

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

KARIERE DIPLOMANTOV EKONOMSKE FAKULTETE

Ljubljana, julij 2006

MARTA VIDRIH

IZJAVA

Študentka Marta Vidrih izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Nade Zupan in somentorstvom dr. Marka Pahorja in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 05.julij.2006

Podpis: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	DELOVNA KARIERA TER VLOGE POSAMEZNIKA IN ORGANIZACIJE PRI RAZVOJU KARIERE	2
2.1	OPREDELITEV POJMA KARIERA	2
2.1.1	Kako in zakaj se kariera spreminja?.....	3
2.1.2	Karierna sidra.....	4
2.2	NAČRTOVANJE IN OBLIKOVANJE KARIERE	5
2.2.1	Merjenje kariernega uspeha	7
2.2.2	Dejavniki, ki lahko vplivajo na uspešnost kariere.....	7
2.3	VLOGA POSAMEZNIKA IN ORGANIZACIJE PRI KARIERNEM RAZVOJU	10
2.3.1	Individualni pristopi k oblikovanju kariere	10
2.3.2	Organizacijski pristop k oblikovanju kariere zaposlenih.....	14
2.3.3	Vloga managerja	14
3	VPLIVI NA KARIERO	15
3.1	IZOBRAZBA	15
3.2	POMOČ PRI NAČRTOVANJU KARIERE IN ISKANJU ZAPOSLOTITVE	17
3.3	SPOL	18
3.3.1	Neenakosti razvoja kariere pri moških in ženskah	18
3.3.2	Ženske na managerskih položajih: faktorji, ki vplivajo na uspešnost žensk	19
3.4	MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI	21
3.5	TRG DELA	21
4	RAZISKAVA O KARIERAH DIPLOMANTOV EF	22
4.1	METODOLOGIJA	23
4.2	SPLOŠNI PODATKI O DIPLOMANTIH EF	24
4.3	KORISTNOST IN OCENA ŠTUDIJA NA EF	25
4.3.1	Sodelovanje z EF po dokončanem študiju.....	29
4.3.2	Podiplomski študij na EF	29
4.3.3	Študij v tujini.....	31
4.4	PODATKI O DOSEDANJIH ZAPOSLOTITVAH	32
4.4.1	Prva zaposlitev	34
4.4.2	Sedanja zaposlitev	37
4.4.3	Uspešnost kariere	44
4.4.4	Delo v tujini.....	47
4.5	STATISTIČNO PREIZKUŠANJE DOMNEV O KARIERAH DIPLOMANTOV EF ...	48
4.5.1	Preizkus domneve o razliki med dvema aritmetičnima sredinama – preizkus skupin.....	49
4.5.2	Analiza variance (<i>One-Way Anova</i>): Dokončana stopnja izobrazbe	52
4.5.3	Odvisnosti med nekaterimi odvisnimi spremenljivkami	53
5	SKLEP	54
6	LITERATURA:	56
7	VIRI:	57
	PRILOGA	1

1 UVOD

V zadnjih dveh desetletjih so se začele razmere znotraj podjetij vidno spreminjati, tako z vidika tehnologije in znanja kot tudi z vidika organizacijske strukture zaposlenih. Burna dogajanja v ekonomiji povzročajo nemir. Konkurenca med posameznimi podjetji, boj za obstanek ter nenehna nujnost po zadovoljevanju strank so prisilili podjetja v spremembe predvsem na področju informacijske tehnologije (npr. vpeljava robotov v industrijske panoge), kar ustvarja novo globalno delitev dela z dolgoročnimi posledicami za narode in posameznike; neizogibne so tudi spremembe na področju človeških virov v delovnem okolju. Na globalnem trgu izdelkov in storitev prihaja do tekmovanja med podjetji, ki iščejo kapital, delovno silo, tehnologijo in trge, ter med delavci, ki iščejo čim boljše zaposlitev.

Nekatere spremembe so bile posledica menjave družbenih sistemov, kot na primer v Sloveniji prehod iz socializma v kapitalizem, poleg tega pa so se spremenila tudi pričakovanja in pogledi delavcev na delo in delovno okolje. Kljub nekaterim ugodnostim sodobnega časa (npr. višja raven dohodka, bogatejša življenjska raven) se tudi današnji delavec spopada s težavami. V zadnjem času je veliko govora o stresu na delovnem mestu zaradi negotovosti, ki jo prinaša hitro spreminjajoče se delovno okolje ter zaradi hitrega življenjskega ritma posameznika kot tudi celotne družbe. Visoka konkurenčnost med podjetji je s seboj prinesla še druge slabosti, med katerimi je trenutno zelo aktualna povečana stopnja brezposelnosti. Leta je do sedaj najbolj prizadela neizobraženo delovno silo, mlade, ki po študiju neizkušeni iščejo svojo prvo zaposlitev ter starejše, ki se težka prilagajajo vsakodnevnim novostim na delovnem mestu. Zaradi navedenih vzrokov je v večini podjetij prestrukturiranje neizogibno. Prav tako burni dogodki v okolju ter osebni razvoj silijo posameznika k zavedanju uspešnosti svoje delovne kariere in k iskanju novih poti za doseganje še boljših rezultatov.

Delodajalci in delavci morajo spremembe obvladovati ter se zavedati, da znanje iz šol ali fakultet ni ne večno ne zadostno. Od delavcev se zahteva čedalje več miselnega dela, neprestano učenje ter pripravljenost za delo. Spreminja pa se tudi delo managerjev od planiranja, razporejanja in kontroliranja k usposabljanju, vodenju, pospeševanju in mentorstvu. Potrebno je dolgotrajno življenjsko učenje, kar pomeni izpopolnjevanje in dodatno izobraževanje med delovno dobo. Pomembnosti izkušenj in dodatnega izobraževanja se dandanes zaveda čedalje širši krog družbe. Na poti samoizobraževanja ali formalnega izobraževanja sta pomembna predvsem dva izziva: prvič, pridobiti si samozavest pri učnih sposobnostih in nadarjenostih ter drugič, doseči harmonijo med študijem, delom in socialnim življenjem.

Izbira kariere je ena najpomembnejših odločitev v posameznikovem življenju. Velikokrat ne gre le za eno samo in edino odločitev, saj se mnogo srečnih in uspešnih ljudi poizkuša v več kot eni sami karieri znotraj delovnega obdobja. Kako izbrati kariero, ki bo zadovoljujoča in nagrajujoča hkrati, na kaj je treba paziti pri izbiri kariere, s kom se pogovoriti o karieri so le ena izmed vprašanj, na katera bom poskušala odgovoriti v svoji diplomski nalogi. Namen

diplomskega dela je ugotoviti, kako različni dejavniki vplivajo na razvoj karier diplomantov EF¹. Cilji diplomskega dela so raziskati, kakšne so kariere diplomantov EF po končanem študiju, kakšna je vloga pridobljene izobrazbe in znanj na EF pri oblikovanju kariere, kako različni dejavniki (spol, čas diplomiranja, leto vpisa na EF) vplivajo na kariero diplomantov EF ter na njihovo višino plače, v katerih dejavnostih gospodarstva ekonomisti delajo ter kakšna delovna mesta zavzemajo in nazadnje, koliko diplomantov EF ima delovne izkušnje v tujini.

Diplomsko delo Kariere diplomantov EF je razdeljeno na dva dela. V prvem, teoretičnem delu v petih poglavjih predstavim nekaj splošnih dejstev o karieri: kaj je kariera, kako načrtovati in oblikovati kariero, kakšno vlogo igra organizacija in posameznik pri osebnem razvoju kariere, kateri so motivacijski vzvodi pri izbiranju kariere, kakšna je povezava med kariero in izobrazbo ter prikaz kariernih profilov ekonomistov in primerjava kariernega uspeha glede na spol. Podroben prikaz pojma kariere je potreben za boljše razumevanje dejavnikov, ki lahko vplivajo na naše odločitve in nam določajo smernice naše kariere. Prav tako pa nam bo teorija podlaga za drugi, empirični del diplomske naloge, v katerem bom predstavila rezultate raziskave s pomočjo vprašalnika, ki sem ga izvedla v sodelovanju s CERŠ-em. Z njim smo želeli odkriti dejansko stanje univerzitetno diplomiranih ekonomistov na trgu dela, uspešnost njihovih delovnih karier, njihove prihodke, njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, spraševala pa sem jih tudi o njihovem zadovoljstvu s študijem na Ekonomski fakulteti ter o (ne)zadostnem znanju, pridobljenem na fakulteti, za uspešno delovanje na delovnem mestu.

2 DELOVNA KARIERA TER VLOGE POSAMEZNIKA IN ORGANIZACIJE PRI RAZVOJU KARIERE

Pomembnost vloge kariere v današnjem svetu je povzročila veliko zanimanje za to področje pri različnih vedah. Koncept kariere proučujejo tako psihologija, sociologija, antropologija kot tudi ekonomija ter politične vede. Na splošno je kariera dolgoročen proces, sestavljen iz posameznikovih delovnih izkušenj na različnih delovnih mestih in v različnih službah, kjer si zaposleni lahko pridobiva nove izkušnje, večjo moč in odgovornost. Kariera predstavlja trdno vez med posameznikom in organizacijo, saj je za profesionalce dosežek kariere pomemben cilj v njihovem življenju. Posameznik bo zvest organizaciji vse dotlej, dokler mu bo delovno mesto omogočalo perspektivo in karierni razvoj.

2.1 OPREDELITEV POJMA KARIERA

Pojem kariera se pojavlja v povezavi z vsakdanjo življenjsko prakso. Opredelitev kariere s splošno definicijo je skoraj nemogoča, saj vsakemu posamezniku lahko kariera predstavlja nekaj drugega. Čeprav so opredelitve kariere mnogokrat subjektivno obarvane, skušajo zanjo mnogi avtorji poiskati objektivno definicijo.

¹ V nadaljevanju bom za naziv Ekonomske fakultete v Ljubljani uporabljala kar kratico EF.

Slovar slovenskega knjižnega jezika navaja, da je kariera (hitra) uveljavitev, uspeh na nekem področju delovanja. Konrad (1996, str. 5) v svoji knjigi opisuje, da je kariera z objektivnega vidika definirana kot sekvenca delovnih pozicij, ki jih posameznik opravlja v svoji zaposlitveni dobi. Tradicionalno se je beseda kariera uporabljala le za delovna mesta managerjev in strokovnjakov, danes pa se uporablja v povezavi z vsemi delovnimi vlogami. Prav tako je beseda kariera v preteklosti označevala napredovanje in pridobivanje zahtevnejših delovnih nalog, danes pa besedno zvezo »ustvarjati si kariero« bolje opiše besedna zveza »razvijati kariero«, saj le-ta vključuje razvoj in napredovanje posameznika, lateralne premike znotraj organizacije (horizontalni premik) ter portfolio delo (skupek raznovrstnih delovnih dosežkov). Beseda kariera je primerna tudi za opis posameznikovega razvoja pri učenju in na delu skozi njegovo življenje. Subjektivne definicije kariere opredeljujejo kariero kot perspektivo, s katerimi oseba celostno interpretira dogajanja z njo pri delu ter na katero se vežejo posameznikove osebne presoje, vrednote, čustva in koncept samega sebe.

2.1.1 Kako in zakaj se kariera spreminja?

Narava kariere se v zadnjih letih bistveno spreminja. Razvoj kariere znotraj ene same organizacije, napredovanje po hierarhični lestvici v zameno za lojalnost, predanost in učinkovitost zaposlenega na delovnem mestu so stvar preteklosti. Prihodnost posameznika v sedanjem času je mnogo bolj negotova zaradi fleksibilnejših, stroškovno učinkovitejših organizacij ter vseskozi prisotnega pretoka delovne sile.

Driver klasificira kariere glede na prepletanje objektivnih in subjektivnih vidikov v naslednje osnovne tipe (Konrad, 1996, str. 7):

- a) **Stalna kariera:** Zanj se posameznik odloča v mladosti in najverjetneje traja celo življenje (npr. zdravnik). Osnovni motiv je varnost in red. Učinkovitost posameznika se s časom lahko spreminja. Najpogostejša problema sta kritičnost začetne izbire in razvoj tehnologije.
- b) **Prehodna kariera:** Značilne so pogoste menjave delovnih mest in služb na enaki stopnji zahtevnosti (npr. igralci). Osnovni motiv je neodvisnost in pestrost dela. Ta tip kariere težko omogoča oblikovanje poklicne identitete.
- c) **Linearna kariera:** Zanj se posameznik odloča po opravljenem študiju in traja vse življenje (npr. profesor). Omogočeno je napredovanje. Osnovni motiv je storilnost in moč.
- d) **Ciklična kariera:** Pri tej karieri so značilni cikli petih do sedmih let. Ko posameznik doseže plato, menja področje ali vsebino dela in začneja znova (npr. podjetniki). Temeljni motivi so uspeh in osebna rast.

Avtorji si glede kariernih sprememb v sodobnem okolju niso enotni (Torrington, Hall, Taylor, 2002, str. 441). Kanterjeva meni, da se managerji ne morejo več zanesti na organizacijo glede njihovih kariernih poti. Zaradi tega si začnejo graditi portfolije svojih dosežkov in sposobnosti, pletejo si mreže poznanstev ter si ustvarjajo dobro ime. To jim omogoča trženje

njih samih tudi izven njihove sedanje organizacije. Handy uporabi besedo portfolio v smislu zamenjave polne zaposlitve s samostojno zaposlitvijo. Nadalje razlaga, da mnogi posamezniki ne prekinajo poslovnih stikov z bivšo organizacijo, vendar pri tem v posle vključujejo tudi druge partnerje iz poslovnih mrež. V nasprotju z njima pa Guest in McKenzie – Davey še vedno verjameta v obstoj tradicionalne organizacije, kjer zaposlenim hierarhija predstavlja motivacijo za možnost napredka.

Nekateri nasprotja med različnimi mnenji razlagajo s tranzicijo, drugi pa z dejstvom, da se začasno in pogodbeno delo vse bolj razširja znotraj sektorjev različnih področij in je zato javnosti ta pojav vse bolj viden. Bolj kot sam pojav naraščanja negotovosti preseneča spoznanje, da so na udaru negotovosti ljudje z visoko izobrazbo. Seveda je pogled na ta trend različen glede na starostne skupine. Medtem ko je za mlade službena negotovost skoraj del vsakdanjika, se starejši delavci težje sprijaznijo z dejstvom, da jim sedanji delodajalec ne more več zagotoviti delovnih pogojev in razmer iz starih časov.

Navkljub spremembam v delovnem okolju je razvoj kariere še vedno mogoč. V sedanjih razmerah se govori o t.i. »novi psihološki pogodbi« med delodajalcem in posameznikom. Spodnja tabela prikazuje razlike med staro delovno pogodbo in sedanjo psihološko pogodbo.

Tabela 1: Razlike med staro delovno pogodbo in novo psihološko pogodbo

	Ponudba zaposlenih	Ponudba delodajalcev
Stara delovna pogodba	Pripadnost Predanost Primeren delovni učinek	Varnost Prihodnost kariere Skrb za zaposlene
Nova psihološka pogodba	Neprestano učenje Korak s spremembami Predanost uspehu organizacije Skrb za lastno kariero Visoka produktivnost	Zaposlovanje Orodja in delovno okolje za doseg ciljev Priložnosti za razvoj in ocenjevanje zaposlenih Skrb za zaposlene

Vir: Torrington, Hall, Taylor, 2002, str. 442.

2.1.2 Karierna sidra

Percepcija posameznika o njem samem, lastno videnje svojih talentov, sposobnosti, svojih motivov, potreb, odnosov in vrednot izhaja iz delovnih izkušenj, uspeha, samoodkrivanja ter odzivov drugih. Schein (1978, str. 32) opredeljuje karierna sidra kot celostno predstavitev osebe, ki opazuje interakcije med zgoraj naštetimi faktorji. Karierna sidra lahko odkrivajo vire osebne stabilnosti, ki so zaznamovali pretekle in bodo najverjetneje vplivali tudi na prihodnje odločitve osebe (Torrington, Hall, Taylor, 2002, str. 446).

Schein (1978, str. 51) opisuje devet tipov kariernih sider:

- a) **Tehnična/funkcionalna sposobnost:** Zaposleni so zainteresirani za tehnično raven dela. Pripravljene so sprejeti managerske dolžnosti in odgovornosti na svojem funkcionalnem področju.
- b) **Sposobnost upravljanja:** Zaposleni s temi lastnostmi najpogosteje pristanejo v managerskih službah, saj imajo tri ključne prednosti – analitično sposobnost reševanja problemov v negotovih razmerah brez popolnih informacij o težavi, moč vpliva in nadzora ter čustveno stabilnost, saj jih krizna situacija bolj motivira kot paralizira.
- c) **Varnost in stabilnost (zaposlitve in lokacije):** Zaposleni ustrezajo organizaciji v vsem, samo da ohranijo službeno varnost ter si pridobijo sedanje in prihodnje koristi znotraj organizacije. Pogosto ostanejo v isti službi do upokojitve ter ne napredujejo na položajih. Pomembno jim je družinsko življenje.
- d) **Kreativnost:** Zaposleni čutijo potrebo po ustvarjanju nečesa novega, zato pogosto sodelujejo pri povezavah in različnih projektih.
- e) **Avtonomnost in neodvisnost:** Zaposlenim je pomembno, da niso omejeni z organizacijo. Menijo, da je organizacijsko življenje restriktivno in moteče za njihovo osebno življenje, zato si raje ustvarijo svoj delovni slog v majhnih podjetjih ali pa delajo sami.
- f) **Osnovna identiteta:** Osebe vodi potreba po dosegu ali ohranitvi delovne identitete. Ponavadi zasedajo nižje pozicije, kar je vidno tudi po njihovih uniformah ali priponkah.
- g) **Služenje drugim:** Osebe preko medsebojnih odnosov pomagajo drugim (npr. zdravniki, učitelji).
- h) **Moč, vpliv in nadzor:** Sem spadajo osebe, ki opravljajo poklice, v katerih lahko uporabijo moč, vpliv in nadzor (npr. šolstvo, medicina, politika).
- i) **Raznolikost:** Ljudje z mnogimi talenti cenijo fleksibilnost, saj jim je zelo hitro dolgčas.

2.2 NAČRTOVANJE IN OBLIKOVANJE KARIERE

Kariera posameznika je njegova lastnina. Vsak si mora na svoji karierni poti sam določiti cilje, strategije in načrte, ki ga bodo vodili do glavnega cilja. Vzrok velikemu številu neuspešnih karier je pomanjkljivo načrtovanje, čeprav so nekatere uspešne kariere posameznikov posledica srečnih naključij. Kakorkoli, načrtovanje kariere ali vsaj zastavitev glavnih okvirjev prednostnih priložnosti so temelj uspeha. Če nekdo točno ve, kaj hoče doseči, bo lažje prepoznal ponujene priložnosti in jih bo tudi znal uporabiti v svojo korist.

Dokončni cilj kariere si je težko zastaviti, zato si je na karierni poti dobro določati vmesne cilje. Torrington, Hall in Taylor (2002, str. 451) povzemajo po Gouldu in Penleyu (1984) naslednje tipe strategij, ki se jih posameznik lahko posluži pri doseganju ciljev:

- a) **Ustvarjanje priložnosti:** Vključuje gradnjo potrebnih sposobnosti in izkušenj za kariero v organizaciji.
- b) **Popolna predanost delu:** predanost delu na delovnem mestu (nadure) ali celo doma.

- c) **Samoimenovanje/samopredstavitev:** Posameznik izrazi željo po večji odgovornosti na delovnem mestu svojemu nadrejenemu.
- d) **Želja po mentorstvu:** Posameznik izrazi željo po pomoči izkušene osebe oziroma mentorju znotraj ali zunaj organizacije, ki ga vodi in uči.
- e) **Oblikovanje mrež poznanstev:** Posameznik mora ustvariti čim več poznanstev znotraj in zunaj organizacije za pridobitev informacij in podpore.
- f) **Medosebna privlačnost:** je strategija, ki gradi odnos neposredno z enim managerjem z namenom, da bo le-ta imel vpliv na posameznikovo napredovanje znotraj kariere.

Čeprav je gradnja osebne kariere v prvi vrsti odgovornost posameznika, ga lahko pri tem podpira tudi njegova organizacija na več načinov: raziskovanje kariere (pomoč posamezniku pri pridobitvi informacij o organizaciji), zastavitev kariernih ciljev (predstaviti posamezniku karierne priložnosti znotraj organizacije), oblikovanje karierne strategije in načrt akcije (priskrbeti posamezniku informacije in podporo) ter odziv na posameznikovo kariero (pohvaliti posameznika za učinkovito delo in viden karierni potencial).

Vsi zgoraj naštetih prispevki organizacije k posameznikovi karieri potekajo preko naslednjih aktivnosti:

- a) **Karierne poti in matrike:** Karierna pot je sekvenca službenih vlog, po katerih se posameznik lahko premika. Vsaka organizacija je struktura, v kateri obstaja množica različnih kariernih prehodov.
 - **Horizontalni prehod** je prehod med funkcionalnimi področji (npr. iz proizvodnje v prodajo). Nekatere organizacije vzpodbujajo prehode z namenom, da posameznik dobi pregled nad celotnim poslovanjem.
 - **Vertikalni prehod** je prehod po hierarhičnih ravneh (npr. manager prodaje v generalnega direktorja). Prehodi predstavljajo napredovanje ali degradiranje.
 - **Prehod glede na vključenost v organizacijo** je manj viden prehod, a je za posameznikovo kariero ravno tako pomemben. Povezan je s stopnjo posameznikovega strokovnega razvoja, z ugledom in pripadnostjo organizaciji.

Za katero koli vrsto prehoda mora vsaka organizacija predpisati določene kriterije (npr. izobrazbo, izkušnje), ki omogočajo posamezniku prehode po kariernih poteh. Za mnoge zaposlene predstavljajo karierne poti omejitve pri napredovanju. Navpične poti mnogokrat vsebujejo starostno mejo ter formalne kvalifikacije. Zato se danes pogosteje uporablja alternativni pristop, prikazan v obliki matrike, z opcijo premikanja navzgor, v stran, po diagonali in celo navzdol. Delovna mesta so opredeljena z načinom obnašanja, s potrebnimi sposobnostmi, znanjem in odnosom do določenega dela, medtem ko leta in kvalifikacije niso tako pomembna.

- b) **Hitri programi:** Mišljeni so bili za razvoj in ohranitev zaposlenih z visokimi sposobnostmi. Ugotovljeno je bilo, da so taki posamezniki uspešni le na začetku, kasneje v svoji karieri začutijo iztirjenost in utrujenost. Hitro pomikanje navzgor po lestvici posamezniku onemogoča gradnjo mrež poznanstev, zmanjšuje nezmožnost izkušanja neuspeha ter spoprijemanja s problemi in dobivanja premalo povratnih informacij.

- c) **Podpora managementa in svetovanje o karieri:** Posameznik mora dobivati povratne informacije s strani managerjev, predvsem na področju njegovih prednosti in slabosti. Manager mora prav tako priskrbeti zaposlenemu delovne izzive in izkušnje na trenutnem delovnem mestu.
- d) **Karierne delavnice:** Namenjene so programu, ki pomaga posamezniku napredovati na njegovih močnih lastnostih, vrednotah, interesih, spodbuja premagati slabosti, prepoznati karierne priložnosti, postaviti karierne cilje in strategije za doseg ciljev. Nekajdnevne delavnice temeljijo predvsem na skupinskem pogovoru, pisnih vajah ter zasebnem pogovoru z mentorjem.
- e) **Knjige za samopomoč:** Avtorji knjig v njih svetujejo, kako uspeli na določenem področju (npr. Kako postati uspešen manager?).
- f) **Karierni centri:** To so centri, ki razpolagajo z informacijami o razvoju kariere zunaj ali znotraj organizacije.

2.2.1 Merjenje kariernega uspeha

Pri karieri je mnogo pomembnejše osredotočanje na prihodnost in sedanost kot pa na rezultate preteklosti. Merjenje in spreminjanje kariere je pomembno za prihodnji uspeh, zadovoljstvo ob merjenju sedanjega uspeha pa je poglavitno za zagon. Misel na preteklost je pozitivna le, če vzbudi občutek sedanjega uspeha ali daje motivacijo za prihodnje cilje.

Za uspešno in zdravo kariero je za posameznika pomembno, da razvija poti merjenja uspešnosti kariere (Yeager, 1991, str. 89). Zunanje spremembe, kot so recesija, globalizacija, reorganizacija, gibljivi trgi, imajo na posameznikov uspeh močan vpliv. Na uspeh zaposlenega ravno tako vplivajo notranje spremembe, kot so spremembe v vrednotah, ciljih in ambicijah. Posameznik, ki preventivno sledi spremembam in problemom, se izogne stvarim, ki bi lahko ogrozile njegovo kariero. Eden izmed načinov, kako lahko oseba spremlja uspeh kariere, je v zastavitvi nekajletnih ciljev za prihodnost in nato po korakih spremlja, katere cilje na poti do glavnega cilja je že in katerih še ni realiziral.

2.2.2 Dejavniki, ki lahko vplivajo na uspešnost kariere

Za uspešnost na delovnem mestu je potrebno veselje do dela, ki ga posameznik opravlja. Kariera je vitalni del življenja, zato jo je potrebno negovati. Pred nekaj leti izpeljana anketa je pokazala, da 80 % populacije uživa le 20 % delovnega časa. To pomeni, da kar štirje od petih zaposlenih opravljajo štiri od petih delovnih dni na teden opravila, ki jih ne veselijo (Yeager, 1991, str. V). Seveda je pri iskanju službe pomembno, da se oseba odloča med ponudbami, ki jo zanimajo in ji predstavljajo izziv, vendar pa je v končni fazi mnogo odvisno od nje same. Ljudje si lahko sami ustvarijo takšno delo in delovno okolje, kot si ga želijo in potrebujejo, a uspeh in zadovoljstvo le nista tako zlahka dosegljiva. Za popoln uspeh so potrebni pogum, močna volja ter znanje.

Veliko ljudi misli, da na uspešnost v karieri vpliva le delo in služba. Zdrava kariera je posledica skupnega delovanja mnogih dejavnikov. Tisti, ki lahko ogrožajo kariero, so:

psihološke in strateške narave, organizacijske spremembe, politične taktike ter težave z učinkovitostjo na delovnem mestu (Yeager, 1991, str. 13).

2.2.2.1 Psihološke nevarnosti za karierno uspešnost

Med vsemi dejavniki, ki vplivajo na uspešnost kariere, so najpogostejši in najnevarnejši psihološki dejavniki. Le-ti lahko preprečijo doseg zelenih rezultatov še tako nadarjenim osebam. Posameznik mora načrtovati, kako se boriti in se soočiti s pomanjkanjem energije, z ogroženostjo aktivnega udejstvovanja, z omejenostjo potencialne sposobnosti na delovnem mestu, s pomanjkanjem samozavesti in s primanjkovanjem interesa za delo ter previsoko zastavljenim ciljem. Prvi znaki psihološke ogroženosti so: dvom, negotovost, frustracije, strah, nenehno pripovedovanje o službi in poslabšano zdravstveno stanje.

Značilni so še nekateri naslednji znaki:

- a) **Pomanjkanje zanimanja za delo:** Za uspešno kariero je potrebna določena mera vznemirjenosti, predanosti ter investiranja v delo.
- b) **Pomanjkanje samozavesti in samozaupanja:** Dvom v zmožnost za določeno nalogo se pojavi zaradi pomanjkanja samozavesti ali pa v hudih konkurenčnih okoliščinah zaradi preteklih izkušenj, strahu neznanega, časovnega pritiska, kompleksnosti nalog ali drugih povzročiteljev dvomov.
- c) **Previsoko zastavljeni cilji:** Povzročajo nezadovoljstvo, nemotiviranost in občutek nesposobnosti. Posameznik se mora zavedati, da cilje lahko doseže le s trdim delom, z učenjem preko napak in z nekaj sreče.
- d) **Sedenje na preteklih lovorikah:** Sedenje na preteklih uspehih lahko ovira možnosti razvoja kariere.
- e) **Primerjava sebe z drugimi:** Pozitivno je, če posameznika uspeh drugih motivira, ne pa demoralizira, frustrira ali onesposobi. Potrebno se je osredotočiti na svoj lastni napredek in uspeh, čeprav je to v današnji tekmovalni družbi zelo težko.

2.2.2.2 Obvladovanje strateških napak

Ignoriranje, izogibanje ali minimiziranje problemov povzročajo slabo strateško odločanje. Dober strateg stalno nadzoruje situacijo, se skuša izogniti problemom ali jih skrbno rešiti. Uspešen strateški položaj se doseže s sprotim prepoznavanjem ogrožujočih situacij posameznika. Za ohranjanje uspešnosti svojega dela in kariere je potrebno paziti na marsikatero nevarnost in ob njihovem pojavu ustrezno ukrepati, npr. na preveliko specifičnost, na nezadostno specializiranost za opravljanje posameznega položaja ali na zaposlitev v neustrezni službi ter v organizaciji, ki posameznika ne vključuje v prihodnjo rast. V poslovnem svetu je potrebno oblikovati mreže poznanstev med različnimi ljudmi v času, ko usluge niso potrebne. Poznanstva so vedno koristna za posameznikov razvoj kariere. Tvorjenje mrež je dolgotrajen in težaven proces. Potrebno je zaupanje v moč in v potencialno učinkovitost delovanja mrež, hkrati pa tudi znanje, kako graditi, obdržati in plemenititi močno mrežo poznanstev.

Primeri najpogostejših strateških napak:

- a) **Slabo narejen prvi vtis:** Prvi vtis je zelo pomemben in ima močan vpliv na nadaljnje odločitve.
- b) **Imeti službo, ki ne omogoča uresničitve ciljev zaželene kariere:** Trenutna služba bi posameznika morala voditi in pripravljati na naslednji korak v karieri. Nasprotno pa statistični podatki kažejo, da mnogo ljudi sovraži svoje delo, a nimajo poguma oziroma možnosti za zamenjavo delovnega mesta. Vsak zaposleni, ki sovraži svoje delo, je tudi nizko produktiven, zato bi tak zaposleni moral dati odpoved. Tudi v primeru, ko nekdo uživa na svojem delovnem mestu, a čuti, da ga delo ne vodi h kariernim ciljem, je edina rešitev odpoved.
- c) **Dobiti odpoved:** Odpustitev posameznika z delovnega mesta ne sme povzročiti izgubo njegove identitete. Danes je lahko vsakdo odpuščen zaradi reorganizacije ali drugih korporativnih sprememb. Bolje, da posameznik ob slutnji, da bo dobil odpoved, ukrepa samostojno, kot pa da čaka na svojo usodo.

2.2.2.3 Spremembe znotraj organizacije

Organizacijske spremembe so neizogibne. Če želijo podjetja preživeti, se morajo znati spremembam prilagajati. Če se posameznik znajde v organizaciji, ki se spremembam upira, je zanj bolje, da se zaposli drugje, saj organizacijo čaka slej ko prej propad.

- a) **Zdrava in stabilna organizacija:** Spremembe znotraj organizacije imajo pomemben vpliv na posameznikovo kariero. Kadrovska služba mora upoštevati številne dejavnike, ki vplivajo na stabilnost organizacije: spremembe vizije, misije, ciljev podjetja, tehnološke, strukturne, politične (prevzemi, združitve), kulturne spremembe ter spremembe človeških virov.
- b) **Vpliv zamenjave šefa na kariero:** Odnos s šefom ima velik vpliv na posameznikovo kariero. Brez trdne povezave z nadrejenim je posameznikov položaj v organizaciji nestabilen.
- c) **Vpliv spremembe lastništva podjetja na posameznikovo kariero:** Sprememba lastništva lahko prinese dobre ali slabe stvari tako za podjetje samo kot za zaposlene. Če je podjetje v finančnih težavah, prevzem ali združitev lahko pomenita rešitev. Velikokrat pa se pojavijo težave zaradi prevelikega števila zaposlenih in odpuščati začnejo delavce iz prevzetega podjetja. Kariera posameznika je ob združitvi lahko tudi ogrožena zaradi kulturnih sprememb in vrednot novega lastnika (drugačna pričakovanja, delovni pogoji in standardi posameznika).
- d) **Izguba delovnega mesta zaradi reorganizacije hierarhične strukture v mrežasto:** Reorganizacije struktur so danes pogost pojav, število nivojev med najvišjim in najnižjim delavcem se zmanjšuje. Če tudi posameznik ohrani delovno mesto, lahko pričakuje, da se bo njegovo delo drastično spremenilo.
- e) **Lojalnost:** Problem lojalnosti posameznika do podjetja se pojavi, ko so ogrožene nekatere glavne vrednote: poštenost, etičnost ali osebna celovitost. Pravilna mera lojalnosti lahko posameznika vodi v recipročni odnos z organizacijo, ki gradi zdravo povezavo. Slepa lojalnost lahko posamezniku povzroči mnogo škode.

- f) **Medkulturene razlike:** Znotraj vsake organizacije se izoblikuje kultura, ki močno vpliva na uspeh organizacije. Posameznik lahko vpliva na uspešnost svojega dela in s tem pripomore k uspešnosti podjetja. Težko pa je vplivati na kulturo, predvsem na njene glavne izoblikovane vrednote, kot so: odnos do dela, moralni in etični pogledi itd., zato je za posameznika ključno, da se v delovnem okolju dobro počuti.

Največji izziv posameznika v svoji karieri je doseči ravnovesje različnih pogledov njegovega življenja. Čeprav je današnji svet izven ravnovesja (ekosistem, distribucija globalne moči in blagostanja), lahko posameznik zaživi maksimalno, ko doseže ravnovesje med službo, družino in prijatelji, prostim časom in učenjem ter družbeno odgovornostjo. Pristop moškega in ženske k uravnoteženemu življenju se razlikuje; na splošno ga ženske lažje dosežejo in upravljajo.

2.3 VLOGA POSAMEZNIKA IN ORGANIZACIJE PRI KARIERNEM RAZVOJU

Oblikovanje kariere je vloga posameznika, organizacija pa ga lahko pri tem podpira in mu jo omogoča. Primarno za karierni razvoj je soočenje s tekočimi in prihodnjimi potrebami organizacije in posameznika. Karierni uspeh lahko definiramo kot posameznikovo zadovoljstvo s kariero, pri čemer posameznik zadovolji svoje karierne cilje, organizaciji pa prinese pozitivne rezultate.

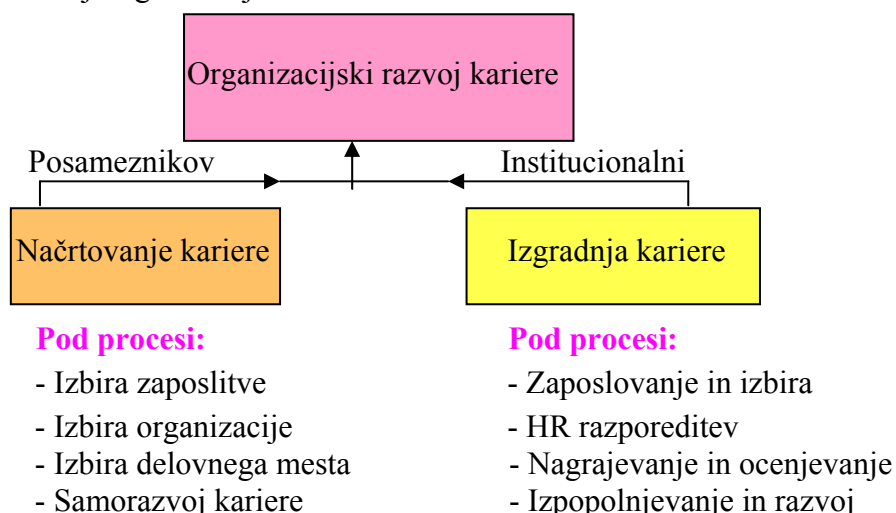
Notranji vidik razvoja kariere je posameznikovo gledanje na svojo kariero, zunanji vidik pa se nanaša na serijo delovnih mest in služb posameznika. Za razumevanje razvoja kariere sta pomembna dva procesa (glej Sliko 1, na str. 11): prvi predstavlja posameznikovo načrtovanje in bogatenje kariernih ciljev (načrtovanje kariere), drugi pa sloni na organizaciji in njenem načrtovanju in bogatenju kariere svojih uslužbencev (izgradnja kariere). Za uspešen razvoj kariere je zelo pomembna tvorba kvalitetne vezi in koordinacija med zaposlenimi, managerji in kadrovske službo ali celotno organizacijo (glej Tabelo 2, na str. 11). Vse te vloge so za razvoj kariere zelo pomembne, nekatere bolj v določenem okolju in obdobju.

Posameznik mora določiti službene ter karierne preference. Za svoje odločitve je odgovoren managementu ali organizaciji kot celoti. Organizacija ali sektor za kadrovske zadeve skrbi za dotok informacij o karieri za skupno uporabo celotni organizaciji. Prav tako mora zaposlenim dajati povratne informacije glede možnosti napredka znotraj organizacije in jim ponuditi podporo pri razvoju kariere. Manager predstavlja povezovalca v kariernem procesu. Usklajuje potrebe in želje organizacije s potrebami, interesi in sposobnostmi posameznika.

2.3.1 Individualni pristopi k oblikovanju kariere

Oblikovanje posameznikove kariere je odvisno od njegovih potreb in situacije. Medtem ko se nekateri zadovoljijo s površnimi nasveti, drugi iščejo temeljite informacije ali poglobljeno svetovanje. Nekateri trdijo, da je uspešnost kariere odvisna od spleta naključij in je zato vodenje kariere odveč. Naključja v življenju so pomembna, vendar bi morala imeti le spodbujevalno vlogo pri gradnji kariere.

Slika 1: Model organizacijskega razvoja kariere



Vir: Tadić, 2005, str. 11.

Tabela 2: Odgovornosti za razvoj kariere

Subjekt	Odgovornost
Top management	<ul style="list-style-type: none"> • Razviti organizacijsko filozofijo o razvoju kariere • Dodeliti finančna sredstva za programe razvijanja kariere • Omogočiti sodelovanje zaposlenih pri razvoju kariere
Kadrovnik (tudi psiholog)	<ul style="list-style-type: none"> • Voditi in informirati posameznike • Predlagati in izvajati programe • Povezovati dejavnosti
Neposredni vodja	<ul style="list-style-type: none"> • Podpirati in svetovati pri kariernem razvoju • Dajati povratne informacije glede uspešnosti pri delu
Posameznik	<ul style="list-style-type: none"> • Biti odgovoren za svojo kariero • Planirati razvoj svoje kariere • Analizirati svoje potrebe • Ugotavljati svoje potrebe po usposabljanju • Uresničiti svoje načrte

Vir: Konrad, 1996, str. 48.

Stopnje znotraj kariernega razvoja

Uspešna karierna pot je odvisna od vsakega posameznika. Torrington, Hall in Taylor v knjigi začrtajo zemljevid karierne poti s petimi stopnjami glede na starost. Sicer v realnosti le malokdo hodi dosledno po omenjeni poti, je pa slednji pristop koristno orodje za razumevanje kariernih izkušenj.²

² Opisane stopnje v karieri so kombinacija opredelitve kariernih stopenj iz knjige Torrington, Hall, Taylor, 2002, str. 445 (opredeljuje pet stopenj) in povzetek iz magistrske naloge Tadić, 2005, str. 16, ki temelji na delu Ivancevicha, 1994, str. 494 (opredeljuje štiri stopnje).

1. stopnja: zaposlitvena možnost in priprava na delo

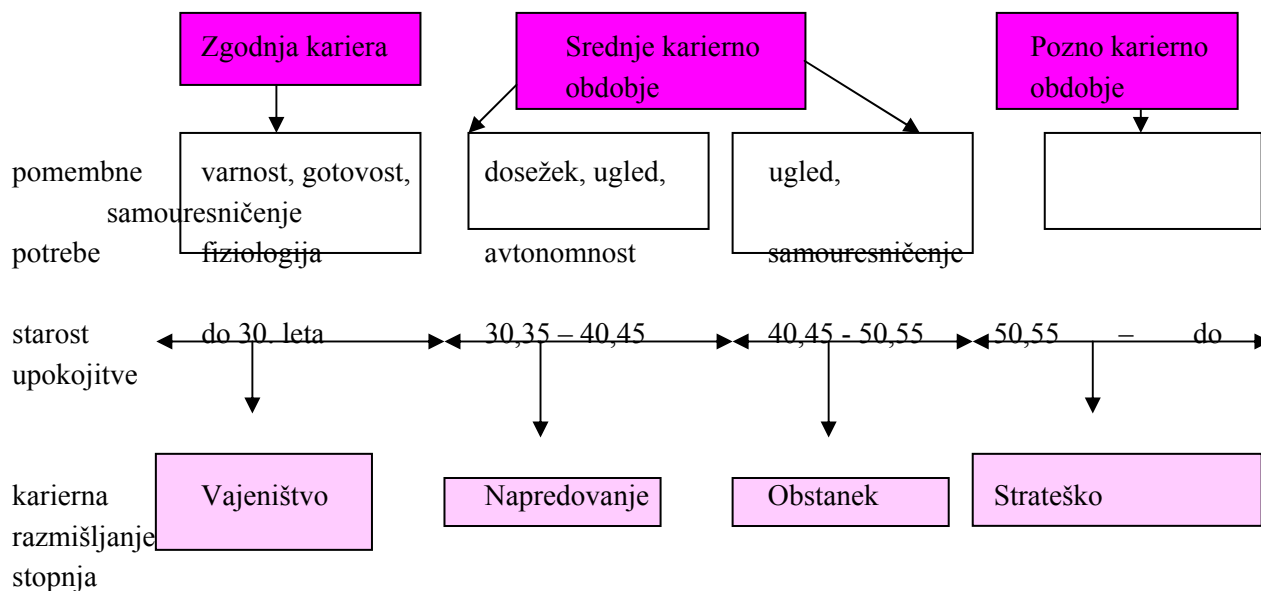
Ta stopnja traja do 25 leta, lahko pa se pozneje pojavi pri tistih, ki želijo kdaj kasneje v svojem življenju zamenjati kariero. Vključuje razvoj delovne samopodobe: ugotavljanje prednosti in slabosti na posameznikovih področjih, vrednot in zelenega življenjskega ritma. Največ težav izvira iz podcenjevanja svojih sposobnosti ter iz nejasnega poznavanja resničnih lastnih interesov. Karierne omejitve lahko izhajajo iz neenakosti spola v družbi ali iz socialnih, kulturnih in rasnih predsodkov.

2. stopnja: vstop v organizacijo

Med 18. do 25. letom naj bi posameznik našel službo v skladu s svojo samopodobo in začel delati. Najpogostejši problem ob začetku dela posameznika se pokaže, ko ugotovi, da se njegove razpoložljive informacije o organizaciji bistveno razlikujejo od njegovih pričakovanj. Poleg tega šole in univerze študente pogosto pripravijo le na tehnično povpraševanje po delu, tako da so mladi slabo podkovani z drugimi sposobnostmi³.

Po nekaterih drugih avtorjih je cikel kariere razdeljen na tri periode in se začne šele s tretjo stopnjo (zgodnjo kariero) kot prvo stopnjo v kariernem ciklu. Nato sledi srednje karierno obdobje, ki se po Ivancevichu deli na dva dela, zaključi pa se s poznim kariernim obdobjem. Po Ivancevichu so znotraj vseh omenjenih period štiri koraki kariere (glej Sliko 2): vajeništvo, napredovanje, obstanek in strateško razmišljanje.

Slika 2: Karierne stopnje



Vir: Tadić, 2005, str. 16.

³ Več o tem problemu in zelenih sposobnostih mladih na delovnem mestu bom pisala pod naslovom Izobraževanje.

3. stopnja: zgodnja kariera – namestitev in dosežek - VAJENIŠTVO

Obdobje zgodnje kariere je med 25. in 40. letom (oziroma po Ivancevichu od 25 – 30 let). Namestitveno obdobje je namenjeno prilagoditvam razmer znotraj organizacije, ko se novo nameščeni socializira z delovnim okoljem, se spozna s sodelavci in organizacijo in skuša uspeti in razviti odnos med kariero in zasebnim življenjem. Za novega zaposlenega je najpomembnejše, da že od začetka dobi resnično delo z izzivi, ne pa da dela povsod in nikjer nič resnega. Prav tako je na tej stopnji pomembna podpora in odziv managerja. Novi zaposleni vzpostavijo jasen odnos z nadrejenim, zato se ta stopnja imenuje »vajeništvo«.

4. stopnja: srednje karierno obdobje – NAPREDOVANJE IN OBSTANEK

Prvi del srednjega obdobja se po Ivancevichu imenuje »napredek« (30, 35 – 40, 45 leta). Zaposleni želi izpeljati svoje karierne cilje in ostati delovno produktiven. Glavni element te stopnje je samostojnost, ki se kaže v zmožnosti samostojnega reševanja poslovnih problemov ter upravljanja pomembnih poslovnih nalog brez navodil ali kontrole nadrejenega. Če je zaposleni zadovoljen s svojo kariero, bo nadaljno motiviran in organizaciji zvest, nezadovoljstvo pa ga bo prisililo v iskanje novih priložnosti izven organizacije. Prav stopnja napredka omogoča posamezniku vertikalne ali horizontalne premike in predstavlja najbolj dinamičen in kreativen del profesionalnega življenja, zato igra pomembno vlogo pri prihodnji rasti kariere.

Drugi del srednjega obdobja, ko je navadno doseženo zadovoljstvo na finančni in osebni ravni, se po Ivancevichu imenuje »obstanek« (40, 45 – srednja 50. leta). Zaposleni lahko še vedno dosega nove uspehe ali pa tudi ne več. Na tej stopnji mnogim profesionalcem postanejo glavne naloge mentorstvo vajencem, vodstvo ali izobraževanje. Posameznik se mora odločiti, ali bo nadaljeval s profesionalnim razvojem, ostal na sedanjem položaju ali se umaknil nazaj. Podpora organizacije je zelo pomembna tako za tiste, ki želijo napredovati, kot tudi za tiste, katerih kariera je že dosegla višek. Njihov občutek neuspeha lahko organizacija olajša z uporabo lateralnih premikov, z nadaljnjim usposabljanjem, s fleksibilno nagradno politiko ali tako, da jih postavi za mentorje drugim.

5. stopnja: pozno karierno obdobje – STRATEŠKO RAZMIŠLJANJE

Naloga organizacije je, da zaposlene tudi v poznem kariernem obdobju vzpodbuja k nadaljnji uspešnosti na delovnem mestu. Čeprav stereotipi govorijo o slabem in počasnem delu starejših, drugi trdijo, da bodo starejši izpolnili pričakovanja svojih nadrejenih, če bodo čutili zaupanje in vzpodbudo s strani organizacije. V tej fazi so zelo pomembni fleksibilni delovni vzorci, jasni standardi glede izvrševanja dela, nadaljnje izobraževanje ter izogibanje starostni diskriminaciji v kombinaciji s pripravo zaposlenega na upokožitev.

Priprava na upokožitev se začne v srednjih 50-ih letih in poteka na psihološkem in profesionalnem nivoju, kar predstavlja konec posameznikove kariere. Organizacija je odgovorna pri pripravi posameznika na upokožitev. Ena izmed boljših rešitev za posameznika je ponujena služba s polovičnim delovnim časom za določeno obdobje.

2.3.2 Organizacijski pristop k oblikovanju kariere zaposlenih

Organizacije, ki se zavedajo, da so ljudje občutljiv vir, saj ga ni mogoče vedno enostavno kupiti, ne bodo zanemarile potencialnih koristi v povezavi z uspešnim vodenjem kariere. Kariere ljudi v organizaciji zadevajo tudi organizacijsko učinkovitost ter omogočajo organizaciji določene konkurenčne prednosti. Za to bi morale biti organizacije za razvoj karier svojih zaposlenih močno zainteresirane (glej Tabela 3).

Uspešno vodenje kariere je precej odvisno od dialoga, ki se razvije med posameznikom in organizacijo. K uspešnosti tega dialoga veliko pripomore vodstveni kader ter kvaliteta strokovnega dela.

Tabela 3: Smernice in aktivnosti za pospeševanje razvoja zaposlenih

Smernice	Aktivnosti
Zagotoviti razumevanje dela in delovnih spretnosti	Priprava dobrih opisov dela Jasno podane delovne naloge s strani vodje
Zagotoviti razvojne dejavnosti	Organizirano ustrezno usposabljanje in sklepanje učnih pogodb
Postaviti ključne delovne cilje in časovne okvirje	Določanje ciljev kot del načrtovanja kariere
Dati naloge z izzivi	Identificiranje dela in projektov za posameznika in za organizacijo Obogatitev delovne naloge
Dati učinkovite zglede	Dodelitev posameznikom vodje, ki so dober vzor
Dati učinkovite povratne informacije	Usposabljanje vodij za dajanje dobrih povratnih informacij
Zagotoviti pestrost izkušenj	Premestitve, rotiranje na delovnih mestih
Spodbujati pripadnost in zavzetost	Zagotovitev udeležbe pri planiranju in izvedbi programov
Zagotoviti ocenjevanje in preusmerjanje	Redne ocene napredka pri karieri Omogočanje spreminjanja ciljev Učne pogodbe

Vir: Konrad, 1996, str. 64.

2.3.3 Vloga managerja

Vloga managerja je pri kariernem razvoju podrejenih zelo pomembna. Nadrejeni lahko s pohvalami ali grajami nakažejo prednosti in slabosti posameznika. Prav tako so managerji vir informacij za možne karierni poti znotraj organizacije ter dajejo podporo posamezniku pri načrtovanju kariere in napredovanju.

Manager ima vrsto pomembnih vlog znotraj organizacije, ki se delijo na medosebne, informacijske in odločitvene vloge. Manager mora svoje zaposlene vzpodbujati, da le-ti izkoristijo vse delovne potencialne.

- a) **Manager v vlogi trenerja:** Primarna vloga managerja ni urejanje in ukazovanje, ampak pogovarjanje s podrejenimi in usmerjanje zaposlenih k večji učinkovitosti in želenemu obnašanju. Le tak pristop managerjev vodi k boljšim delovnim rezultatom ter k boljšim odnosom med podrejenimi in nadrejenimi. Manager mora imeti dobre komunikacijske lastnosti.
- b) **Manager v vlogi mentorja:** Mentorstvo se nanaša na odnos med mlajšim in starejšim članom organizacije, ki pozitivno vpliva na razvoj kariere obeh udeležencev. Mentor, ki je ponavadi izkušen, svetuje in vodi mlajšega oziroma manj izkušenega sodelavca.
- c) **Mentor v vlogi svetovalca:** Karierno svetovanje je običajno priskrbljeno s strani kadrovske službe in je pomembno za razvoj kariere posameznika že ob vstopu v službo. Svetovanje vključuje pogovor z zaposlenim o tekočih službenih aktivnostih in delovnem učinku, o njegovih osebnih in kariernih ciljih in interesih ter o osebnih sposobnostih. Svetovalec mora biti dober poslušalec in tudi realen ocenjevalec zmožnosti, želja in interesov zaposlenega.

3 VPLIVI NA KARIERO

Na uspešnost kariere deluje mnogo dejavnikov. V tem poglavju se bom osredotočila le na nekatere vplive in jih tudi opisala, kot so: izobrazba, karierni vodič, spol, motivacijski dejavniki in trg dela. Pomembnost slednjih je raziskoval tudi vprašalnik Kariere diplomantov Ekonomske fakultete v Ljubljani, rezultati raziskave vprašalnika pa so prikazani v četrtem poglavju Raziskave diplomantov EF.

3.1 IZOBRAZBA

Uspeh pri delu je odvisen od relativno stalnih osebnih značilnosti, skupaj poimenovanih zmogljivosti. Le-te so podedovane ali naučene dispozicije, mentalne strukture, ki opredeljujejo človekov potencial za izvajanje določenih aktivnosti (Konrad, 1996, str. 18). Med zmogljivosti spadajo:

- **Sposobnosti:** dinamične potencialne strukture, ki so pogojene z opravljanjem določenih aktivnosti. Sposobnosti delimo na intelektualne, perceptivne in psihomotorične.
- **Spretnosti:** pridobljene psihomotorične ali senzomotorične strukture, ki posamezniku omogočajo lažje in hitrejše opravljanje neke dejavnosti.
- **Znanje:** Sestavljajo jih simbolični elementi kot pojmi, dejstva, principi, zakoni in modeli intelektualnih operacij. Do znanj posameznik prihaja z učenjem, predvsem z osvajanjem verbalnih, numeričnih ali grafičnih vsebin, in z mišljenjem.

V današnjem času se med zmogljivosti prištevajo tudi kompetence. To je kompleksen pojav, ki poleg vseh zmogljivosti upošteva še motiviranost za nalogo, osebni način dela in relacijo

do koncepta samega. Ključne kompetence vsake organizacije so osredotočene na naslednja tri glavna področja (Brečko, 2006, str. 95):

- Organizacijska kultura
- Ključno znanje
- Socialni kapital oziroma mreženje v organizaciji

S kompetencami organizacije se nekako ujemajo karierne kompetence posameznika (Brečko, 2006, str. 95), ki so:

- Vedeti **zakaj**: Te kompetence so vir motivacije. Dotikajo se osebnih vrednot, osebne identitete in iskanja smisla v delu (ujemanje z vizijo in poslanstvom organizacije).
- Vedeti **kako**: Kompetence zajemajo spretnosti in znanja, ki jih posameznik pridobi z izobraževanjem, usposabljanjem in delom.
- Vedeti **kje, od koga** pridobiti pomoč: Sposobnosti navezovanja in vzdrževanja dobrih odnosov in ustvarjanja socialnih mrež v organizaciji in zunaj nje.

Mnogo bolj od kariernih kompetenc so poznane vodstvene ali managerske kompetence (tehnične, medosebne, strateške itd. kompetence). Organizacije pogosto opredelijo kompetence kot zahtevane spretnosti in znanje. Pomembna je povezava med trenutnimi obstoječimi kompetencami v organizaciji in potrebnimi dodatnimi kompetencami, ki bi jih v organizaciji potrebovali za dosego strateškega cilja (Brečko, 2006, str. 96).

Razvoj kariere je prikazan kot niz povezanih aktivnosti med organizacijo in posameznikom, kjer oseba in organizacija nastopata kot partnerja v procesu napredovanja in razvoja posameznikove kariere. Na proces razvoja kariere lahko vplivajo številni faktorji (osebni faktorji vplivajo na obnašanje posameznika, orodja, uporabljena za razvoj kariere). Prav tako pa na kariero vpliva tudi izobrazba, saj so prav izobraženi in usposobljeni ljudje glavni vir konkurenčnosti posameznih podjetij. Izobraževanje je dolgoročna politika zaposlovanja in gospodarske uspešnosti (Mezek, 1995, str. 2).

Večina uspehov v karieri je povezano s številom let izobraževanja. Splošno je sprejeto, da imajo posamezniki z daljšo izobrazbo tudi višjo plačo in odgovornejše delovno mesto. Izobrazba naj bi tudi doprinesla k posameznikovi večji samoučinkovitosti, k višji samozavesti in različnim sposobnostim ter k jasnemu vidiku kariernega razvoja. Baruch in Peiper (2000) sta raziskovala razlike v karierah med managerji z opravljenim MBA in njihovimi kolegi brez MBA. Odkrila sta, da je MBA program managerjem pomagal pri razvoju sposobnosti in samoučinkovitosti. Tudi Baruch in Leening sta 2001 objavila podobne rezultate o MBA diplomantih: večje upravljalne sposobnosti, večjo samozavest in jasen vidik razvoja kariere. Na drugi strani pa nekatere študije niso pokazale povezave med izobrazbo in managersko kariero (npr. Powell in Butterfield, 1994). Raziskava Judge et al. pa je pokazala, da imajo managerji s samo diplomo nižje plače kot managerji z magisterijem (Hurley - Hunson et al., 2005, str. 519).

3.2 POMOČ PRI NAČRTOVANJU KARIERE IN ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Karierni vodič

Pri pravilnem delovanju trga dela in pri uresničevanju zastavljenih ciljev izobraževalnega sistema igra pomembno vlogo karierni vodič. Le-ta mora postati del vseživljenjskega učenja (Education Policy Analysis, 2003, str. 40). Članice OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) so že naredile korak od pomoči študentom pri odločanju glede službe v smer pomoči tudi pri razvoju sposobnosti kariernega upravljanja. Na mnogih šolah se izvajajo obvezni programi kariernega izobraževanja študentov, prav tako pa poteka tudi izpopolnjevanje kariere odraslih ter karierni vodič za vseživljenjsko učenje.

Karierni vodič pomaga ljudem reagirati na njihove ambicije, interese, kvalifikacije in zmožnosti. Pomaga jim pri razumevanju trga dela in izobraževalnega sistema. Obsežni karierni vodič ljudi uči, kako načrtovati in sprejemati odločitve glede dela in vseživljenjskega učenja. Karierni vodič vsebuje informacije o trgu dela in izobraževanja, tako da jih sistematično poda ljudem, ko te informacije potrebujejo (Education Policy Analysis, 2003, str. 41). Karierni vodič je sestavljen iz različnih disciplin: psihologije, izobrazbe, sociologije in ekonomije dela, izvajajo pa ga trenirani in usposobljeni ljudje. Treningi za zaposlene potekajo predvsem za razvoj sposobnosti preko zasebnih intervjujev. Intervjuji so še vedno najpogosteje uporabljeni instrumenti, pojavljajo pa se tudi druge oblike svetovanja: skupinske razprave, učne ure, tiskane in elektronske informacije itd.

Karierni vodič je namenjen širokemu spektru uporabnikov: šolam in univerzam, podjetjem, zavodom za zaposlovanje itd. Prav tako je karierni vodič lahko vpleten pri poučevanju, osebnem in izobraževalnem svetovanju, službeni namestitvi ter dajanju informacij o izobraževanju.

Karierni vodič znotraj izobraževalnih sistemov

Osrednji namen kariernega vodiča v šolah je bila pomoč študentom takoj po končanem študiju: iskanje prakse, iskanje službe, nadaljnje šolanje. Vzgojno-izobraževalni sistem bi moral glede na trg dela razvijati sposobnosti, ki bi učencem in študentom omogočile prilagajanje okolju ter odkrivanje zaposlitvenih možnosti. Poleg tega bi moral kadre usposobiti tako za poklicno delo, kot tudi omogočiti razvoj njihovih osebnostnih lastnosti. Visoka brezposelnost mladih kaže na to, da je študente in diplomante potrebno pripraviti na iskanje zaposlitve ter na odkrivanje novih možnosti za delo (Mezek, 2005, str. 3). Kljub omenjenim dejstvom je karierni vodič do sedaj igral stransko vlogo, saj se je mnogo mladih za kariero odločilo še pred vpisom na fakulteto.

Šole bi morale nuditi podporo svojim študentom pri njihovih kariernih odločitvah:

- Šole bi morale sprejeti učenje, ki postavlja v ospredje učenje samo (pristop do informacij kot nasvetov).
- Šole bi morale sprejeti razvojni pristop in prikrojiti vsebino karierne izobrazbe tako, da bi se vsakdo našel nekje.

- Šole bi morale sprejeti učenje, kjer je v središču učenec (učenje preko izkušenj in preko staršev, delodajalcev, kolegov).
- Vse šole bi morale svojim študentom nuditi program o karieri.

Na žalost je teorija o kariernem vodiču precej optimistično zastavljena. V resnici nastajajo precejšnji razkoraki med teorijo in prakso.

Izobraževalni sistem v Sloveniji

Razmere v slovenskem visokošolskem sistemu se sicer izboljšujejo. Slovenija v zadnjem času tesno sodeluje z univerzami znotraj Evropske Unije, kjer lahko slovenski študenti izpopolnjujejo svoje znanje preko različnih izobraževalnih programov, kot je npr. ERASMUS izmenjava (European Community Action Scheme for the Mobility of University Students). Poleg tega pa bi morale univerze usposobiti svoje diplomante za vključitev v delo, najsi bo v obliki zaposlovanja ali samozaposlovanja. Univerze bi morale tudi spremljati, v kolikšni meri sta ponudba in povpraševanje po diplomantih usklajeni v količinskem in kakovostnem smislu. Tej analizi bi se prilagajal obseg vpisa na fakulteto in vsebina študija (Mezek, 1995, str. 8).

Ekonomska fakulteta v Ljubljani je na področju pomoči zaposlovanja svojih študentov napredna glede na ostale fakultete. Pisarna CERŠ organizira različna predavanja in seminarje za dodatno usposabljanje študentov, vzpostavlja stike med delodajalci in študenti, poleg tega pa na fakulteti velikokrat predavajo gostje iz različnih podjetij.

3.3 SPOL

V moderni družbi, kjer je še vedno prisotna neenakopravnost med spoloma, so težnje za odpravo nasprotij med moškimi in ženskami močno prisotne na mnogih področjih. Objektivna analiza teh razlik lahko jasneje osvetli dejanske napetosti med spoloma in morda tudi nakaže pot k njihovim rešitvam.

3.3.1 Neenakosti razvoja kariere pri moških in ženskah

Karieri moškega in ženske se kljub družbeni enakosti še vedno precej razlikujeta. Čeprav so moški na splošno bolj nagnjeni k ustvarjanju kariere, ženske na tej poti velikokrat ovirajo različni dejavniki, med katerimi prevladuje družinsko življenje (starševstvo in nega otroka, partnerjeva kariera). Konrad povzema po Melamedu (1995) še druge ovire, ki preprečujejo ženskam napredovanje na višje managerske položaje (Konrad, 1996, str. 32):

- a) **Kulturno pogojeno razlikovanje med moškimi in ženskami vlogami**, po katerem ženske nimajo ustreznih sposobnosti in motivacije za vodenje.
- b) **Družbene norme glede delitve dela v družini**. Poklicna dejavnost ženske sovпада z njenim družinskim življenjem. Nasprotno pa prav urejeno družinsko okolje moškim olajšuje doseganje poklicnih uspehov.
- c) **Formalne priložnosti** za poklicno napredovanje žensk so večkrat bolj omejene kot moškim. Nekateri sistemi za napredovanje zahtevajo daljše, nepretrgane delovne ure tudi izven obveznega delovnega časa.

- d) **Neformalni mehanizmi**, ki olajšujejo napredovanje moškimi. To so npr. razne prijateljske mreže (športni klubi, skupine sošolcev), do katerih ženske skoraj nimajo dostopa. Takšna srečanja so dobre priložnosti za sklepanje poslov.
- e) **Pristranskosti**, zaradi katerih se delo žensk ocenjuje za manj uspešno kot isto delo, opravljeno s strani moškega.

Poleg neenakih možnosti za moške in ženske se velikokrat pojavljajo prepreke za napredovanje tudi nekaterim drugim skupinam ljudi. To velja predvsem za rasne manjšine ter ljudi z nižjim družbenim položajem, ne glede na njihove sposobnosti, motive in karierna pričakovanja. Delodajalci bi se morali zavedati teh vplivov ter vzpodbujati in izkoriščati posamezne potenciale. Kariero posameznika oblikuje mnogo faktorjev znotraj in zunaj organizacije, zaradi tega je posameznika treba obravnavati kot celotno osebo in ne le kot zaposlenega. Konrad omenja, da se osebnost v življenjskem prostoru izoblikuje na podlagi treh vplivov: družinskega področja, delovnega področja ter področja lastnega razvoja (Konrad, 1996, str. 10).

Čeprav je še pred kratkim veljalo, da so družina in druge motnje pri kariernem uspehu nezaželene, se razmere počasi izboljšujejo zaradi koncepta vzpostavljanja ravnotežja med življenjskim in delovnim stilom. Le-ta omogoča delovno fleksibilnost v primeru, če ima zaposleni poleg službe še druge obveznosti.

3.3.2 Ženske na managerskih položajih: faktorji, ki vplivajo na uspešnost žensk

V zadnji polovici 20. stoletja se na globalnem delovnem trgu povečuje število žensk med zaposlenimi, prav tako pa se po 90-ih letih 20. stoletja povečuje delež žensk med managerji. Vendar je raziskava pokazala, da so stereotipi o uspešnem managerju še vedno povezani z moškimi (Linehan, Scullion, 2001, str. 410). Mnogi še vedno verjamejo, da mora manager pokazati svojo vrednost v svojih zgodnjih 30-ih letih, da kdor skrbi za svojo družino bolj kot za svojo kariero, kaže premajhno vdanost svoji organizaciji in da kdor zadnji odide iz pisarne v nočnih urah, je najbolj predan delu in organizaciji. Vsa ta verovanja ter delež moških v managementu (90 % managerjev je moških) kažejo, da je managerski poklic še vedno moška domena.

Udeleženke raziskave trdijo, da je za ženske lahko dobiti zaposlitev na nižjih nivojih organizacije, a zelo težko je napredovati na položaje srednjega ali višjega managementa (Linehan, Scullion, 2001, str. 410). Rezultati prav tako kažejo, da ženske kljub oviram lahko zasedejo pomembna mesta v managementu, a morajo v nasprotju z moškimi kolegi dati prednost karieri pred osebnim življenjem. Čeprav so nekatere organizacije pripravljene omogočiti napredovanje ženskam po hierarhični lestvici, ima le malo katera ženska priložnost razširiti svojo kariero kot pooblaščenka organizacije v tujini. V Severni Ameriki je manj kot 14 % globalnih pooblaščenec žensk, v Evropi je odstotek žensk še nižji, medtem ko je v Avstraliji v managementu prisotnih kar 45 % žensk (Linehan, Scullion, 2001, str. 393).

Preboj »steklenega stropa«

Evropejke, Američanke in Avstralke se soočajo s problemom preboja »steklenega stropa«, ko želijo napredovati na višja managerska mesta. Izraz preboj »steklenega stropa« pomeni oviro, ki preprečuje ženskam premike po managerski hierarhiji (Linehan, Scullion, 2001, str. 394). »Stekleni strop« ne onemogoča ženskam napredovanja le zaradi nezmožnosti opravljanja dela na višjih delovnih mestih, ampak preprosto zaradi njihovega spola. Ženske se soočajo na svoji karierni poti z ovirami, s katerimi se moškimi ni potrebno spopadati.

Raziskava (Linehan, Scullion, 2001, str. 395) je poizvedovala, če v Evropi še obstaja »stekleni strop«. Pokazalo se je, da so se vse anketirane soočile in borile s »steklenim stropom« v domačih organizacijah v zgodnji fazi svoje kariere oziroma na vseh stopnjah napredovanja znotraj kariere (Linehan, Scullion, 2001, str. 395). Vprašane so tako verjele v obstoj »steklenega stropa« za ženske tako v Evropi kot tudi za ženske v Ameriki, Avstraliji, Novi Zelandiji, Afriki, na Kitajskem in Japonskem ter v Singapurju. Verjamejo, da se morajo ženske stalno dokazovati, saj so mnogokrat kritizirane celo s strani moških kolegov na nižjih delovnih položajih, kot so one same. Preboj »steklenega stropa« zahteva od žensk veliko žrtvovanja na ostalih področjih življenja (družina, skrb za otroke, prijateljstvo itd.). Študije kažejo, da so ženske na visokih managerskih položajih, v nasprotju z moškimi kolegi, v večini neporočene in brez otrok.

Mentorstvo kot podpora organizacije ženskam na odgovornih delovnih mestih

Zaradi zunanjih in notranjih ovir, ki zavirajo ženskam napredovanje na managerske položaje, potrebujejo ženske mnogo več psihološke in družbene podpore kot moški. Organizacija lahko nudi svojim managerjem mentorje in povezave v mreže poznanstev. Mentorji so tisti, ki lahko managerkam izboljšajo kvaliteto življenja znotraj organizacije. V omenjeni raziskavi je 40 managerk imelo izkušnje s formalnim ali neformalnim mentorstvom (28 je imelo moškega mentorja, 6 mentorico, 6 pa je izkusilo mentorstvo s strani obeh spolov). Tiste, ki niso nikoli imele mentorja, verjamejo, da bi jim le-ta zelo koristil, še posebej v zgodnji fazi kariere. Vprašanim so bili mentorji pogosto šefi ali managerji iz višjega managementa. Le-ti so jim nudili podporo in nasvete, jih motivirali, pomagali pri ustvarjanju dobrega imena in jih spoznavali s člani višjega managementa (Linehan, Scullion, 2001, str. 404).

Vendar pa je raziskava Linehan-ove in Scullion-a tudi pokazala, da so medosebne mreže v Evropi še vedno v veliki meri razumljene kot »moški klubi« znotraj večine organizacij (medicina, pravo, finance). Vprašane so menile, da so mentorji in mreže poznanstev še toliko bolj pomembne v mednarodnem managementu v primerjavi z domačim, a je dominiranje moških znotraj mrež še vedno zelo občutno (Linehan, Scullion, 2001, str. 407). Ženskam se je v mreže težko vključiti, saj je znotraj njih pogosto sovražno vzdušje do ženskega spola (blokiranje napredovanja in kariernega razvoja ženskam, spolna diskriminacija, poklicni stres, nižje plače itd.). Po drugi strani pa imajo ženske manj časa za druženje, saj jih po službi čakajo še družinske skrbi. Linehan-ova in Scullion razpravljata, da bi bilo ženskam mnogo lažje zasedati pomembne položaje v managementu, če bi jim bilo druženje v mrežah dovoljeno.

3.4 MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI

Vsak posameznik ima svoj subjektivni pogled na kariero. Motivacijski elementi so lahko definirani kot dolgoročne ali kratkoročne prednosti posameznika, kar vpliva na posameznikovo kariero, lahko pa so povezani s službo ali z organizacijo (Maheshwari, Krishan, 2004, str. 3).

Motivacijske elemente lahko razdelimo na tradicionalne in napredne (Manjari, 2005, str. 4). Tradicionalni motivacijski elementi so povezani s staro pogodbo, z napredovanjem po lestvici, z denarnimi dobitki, z družbenim statusom in zagotovljeno prihodnostjo. Tradicionalno so motivacijski elementi bolj povezani z denarjem in s statusom kot pa z delovnim učinkom, varno prihodnostjo, lojalnostjo organizaciji in normalnim delovnim časom.

Danes motiviranost posameznika ni vedno v denarni povezavi, ampak leži vzrok motiviranosti bolj v priložnosti učenja novih sposobnosti. Progresivni motivacijski elementi so osredotočeni na izboljšanje zaposljivosti, izboljšanje delovnega učinka zaposlenih in pospešitev osebne rasti zaposlenih. Temeljijo na nagrajevanju glede na delovni učinek, na novih priložnostih učenja, na zaposlovanju znotraj organizacije in na izboljševanju delovnih pogojev.

Motivacijski elementi se razlikujejo glede na preference posameznikov. V grobem lahko motivacijske elemente razdelimo na tri razrede (Manjari, 2005, str. 12,13):

- a) **Denarne nagrade:** Nagrade so samo denarne narave.
- b) **Karierni razvoj:** Nagrade so lahko denarne narave, a v glavnem temeljijo na razvoju kariere posameznika.
- c) **Nagrade, povezane s službenim položajem:** Posamezniku omogočijo delovno mesto, ki mu daje zadovoljstvo.

Organizacija lahko mnogo pridobi, če njen kadrovski sistem odgovarja posameznikovim pričakovanjem glede nalog organizacije. Vsak posameznik si sam začenja karierno pot, zato se nihče od zaposlenih ne ve vezati samo na proces organizacije glede posameznikovih kariernih želja. Zaradi tega dejstva bi organizacije morale biti inovativne tudi pri izbiranju in podeljevanju nagrad za delovni učinek. Nov izziv kadrovskega sistema je ustvariti tak nagradni sistem, ki bo cenjen v očeh zaposlenega in zanj tudi zadovoljiv glede na njegova pričakovanja.

3.5 TRG DELA

Brezposelnost stopnjuje socialno diferenciacijo. Nekatere skupine, kot so mladi, starejši, ženske, invalidi in emigranti so ji bolj podvrženi. Vzrokov za veliko število brezposelnih med mladimi je več. Prvič, pretok mladih na trg delovne sile je velik že pri prehodu iz šol na delo, poleg tega pa mladi kasneje pogosto zamenjujejo delovna mesta, preden se ustalijo. Drugič, v

današnjem svetu izobrazba ne zagotavlja zaposlitve, saj je med brezposelnimi mnogo mladih strokovnjakov. Mladi so sicer dovzetni za hitro usposabljanje ali celo za preusposabljanje, a so brez delovnih izkušenj, brez ustreznih sposobnosti, s katerimi bi se lahko odzivali na nastale situacije v delovnem okolju ter ne poznajo dejavnikov, ki njihovi zaposlitvi koristijo oziroma škodijo. Iskalci prve zaposlitve so pri zaposlovanju nemočni, saj nimajo ne ustreznega statusa ne vplivnosti niti ne družbene moči.

Mladi bi se morali zavedati, da je iskanje zaposlitve njihov problem, s katerim se morajo spopadati sami. Ko mladi s strokovno izobrazbo vstopijo na trg dela, se težave velikokrat pojavijo zaradi pomanjkanja osebnih lastnosti, kot so ustvarjalnost, komunikativnost, organizacijske sposobnosti, odgovornost, pripravljenost za nadaljnjo strokovno izpopolnjevanje itd. Le-teh se pogosto ne naučijo znotraj visokošolskega sistema. V zadnjem času je mladim ravno zaradi tega težko dobiti prvo zaposlitev, saj razpisi za delo zahtevajo veliko splošnega znanja in izkušenj, v primeru ekonomistov pa je dodatna težava še veliko število diplomantov ekonomije na leto. Raziskava Mladi diplomanti na trgu delovne sile (Verša, Spruk, 2004, str. 14, 15), ki jo je pripravil Zavod RS za zaposlovanje, kaže, da je bilo konec decembra 1998 med 826 mladimi diplomanti, prijavljenimi na zavod, kar 17,9 % ekonomistov. Prav tako je konec leta 2003 največ mladih brezposelnih izobraževanje na VII. stopnji končalo iz ekonomije (24,6 %). Konec decembra 2003 je bilo na Zavodu prijavljenih največ ekonomistov, skupaj jih je bilo 616. Največ je bilo diplomiranih ekonomistov (250) in univerzitetnih diplomiranih ekonomistov (227). Žensk je bilo 451, njihov delež je bil 73,2 % nad povprečjem glede na vse brezposelne diplomante. Tudi daljša brezposelnost je prevladovala med ženskami. Moški so zaposlitev iskali v povprečju slabih 6 mesecev, ženske pa 6 mesecev in 10 dni (Verša, Spruk, 2004, str. 14, 15).

V današnjih oglasih za delo je skoraj v vseh objavah navedeno, da delodajalci iščejo kandidata z izkušnjami. To velja tudi za mlade, ki mogoče prvič vstopajo na trg dela. Obstajajo različne možnosti, kako si mladi lahko pridobijo prve delovne izkušnje (Hansen Randall S., 2006):

- Delo s polovičnim delovnim časom ali poletno delo
- Pripravištvo: Ta način dela vzbudi študentu karierne interese, da mu dragocene izkušnje ter mu omogoči vzpostavitev kontaktov z vplivnimi ljudmi.
- Prostovoljno delo: Te izkušnje kažejo na posameznikovo odgovornost in zrelost. Prostovoljno delo lahko služi tudi za vzpostavitev pomembnih poznanstev.
- Projekti in raziskave znotraj pouka
- Začasno delo: nekatere agencije razpolagajo z velikim izborom poklicev za krajši ali daljši čas oziroma celo za delo s pogodbo. Delo posamezniku prinese izkušnje in samozavest.

4 RAZISKAVA O KARIERAH DIPLOMANTOV EF

Trenutno stanje na trgu delovne sile v Sloveniji je lep pokazatelj, kako močno je šolstvo zaostalo za gospodarstvom. Med brezposelnimi je vedno več ekonomistov in sorodno

izobraženih strokovnjakov z družboslovno usmeritvijo. Hkrati pa lahko opazujemo, kako številna podjetja obupano iščejo dobre ekonomiste, tržnike, trgovce in strojnike. Podjetja težko najdejo tržnika, čeprav je na Zavodu za zaposlovanje več kot 7000 ekonomistov, zaradi pomanjkanja znanj med mladimi. Slabosti mladih diplomantov so predvsem pomanjkanje uporabnih znanj, delovnih navad, nemotiviranost za delo in učenje, nižja stopnja odgovornosti, neizdelani življenjski cilji in posledično neizdelani zaposlitveni cilji, le samopoznavanje (poklicni interesi, motivi, vrednote), slabo poznavanje trga dela (stanje na trgu dela delovne sile, značilnosti poklicev, večšine iskanja zaposlitve) ter tudi širši sociološki pojav: relativno dolga skrb staršev za otroke, ki se kaže v nizki ravni motiviranosti za iskanje zaposlitve ali vključitve v izobraževanje (Ukrepajte danes, jutri bo prepozno, 2006). Moje diplomsko delo bi lahko služilo tako ministrstvu za šolstvo in fakultetam (s poudarkom na EF), delodajalcem in iskalcem zaposlitve kot eden izmed pripomočkov pri odpravljanju prepada med izobraževanjem, zaposlovanjem in gradnji kariere. Uspeh in zadovoljstvo bi bila hitrejša in dosegljivejša za vse udeležence v tej igri.

4.1 METODOLOGIJA

V analitičnem delu bom predstavila rezultate vprašalnika, ki sem ga pripravila za diplomante EF. Z njim smo želeli odkriti dejansko stanje univerzitetno diplomiranih ekonomistov na trgu dela, uspešnost njihovih delovnih karier, njihove prihodke, njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu, spraševala pa sem jih tudi o njihovem zadovoljstvu s študijem na EF ter o (ne)zadostno pridobljenem znanju na fakulteti za uspešno delovanje na delovnem mestu. Raziskava je potekala v povezavi s CERŠ-em, ki bo ugotovitve raziskave lahko uporabil pri svetovanju študentom za njihovo nadaljnje izobraževanje ter v pomoč pri iskanju službe. EF pa bi odgovori lahko služili za prilagoditev študijskega programa potrebam delodajalcev, kar bi olajšalo bodočim ekonomistom iskanje zaposlitve.

Pri sestavi vprašalnika Kariere diplomantov EF sem se naslonila na nekaj podobnih vprašalnikov z interneta, v pomoč pa mi je bil tudi stari vprašalnik EF o kakovosti študija iz leta 2000, ki ga je izvedel prof. dr. Marko Jaklič. Precejšnja obsežnost mojega vprašalnika z več kot 50 vprašanji naj bi služila pridobivanju informacij iz različnih področij EF. Vprašalnik, na podlagi katerega je potekala raziskava, je sestavljen iz 3 delov (vprašalnik je na vpogled v pisarni CERŠ na EF v Ljubljani). Prvi del pridobiva splošne podatke, drugi del sprašuje o koristnosti in oceni kvalitete študija na EF (v ta del so vključena tudi vprašanja o sodelovanju diplomantov z EF po končani diplomi, o podiplomskem študiju na EF ter o študiju v tujini), v tretjem delu vprašalnika pa so iskane informacije o dosedanjih zaposlitvah diplomantov EF (o prvi zaposlitvi, o sedanji zaposlitvi ter o mednarodni kariери). Pred pošiljanjem anket zunanjim diplomantom EF je bil vprašalnik pilotsko izpeljan med nekaterimi diplomanti, zaposlenimi na EF, zaradi preverjanja jasnosti vprašanj in pridobitve morebitnih sugestij za izboljšavo vprašalnika. V analizo so bili zajeti vsi diplomanti, tako Visoke poslovne šole kot tudi Ekonomije, ki so diplomirali na EF v obdobju zadnjih 10 let, torej od leta 1995 do leta 2004. Od 8202 vseh poslanih vprašalnikov, med njimi je bilo diplomantom Ekonomije poslanih 5078, je nanje odgovorilo 1245 (15, 2 %) vseh diplomantov

EF, oziroma 799 (15, 7 %) diplomantov Ekonomije. V analizi moje diplomske naloge, izvedene s pomočjo programa SPSS⁴, so upoštevani le diplomanti Ekonomije. Vzorec moje analize torej predstavlja 799 diplomantov Ekonomije. V prvem delu raziskave je predstavljena deskriptivna statistika, drugi del pa obsega teste za statistično preizkušanje domnev.

V analizo sem zajela diplomante zadnjih 10 let, saj mislim, da je to obdobje dovolj dolgo, da nam pokaže realno situacijo mladih diplomantov Ekonomije na trgu delovne sile. Analiza razkriva, koliko časa so čakali na prvo zaposlitev, kje so dobivali informacije o zaposlitvi, kolikšno prednost je pri iskanju zaposlitve predstavljal študij v tujini, kako koristno je bilo pridobljeno znanje na EF za delovno mesto, katera znanja so si morali na novo pridobiti za uspešno opravljanje delovnih nalog, na katerih področjih so začeli svojo kariero in kako so bili pri tem uspešni, kakšna je začetna plača ekonomistov itd. Odgovori že bolj izkušenih ekonomistov, to je tistih, ki so diplomirali proti koncu 90-ih let 20. stoletja, pa prikazujejo razvoj kariere ekonomistov, njihovo odgovornost in položaj na delovnem mestu, napredovanje, višino plače, možnost zamenjave delodajalcev in težavnost pri tem, razvoj mednarodne kariere itd.

4.2 SPLOŠNI PODATKI O DIPLOMANTIH EF

Med 799 diplomanti Ekonomije je na vprašalnik odgovorilo kar 543 (68 %) žensk in le 255 (32 %) moških različne starosti, kar ni presenetljivo, saj na študiju na EF v povprečju prevladujejo ženske (v študijskem letu 2005/06 se je vpisalo na študij EF 39,16 % moških in 60,84 % žensk).

Povprečna starost anketiranih diplomantov Ekonomije je bila 30,55 let, sodelovalo pa je največ takih diplomantov, ki so bili stari 28 let. V prilogi je prikazana tabela (glej Tabela 1 v prilogi, na str. 1) s frekvenčno porazdelitvijo in izračunane opisne spremenljivke iz sredin razredov.

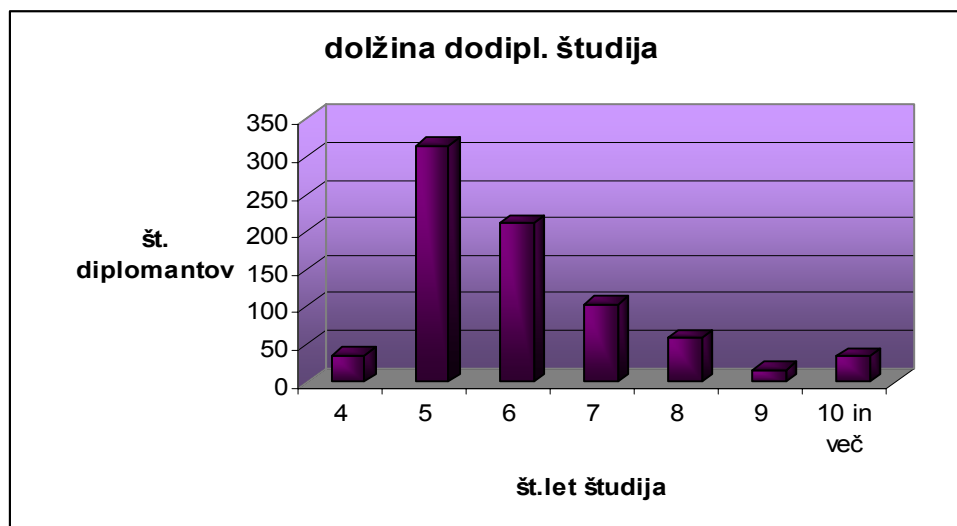
Analiza odgovorov na vprašanje, katerega leta ste se prvič vpisali na dodiplomski študij na EF, je pokazala, da se je večina anketiranih vpisala na EF v 90-ih letih 20. stoletja (frekvenčna porazdelitev po posameznih letih prvega vpisa na dodiplomski študij na EF je vidna v Tabeli 2 v prilogi, na str. 2). Največ anketiranih diplomantov EF pa je diplomiralo leta 2003 (glej Tabelo 3 v prilogi, na str. 2).

753 (94,5 %) diplomantov Ekonomije je študiralo na EF kot redni študentje, 44 (5,5 %) pa jih je bilo vpisanih izredno. Največ vprašanih je obiskovalo študijski program finančna smer (215), sledi trženje (192), bančno-finančna smer (54), smer za management in organizacijo (36), smer za denarništvo in finance (31), smer za mednarodno menjavo (30), nato pa sledijo še druge študijske smeri.

⁴ Rezultati analize s pomočjo SPSS so prikazani v prilogi.

Raziskava je pokazala, da je minimalna dolžina študija 4 leta, maksimalna pa 24 let. Iz grafa (glej Sliko 3) je razvidno, da so študentje študij na EF končali v različnih letih, v povprečju pa je doba študija znašala 6,14 let. Največ študentov je študij na EF zaključilo po 5 letih. Med sodelujočimi anketiranci je bilo največ diplomantov EF z univerzitetno izobrazbo (82,3 %), kar nekaj med njimi jih je imelo tudi magisterij (13,8 %). Presenetljivo malo jih je opravljalo specializacijo (1,3 %) in doktorat (0,4 %) (Tabela 4 v prilogi, na str. 2).

Slika 3: Število let dodiplomskega študija na EF



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

4.3 KORISTNOST IN OCENA ŠTUDIJA NA EF

Pri vprašanju, kdo je vplival na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli, so vprašani lahko pri vsakem podvprašanju izbirali med 5 možnostmi⁵: 1. sploh ni vplival, 2. ni pomembno vplival, 3. pomembno vplival, 4. precej vplival in 5. zelo vplival. Kot je vidno iz spodnje tabele (glej Tabelo 4, na str. 26), na odločitev za študij na EF sploh niso vplivali pedagogi in strokovni delavci na EF; najbolj so na odločitev vplivale informacije o možnih zaposlitvah. *Pod drugimi faktorji* so vprašani najpogosteje našli naslednje odgovore: osebna želja in interes, ambicije, obiskovanje srednje ekonomske šole, možnost pridobitve kadrovske štipendije, prvi vtis na EF, pomanjkanje informacij o drugih fakultetah, splošno prepričanje o ekonomskih poklicih v družbi, naključje, neodločnost, nesprejetje na fakulteti pod prvo izbiro, nezadovoljstvo na predhodnem študiju, uporabnost študija, program in predmeti na EF, modernost študija ter mediji. Grafični prikaz je dodan v prilogo (glej Slike 4 – 10 v prilogi, na str. 3, 4).

⁵ Sledeča razlaga oštevilčenih odgovorov velja tudi za interpretacijo rezultatov v Tabeli 4.

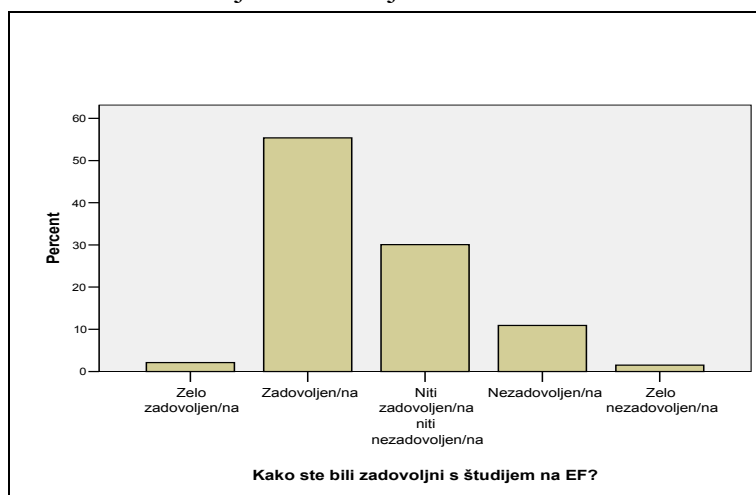
Tabela 4: Vpliv na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli

KDO (N odgovorov)	Aritmetična sredina (ocene)	Modus (ocene)	Mediana (ocene)	Standardni odklon (ocene)
Starši (771)	2,42	2	2	1,10
Prijatelji (770)	2,07	2	2	1,01
Pedagogi na srednji šoli (770)	1,76	1	2	0,88
Informacije o študiju na EF (770)	2,53	3	3	0,97
Pedagogi in strokovni delavci na EF (770)	1,63	1	1	0,82
Informacije o zaposlitvi (770)	3,32	4	3	1,19
Drugo (181)	4,77	5	5	0,59

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

S študijem je bilo največ diplomantov zadovoljnih (442), sledijo tisti, ki niso bili ne nezadovoljni ne zadovoljni (240), približno enako pa je število tistih diplomantov, ki so bili zelo zadovoljni (17) ali zelo nezadovoljnih (12) s študijem.

Slika 4: Zadovoljstvo s študijem



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 5: Zadovoljstvo s študijem

	Zelo zadovoljen	Zadovoljen	Ne zadovoljen/ne	Nezadovoljen	Zelo nezadovoljen
Frek. porazdelitev	17	442	240	87	12
Aritmetična sredina:	2,54				
Mediana:	2				
Modus:	2				
Standardni odklon:	0,77				

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Na vprašanje, ali bi svojim otrokom, prijateljem svetovali študij na EF, jih je 504 odgovorilo pritrdilno, 274 pa študija ne bi svetovali. Med argumenti tistih, ki bi svetovali študij na EF, so bili najpogostejši odgovori naslednji: zaradi široke možnosti zaposlitve ter hitre pridobitve službe, zaradi vodilne kakovosti študija na EF glede na druge fakultete v Sloveniji (široka pridobitev znanj in dobre izobrazbe, veliko študijskih usmeritev, strokovno podkovani in

priznani profesorji, dobri pogoji dela na fakulteti, enostaven in pregleden sistem študija, dokaj mednarodno priznana fakulteta, možnost izmenjave študentov – npr. ERASMUS), zaradi vzpostavitve mreže prijateljev, zaradi pridobitve samopodobe, samozavesti, samodiscipline ter znanja, kