosta delovna mesta, 25 podjetij objavlja prosta delovna mesta na ZRSZ, kariernih sejmov se udeležuje 9 podjetij in 7 uporablja ostale metode iskanja novih sodelavcev. Pod rubriko drugo so podjetja navajala: poznanstvo, kadrovske agencije, nismo še iskali kadrov, javni razpisi, baza kandidatov.



Slika 4: Načini pridobivanja kadrov v podjetje

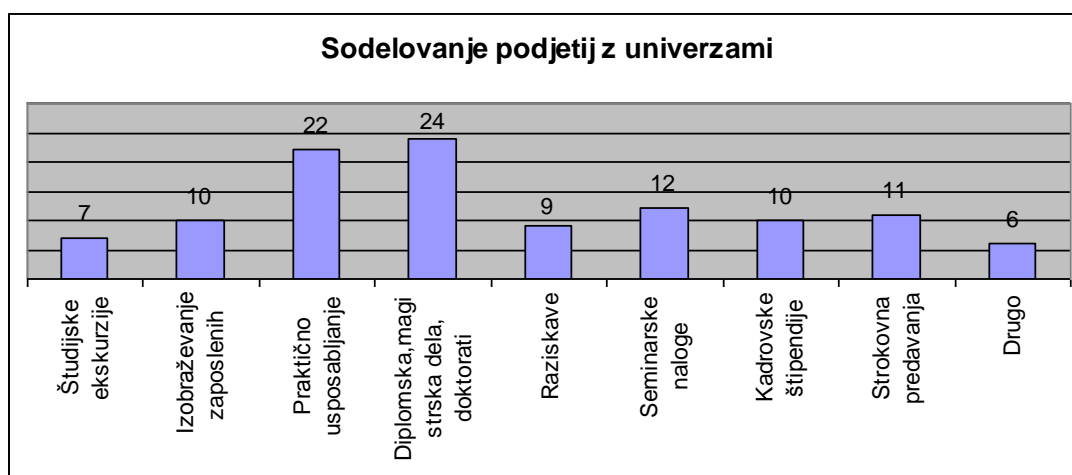
V nadaljevanju je predstavljena tabela št. 5, iz katere je razvidno, v kolikšni meri podjetja poznajo študijske programe, koliko od njih bi kadrovsko štipendiralo študente ter koliko podjetij bi zaposlilo študente iz posameznih študijskih smeri oz. v kolikšni meri so diplomanti že zaposleni v sodelujočih podjetjih.

Tabela 5: Primerjava podatkov o zanimanju za kadrovsko štipendiranje ter zaposlovanje

Poklic	Poznavanje poklicev	Potrebe po zaposlovanju	Že zaposlujejo	Kadrovsko štipendiranje
dipl. gospodarski inženir	28	22	5	11
dipl. fizik	12	2	0	2
dipl. okoljski tehnolog	26	14	1	6
dipl. inženir vinogradništva in vinarstva	20	1	0	1
dipl. zgodovinar	13	0	0	0
dipl. slovenist	16	1	0	1
dipl. digitalnih umetnosti in praks	2	3	0	3

Sodelovanje z Univerzo v Novi Gorici

Podjetja sodelujejo z izobraževalnimi ustanovami na različne načine. Zanimalo nas je, na kakšne načine podjetja sodelujejo z univerzami. Med odgovori so anketirani lahko izbirali med naslednjimi odgovori: študijske ekskurzije, izobraževanja zaposlenih, praktično usposabljanje, diplomska dela, magistrska dela in doktorati, raziskave, seminarske naloge, kadrovske štipendije, strokovna predavanja in druge oblike sodelovanja. Sodelujoča podjetja so odgovorila (45), da že sodelujejo z univerzami preko študijskih ekskurzij (7), izobraževanja zaposlenih (10), praktičnega usposabljanja (22), diplomskih del, magistrskih del in doktoratov (24), raziskav (9), seminarских nalog (12), kadrovskih štipendij (10), strokovnih predavanj (11) in drugih načinov sodelovanja (6).



Slika 5: Sodelovanje podjetij in univerz

V raziskavi nas je zanimalo predvsem, ali so podjetja že sodelovala z Univerzo v Novi Gorici in na kakšen način ter ali si želijo sodelovanja v prihodnje. Podjetja smo povprašali, na kakšne načine sodelujejo, si želijo sodelovati ali ne sodelujejo z Univerzo v Novi Gorici. Skupni odgovori so razvidni iz tabele št. 6.

Tabela 6: Sodelovanje z Univerzo v Novi Gorici

	sodelujemo	si želimo sodelovanja	ne sodelujemo
Diplomska, magistrska dela, doktorati	7	5	34
Raziskave	3	7	37
Praktično usposabljanje	7	3	35
Strokovne ekskurzije	2	3	40
Kadrovske štipendije	1	1	42
Seminarske naloge	3	6	34
Izobraževanje zaposlenih	1	3	41
Strokovna predavanja	1	6	36

Analiza odgovorov o sodelovanju je pokazala, da podjetja sodelujejo z Univerzo v Novi Gorici preko: diplomskih, magistrskih del in doktoratov (7), raziskav (3), praktičnega usposabljanja (7), strokovnih ekskurzij (2), kadrovskih štipendij (1), seminarskih nalog (3), izobraževanja zaposlenih (1), strokovnih predavanj (1). Željo po sodelovanju so podjetja izrazila za naslednja področja: diplomska, magistrska dela, doktorati (5), raziskave (7), praktično usposabljanje (3), strokovne ekskurzije (3), kadrovske štipendije (1), seminarske naloge (6), izobraževanje zaposlenih (3), strokovna predavanja (6).

Spletni anketni vprašalnik je bil namenjen delodajalcem iz vse Slovenije. Zato nas je v nadaljevanju zanimalo, koliko delodajalcev in predvsem iz katere regije že sodelujejo z Univerzo v Novi Gorici ter koliko delodajalcev iz različnih slovenskih regij, sodeluje z drugimi univerzami. Odgovori so razvidni iz tabele št. 7.

Tabela 7: Sodelovanje podjetji in univerz

Regija delovanja	Sodelovanje z univerzami	Sodelovanje z UNG
Goriška	15	6
Pomurska	2	0
Podravska	2	0
Savinjska	0	0
Osrednjeslovenska	9	0
Gorenjska	4	0
Notranjsko-kraška	1	1
Obalno-kraška	5	1

Objava prostih delovnih mest na spletnih straneh Univerze v Novi Gorici bi omogočila podjetjem pridobivanje zelenih profilov iz univerze, študentom in diplomantom hitrejši dostop do prostih delovnih mest. Da bi podjetja lažje prišla do novih kadrov ter diplomanti do prve zaposlitve, smo podjetja povprašali ali želijo objavljati prosta delovna mesta na spletnih straneh Univerze v Novi Gorici.

Na vprašanje, ali bi želeli objavljati prosta delovna mesta preko novic Kariernega Centra, je 16 podjetij odgovorilo pritrdilno. Podjetja, ki so pripravljena objaviti prosta delovna mesta na spletnih straneh Univerze v Novi Gorici oziroma preko Kariernega centra UNG, delujejo v naslednjih sektorjih in regijah: 3 podjetja iz predelovalne dejavnosti, ki delujejo v goriški regiji; 3 podjetja iz informacijske dejavnosti, ki delujejo v goriški, obalno-kraški in osrednjeslovenski regiji; 2 podjetji iz drugih raznovrstnih dejavnosti, ki delujejo v osrednjeslovenski in obalno-kraški regiji; iz sektorja drugih dejavnosti želijo sodelovati 4 podjetja, ki delujejo v notranjsko-kraški regiji, goriški regiji in osrednjeslovenski regiji; 1 podjetje iz dejavnosti gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem za lastno rabo, ki deluje v obalno-kraški regiji; 1 podjetje iz finančne in zavarovalniške dejavnosti, ki deluje v osrednjeslovenski regiji; 1 podjetje iz gostinstva, ki deluje v goriški regiji ter 1 podjetje iz sektorja kmetijstva, ribištvo in gozdarstvo, ki deluje v osrednjeslovenski regiji.

V nadaljevanju nas je zanimalo, koliko podjetij bi se udeležilo aktualnih dogodkov (izobraževanja, prireditve, vseživljenjsko učenje, strokovna predavanja), ki bi jih priredila Univerza v Novi Gorici. Podjetja so se pozitivno odzvala na obveščanje o aktualnih dogodkih, saj se kar 23 podjetij strinja z obveščanjem.

Da bi izpolnili enega izmed osnovnih ciljev raziskave, smo vsa podjetja, ki so pripravljena na sodelovanje z Univerzo v Novi Gorici na področju zaposlovanja povprašali, ali si želijo, da jih Karierni center UNG tudi v prihodnosti kontaktira. Podjetja, ki si želijo nadaljnjega sodelovanja prihajajo iz goriške regije (6), obalno-kraške regije (1) in notranjsko-kraške regije (1).

Iz odziva in odgovorov na anketni vprašalnik lahko sklepamo, da:

- podjetja slabo poznajo študijske programe, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici;
- je potrebno izboljšati prepoznavnost Univerze v Novi Gorici med delodajalci;
- nujna je okrepitev struktur, ki povezujejo študente in diplomante Univerze v Novi Gorici z delodajalci;
- podjetja so pripravljena štipendirati študente na skoraj vseh študijskih programih Univerze v Novi Gorici, kar predstavlja še neizkoriščen potencial;
- analiza anketnega vprašalnika je pokazala, da so študenti, ki obiskujejo Univerzo v Novi Gorici, zanimivi za zaposlitev v anketiranih podjetjih;
- polovica anketiranih podjetij svoje zaposlene pridobiva preko praktičnega usposabljanja;
- podjetja si želijo sodelovanja z Univerzo v Novi Gorici preko diplomskih del, doktoratov, raziskav, seminarskih nalog, strokovnih ekskurzij in strokovnih predavanj.

7 ZAKLJUČEK

V času gospodarske krize se stopnja brezposelnosti povečuje na ravni celotne države. Zaradi zmanjševanja števila zaposlenih in omejevanja priliva novih zaposlenih v podjetjih je vstopanje na trg dela za nove diplomante bistveno bolj otežen kot v preteklosti. Ravno zaradi tega je pomembno, da pričnejo študentje razmišljati o zaposlitvi že v nižjih letnikih študija ter da svojo kariero gradijo že postopoma in se že tekom študija povezujejo s potencialnimi delodajalci. Seveda imajo pri tem zelo pomembno vlogo tudi izobraževalne ustanove, ki morajo svoje študente spodbujati k temu, da so aktivni ter v študijske programe vnesti veliko praktičnih vsebin, preko katerih se študentje spoznajo s potencialnimi delodajalci. Praktično usposabljanje bi bilo smotrno vključiti v vse študijske programe, ki v različnih oblikah in v različnih časih potekajo pri delodajalcih.

Za izboljšanje zaposlovanja diplomantov je smiselno in potrebno vzpostaviti stik s podjetji ter jim podrobneje predstaviti aktivnosti, študijske programe/poklice, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici.

Za povečanje prepoznavnosti študijskih programov oziroma poklicev Univerze v Novi Gorici predlagamo organizacijo dogodkov za delodajalce, kjer bi predstavili specifično vsakega študijskega programa ter znanja, ki jih študentje pridobijo s študijem. Delodajalcem bi predstavili kadre, za katere se izobražujejo študentje na Univerzi v Novi Gorici, predstavili bi jim prednosti posameznega programa, delovna mesta, ki jih lahko diplomanti zasedejo po končanem študiju in podobno. Kljub temu, da ima univerza na svoji spletni strani opis študijskih programov in del, ki jih lahko zasede diplomant po končanem izobraževanju, prenovljenih študijskih programov in smeri po podatkih iz ankete podjetja ne poznajo dovolj.

Na področju sodelovanja s podjetji bi morala Univerza v Novi Gorici vključiti tudi svoje že zaposlene diplomante ter na ta način vključevati v podjetja bodoče diplomante preko praktičnih usposabljanj, diplomskih, seminarskih nalog in s predstavitvijo dobrih praks, pa tudi študentskega ali prostovoljnega dela.

Pomembno vlogo pri načrtovanju diplomantove zaposlitve ima tudi praktično usposabljanje, ki se na Univerzi v Novi Gorici izvaja na dveh študijskih programih,

in sicer: Gospodarski inženiring, študij vinarstva in vinogradništva. Praktično usposabljanje bi bilo smotrno vključiti v vse študijske programe, ki v različnih oblikah in v različnih časih potekajo pri delodajalcih, ki zagotavljajo že našete prednosti tako delodajalcu kot bodočemu zaposlenemu.

Študentska pisarna na Univerzi v Novi Gorici zbira, arhivira ter analizira podatke o zaposljivosti diplomantov po zaključenem izobraževanju iz vseh študijskih smeri, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici. Zbiranje podatkov o diplomantovi zaposlitvi poteka tako, da Študentska pisarna vzpostavi stik z diplomantom ter ga povpraša, ali je zaposlen ter na katerem delovnem mestu je zaposlen. Preverjanje zaposljivosti diplomantov poteka v 6. mesecu in v 12. mesecu po opravljeni diplomu. Zbiranje podatkov o diplomantovi zaposlenosti traja do prve zaposlitve. Po podatkih, ki jih je zbrala študentska pisarna od diplomantov, ki so diplomirali po letu 2010, lahko sklepamo, da so diplomanti, ki so med izobraževanjem opravljali praktično usposabljanje bolj uspešni pri iskanju svoje prve zaposlitve kot diplomanti, ki praktičnega usposabljanja niso opravljali. Tako je zaposlenih 87,7 % diplomantov v 6. mesecih in 94,7 % diplomantov v 12. mesecih po diplomu na Poslovno tehniški fakulteti. V 6. mesecih po diplomu se je zaposlilo 53 % diplomantov Fakultete za znanosti o okolju, 77,3 % diplomantov v 12. mesecih. Po končani Fakulteti za humanistiko pa se je v 6. mesecih zaposlilo 50 % diplomantov, 66 % pa v 12. mesecih. Statistični podatki pridobljeni iz študentske pisarne za celotno Univerzo v Novi Gorici z dne 8. 11. 2011 kažejo na visoko skupno zaposljivost diplomantov, ki kaže na 84 % zaposljivost diplomantov v 6. mesecih in 92 % zaposljivost diplomantov v 12. mesecih po diplomu (Interno gradivo Univerze v Novi Gorici, 2011).

Ena od možnosti za sodelovanje med Univerzo v Novi Gorici in podjetji na področju zaposlovanja je tudi preko objav prostih delovnih mest oziroma potreb po študentskem delu na spletni strani oziroma preko novičk Kariernega centra Univerze v Novi Gorici.

Delodajalce je potrebno spodbuditi tudi k sovlaganju in sodelovanju na področju izobraževanja ter usposabljanja. S svojimi mnenji in predlogi bi lahko pripomogli k bolj uporabnemu učnemu programu in usposabljanju.

Poleg tega bi lahko univerze poleg dodiplomskega in podiplomskega študija, namenile večji poudarek na vseživljenjskem učenju. Vseživljenjsko učenje bi diplomantom omogočilo stalno posodabljanje znanj, po drugi strani pa je to priložnost razvoja bogate ponudbe in okrepitve sodelovanja z gospodarstvom. Pri krepitvi povezav z delodajalci ima pomembno vlogo Karierni center. Slednji je v prvem letu svojega delovanja vložil veliko dela ravno v sodelovanje s slovenskimi delodajalci. Na področju sodelovanja je Karierni center izvedel prvo akcijo v obliki raziskave med slovenskimi delodajalci, ki sestavlja empirični del pričujočega diplomskega dela. V decembru 2011 pa je v okviru aktivnosti Kariernega centra potekal dogodek za delodajalce, kjer so bile predstavljeni vse študijske smeri, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici. Vloga kariernega centra je tudi v prihodnje zelo pomembna na področju sodelovanja in povezovanja Univerze v Novi Gorici z delodajalci. Pomembno vlogo ima tudi pri svetovanju, gradnji kariernih načrtov bodočim diplomantom in pri drugih dejavnostih, ki delodajalce povezujejo z diplomanti.

8 LITERATURA

Bevc, M. (2002). Učinkovitost dodiplomskega študija v Sloveniji. V: druga longitudinalna analiza. Poročilo IER. Ljubljana.

Blazinšek, A., Luštek, A., Gorjan, Š., Rozman, U. (2010). Socialni kapital in mladi. V: Naložba v prihodnost. Ljubljana: Salve.

Bradley, H., van Hoof, J. (2005): Youth People in Europe (ur.). Labour Markets and Citizenship. The Policy Press: Bristol

Budimpeško-dunajska deklaracija (2010). Bolonjska reforma. Pridobljeno 4.11.2011 s svetovnega spleta: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/2010_conference/documents/Budapest-Vienna_Declaration.pdf

European social statistics (2011). Labour force survey results, Luxembourg, Eurostat. Pridobljeno 15. 10. 2011 s svetovnega spleta: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-CD-10-220

European commission (2000). Pridobljeno 13.9.2011 s svetovnega spleta: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2000/com2000_0001en01.pdf

European social statistics (2011). Euro area unemployment. Pridobljeno 15. 8. 2011 s svetovnega spleta: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/11/124&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

Eurostat (2011). Temporary employees. Pridobljeno 17.11.2011 s svetovnega spleta: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etpga&lang=en

Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (2010). Program za nova znanja in spretnosti ter delovna mesta. Pridobljeno 23. 4. 2011 s svetovnega spleta: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:SL:PDF>

Evropska komisija (2011). Predlog o smernicah za politike zaposlovanja držav članic. Pridobljeno 6.12.2011 s svetovnega spleta: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0006:FIN:SL:PDF>

Evropska komisija (2010a). Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast. Pridobljeno 6.12.2011 s svetovnega spleta: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_SL_ACT_part1_v1.pdf.

Evropska komisija (2010b). Sporočilo iz Bruggeja o okrepljenem evropskem sodelovanju na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja za obdobje 2011-2020. Pridobljeno 6.12.2011 s svetovnega spleta: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_sl.pdf.

Florjačič, J., Ferjan, M., Bernik, M. (1999). Planiranje in razvoj kadrov. Kranj: Založba Moderna organizacija.

Ignjatović, M., Trbanc, M. (2009). Med otroštvom in odraslostjo. Zaposlovanje in brezposelnost mladih: aktivni, fleksibilni in prilagodljivi. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.

Kanjuo-Mrčela, A., Ignjatović, M., Svetlik, I. (2004). Razpoke v zgodbi o uspehu (ur.). V: Neprijazna fleksibilizaciji dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. Ljubljana: Sophia.

Karierni sejem Kariera (2011). Pridobljeno 19. 8. 2011 s svetovnega spleta: <http://www.kariernisejem.com/opis-dogodka>.

Karierni center Univerze v Novi Gorici (2011). Pridobljeno 20.11.2011 s svetovnega spleta: <http://www.ung.si/si/o-univerzi/karierni-center/>

Kozoderc, D. (2005). Kam po kompetence, ki jih ne dobiš na faksu. V: Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih. Ljubljana. Narodna in univerzitetna knjižnica.

Lokar, S. (2009). Zaposlitev za nedoločen čas gre v pokoj. Pridobljeno 19.11.2011 s svetovnega spleta: http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042286562

Cotič, M. (2011). Prispevek k razmisleku o razvoju slovenskega visokošolskega prostora. Pridobljeno 5.12.2011 s svetovnega spleta: http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/visoko_solstvo/Cotic_Mara.pdf

Mladinski svet Slovenije (2010). Programski dokument MSS-131-10. Pridobljeno 15. 4. 2011 s svetovnega spleta: www.mss.si/datoteke/dokumenti/izobrazevanje_web.pdf

Možina, S., Svetlik, I., Jamšek, F., Zupan, N., Vodovnik, Z. (2002). Management kadrovskih virov. V: pridobivanje, izbiranje in uvajanje delavcev. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Niklanović, S. (2009). Povzetek strokovnih podlag za izgradnjo systemskega pristopa k vseživljenski orientaciji v okviru operativnega programa razvoja človeških virov 2007- 2013. Ljubljana: Kadis.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (2010). Štipendiranje. Pridobljeno 14. 6. 2011 s svetovnega spleta: <http://www.ozs.si/prispevek.asp?IDpm=3690>Pridobljeno

Pollock, G. (1997): Uncertain Futures: Young People In and Out of Employment since 90. Work, Employment, Society.

Poročilo o delu Univerze v Novi Gorici (2010). Pridobljeno 19. 07. 2011 s svetovnega spleta: www.ung.si/storage/184235/ung_porocilo_2010.pdf

Primorski tehnološki park (2011). Člani. Pridobljeno 19. 07. 2011 s svetovnega spleta: <http://www.primorski-tp.si/clani/clani-ptp>

Radovan, M., Milošević, V., Česnik S., Pavlič, T., Šraj, P. (2010). Predlog izboljšav sistema študentskega dela. Pridobljeno 11. 8. 2011 s svetovnega spleta: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:FR_O03HDq98J:www.studentski-servis.com/pic/pdf/reforma_studentskega_dela-ess-daljsa_verzija.pdf+diplomanti+n

Silaj, T. (2009). Vrednotenje vladnega programa za spodbujanje vpisa na naravoslovne in tehniške študijske programe v obdobju 2005-2008. Diplomsko delo.

Pridobljeno 25. 5. 2011 s svetovnega spleta:
<http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/silaj.pdf>

Skrt, R. Iskanje zaposlitev prek interneta. Pridobljeno 15. 8. 2011 s svetovnega spleta: <http://www.nasvet.com/zaposlitev/>

Statistični urad Republike Slovenije (2009). Podatkovne baze Anketa o delovni sili 1993–2009.

Statistični urad Republike Slovenije (2011). Stroški dela, Slovenija 2010. Pridobljeno 19.11.2011 s svetovnega spleta:
<file:///E:/stro%C5%A1ki%20za%20zaposlenega/Statisti%C4%8Dni%20urad%20RS%20-%20Stro%C5%A1ki%20dela,%20Slovenija,%202010%20-%20za%C4%8Dasni%20podatki.htm>

Toš, N., Hafner-Fink, M. (1998). Metode družboslovnega raziskovanja. Ljubljana: FDV.

Trbanc, M. (1992a). Mladi na trgu delovne sile. V: Zaposlovanje – perspektive, priložnosti, tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, str. 125-144.

Trbanc, M. (1992b). Poti zaposlovanja v zaposlovanje-perspektive, priložnosti, tveganja ur. Preželj B. in Svetlik I. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče str. 50-68.

Trbanc, M. (2005). Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V: Zaposlovanje-socialno vključevanje. Ljubljana: Salve.

Trbanc, M., Niklanović, S. (2002). Poklicna orientacija v Sloveniji. V: Politika zaposlovanja, Fakulteta za družbene vede Ljubljana.

Trbanc, M., Svetlik I., Glazer, J., Kajzer, A. (2002). Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Umar (2011). Poročilo o razvoju - stopnja brezposelnosti. Ljubljana.

Univerza v Novi Gorici (2010). Poročilo o delu. Pridobljeno 10.8.2011 s svetovnega spleta: <http://www.p-ng.si/public/porocila/porocilo-kakovost-10.pdf>

Univerza v Novi Gorici (2011). Študijski programi. Pridobljeno 13.10.2011 s svetovnega spleta: <http://www.ung.si/si/bodoci-studenti/>

Verša, D. (1999). Povpraševanje po delovni sili in zaposlovanje za določen čas. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

Verša, D., Trbanc, M. (2002). Zaposlovanje mladih. V: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o gospodarskih družbah. Uradni list RS, št. 42/2006, 2006.

Zaletel, A. (2006). Kako uspešno iskati zaposlitev?. Ljubljana: Moje delo d.o.o.

Zaletel, A., Palčič, D. (2008). Kariera/09. Kako uspešno iskati zaposlitev: navodila za uspešno gradnjo kariere. Ljubljana: Moje delo.

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2010). Letno poročilo o zaposljivosti (2010). Pridobljeno 20. 9. 2011 s svetovnega spleta: http://www.ess.gov.si/_files/2938/LETNO_%20POROCILO_2010_OS_SLOVENIJ_A.pdf

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (2011a). Obseg prilivov in odlivov od leta 2005 do leta 2011. Pridobljeno 11. 4. 2011 s svetovnega spleta: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/prijavljeni_odjavljeni

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (2011b). Trg dela v številkah, registrirana brezposelnost v Sloveniji. Pridobljeno 18. 9. 2011 s svetovnega spleta: http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje (2011c). Absolvent aktiviraj in zaposli se. Pridobljeno 18. 9. 2011 s svetovnega spleta: http://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/razpisi?aid=193

Zrim-Martinjak, N. (2006). Socialna pedagogika v kontekstu edukacijskih politik in koncepta socialnega kapitala. Vol. 10, št. 2, str. 169-180.

Zgaga, P. (2004). Analiza gibanj v strukturi študentov in diplomantov terciarnega izobraževanja (1981–2004). Raziskava za pripravo strategije razvoja Slovenije (R 6). Ljubljana: Pedagoška fakulteta.

Žaler, J. (2007). Doktorji znanosti-strokovnjaki ali študirani«debili»? Pridobljeno 7.12.2011 s svetovnega spleta: <http://revija.mojedelo.com/znanje/doktorji-znanosti-strokovnjaki-ali-studirani-debili-323.aspx>

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA PODJETJA

1. Podjetje:

2. Dejavnost podjetja: (izberite svojo dejavnost iz seznama)

3. Regija delovanja: (izberite iz seznama)

4. Število zaposlenih:

- mikro podjetje (manj kot 10 zaposlenih)
- majhno podjetje (od 10 do 50 zaposlenih)
- srednje veliko podjetje (od 50 do 250 zaposlenih)
- veliko podjetje (nad 250 zaposlenimi)
- podjetje nima zaposlenih
- Drugo:

5. Ali ste seznanjeni s poklici, za katere se izobražujejo študenti na Univerzi v Novi Gorici?

	Da	Ne
diplomirani gospodarski inženir (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani fizik (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani okoljski tehnolog (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani zgodovinar (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani slovenist (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Da	Ne
diplomant digitalnih umetnosti in praks (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Katere študijske smeri/poklici so vključeni v shemo kadrovskega štipendiranja vašega podjetja? (na vprašanje odgovorite v primeru, da nudite kadrovske štipendije)

7. So navedeni poklici zanimivi za kadrovsko štipendiranje v vašem podjetju?

	Zanimivo za štipendiranje	Ni zanimivo za štipendiranje
diplomirani gospodarski inženir (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani fizik (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani okoljski tehnolog (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani zgodovinar (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomirani slovenist (UN)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomant digitalnih umetnosti in praks (VS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Ali so med vašimi zaposlenimi tudi diplomanti Univerze v Novi Gorici? (prosimo, če navedete: koliko diplomantov, na katerem delovnem mestu in s kakšnim poklicem)

9. Kateri izmed spodaj naštetih poklicev, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici, so zanimivi za zaposlitev v vašem podjetju/ustanovi? (označite lahko več možnih odgovorov)

- diplomirani gospodarski inženir (VS)
- diplomirani fizik (UN)
- diplomirani okoljski tehnolog (UN)
- diplomirani inženir vinogradništva in vinarstva (VS)

- diplomirani zgodovinar (UN)
- diplomirani slovenist (UN)
- diplomant digitalnih umetnosti in praks (VS)

10. Na kakšen način običajno iščete nove kadre v vašem podjetju? (označite lahko več odgovorov)

- kadrovske štipendije
- praktično usposabljanje
- oglasi
- Zavod RS za zaposlovanje
- karierni sejmi
- drugo:

11. Na kakšne načine že sodelujete z univerzami? (označite lahko več odgovorov)

- študijske ekskurzije
- izobraževanje zaposlenih
- praktično usposabljanje
- diplomska dela, magistrska dela, doktorati
- raziskave
- seminarske naloge
- kadrovske štipendije
- strokovna predavanja
- drugo:

12. Ali ste že sodelovali z Univerzo v Novi Gorici?

	Sodelujemo	Si želimo sodelovanja	Ne sodelujemo
praktično usposabljanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomska, magistrska, doktorska dela	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raziskave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Sodelujemo	Si želimo sodelovanja	Ne sodelujemo
strokovne ekskurzije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kadrovske štipendije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seminarske naloge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
izobraževanje zaposlenih	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
strokovna predavanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Je za vaše podjetje/organizacijo zanimiva objava prostih delovnih mest na spletni strani Univerze v Novi Gorici?

- da
- ne

14. Želite, da vas obveščamo o aktualnih dogodkih, ki se izvajajo na Univerzi v Novi Gorici (izobraževanja, prireditve, vseživljenjsko učenje, strokovna predavanja)?

- da
- ne

15. Želite, da se osebno pogovorimo o možnostih sodelovanja na področju zaposlovanja?

- da
- ne

16. V primeru, da je za vas zanimivo sodelovanje z Univerzo v Novi Gorici, vas prosimo, da navedete kontaktne podatke: (ime, priimek, e-mail naslov, telefonska številka, delovno mesto)

PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA MENTORJE PRAKTIČNEGA USPOSABLJANJA V PODJETJIH

Pred vami je evalvacijski vprašalnik, s katerim želimo oceniti potek praktičnega usposabljanja v vašem podjetju. Zahvaljujemo se vam za sodelovanje in odgovore. Vprašalnik lahko pošljete na naslov: Univerza v Novi Gorici, Poslovno-tehniška fakulteta, Vipavska cesta 13, 5000 Nova Gorica.

1. Podjetje: _____

2. Sogovornik (ime, priimek, delovno mesto): _____

3. Dejavnost podjetja: _____

4. Velikost podjetja (število zaposlenih): _____

5. Zakaj se je vaše podjetje odločilo sprejeti študenta na opravljanje praktičnega usposabljanja? (označite največ dva najpomembnejša odgovora)

- sodelovanje se nam je zdelo zanimivo
- manjkalo nam je sodelavec in je bila ta možnost boljša, kot če bi zaposlili novega sodelavca
- dobre izkušnje s študenti Univerze v Novi Gorici, smer Gospodarski inženiring iz preteklih let
- dobili smo osebna priporočila
- drugo: _____

6. Kaj vaše podjetje pričakuje od študenta na praktičnem usposabljanju? (označite največ dva najpomembnejša odgovora)

- opravljanje nalog v skladu s programom praktičnega usposabljanja
- opravljanje vsakega dela, ki mu je dodeljeno
- prinašanje novih idej v podjetje

prinašanje novega znanja

drugo: _____

7. Katera znanja po vašem mnenju študenti gospodarskega inženiringa, ki so pri vas na praktičnem usposabljanju, najbolj obvladajo? (označite največ dva odgovora)

tehniška

ekonomska

znanja o vodenju in delu z ljudmi

splošna razgledanost

računalniška pismenost

tuji jeziki

drugo:

8. Katera znanja pri študentih gospodarskega inženiringa, ki so pri vas na praktičnem usposabljanju, pogrešate?

9. Kako ocenjujete vaše izkušnje s študenti na praktičnem usposabljanju?

smo zadovoljni

nismo zadovoljni

drugo:

10. Kako ocenjujete organiziranost praktičnega usposabljanja?

zelo dobro, ker

srednje, ker

slabo, ker

11. Kako ocenjujete trajanje in termin praktičnega usposabljanja (trajanje: 480 ur oziroma 60 delovnih dni, termin: od sredine februarja do sredine maja)?

Trajanje: primerno dolgo predolgo prekratko

Termin: primerno dolg neprimeren

Če se vam zdita trajanje in termin neprimerna, napišite vaše predloge:

12. Kako ocenjujete komunikacijo s koordinatorico praktičnega usposabljanja?

s komunikacijo smo zadovoljni

s koordinatorico nismo komunicirali

s komunikacijo nismo zadovoljni

13. Kako ocenjujete komunikacijo s študentovim mentorjem na Univerzi?

s komunikacijo smo zadovoljni

z mentorjem nismo komunicirali

s komunikacijo nismo zadovoljni

14. Prosimo, da navedete morebitne težave, s katerimi ste se srečali pri poteku praktičnega usposabljanja:

5. Bi se bili pripravljene udeležiti seminarja o mentorstvu oziroma kako postati dober mentor, ki bi ga organizirala Univerza v Novi Gorici?

da ne

16. Ali bi se vaše podjetje udeležilo kariernega sejma na Univerzi v Novi Gorici, katerega cilj je spoznavanje zaposlovalcev in študentov?

da, ker _____

ne, ker _____

17. Kakšni so vaši načini za pridobivanje novih kadrov? (označite lahko več odgovorov)

praktično usposabljanje

štipendiranje

karierni centri

študentsko delo

zavod za zaposlovanje

drugo: _____

18. Prosimo vas, da navedete katere vrste kadrov potrebuje vaše podjetje in katere kadre boste zaposlovali v prihodnje?

Kadri: _____

Zaposlovali bomo: _____

19. Je vaše podjetje pripravljeno tudi v prihodnjih letih sodelovati z Univerzo v Novi Gorici in študentom omogočiti opravljanje praktičnega usposabljanja?

da ne

20. Dodatne pripombe: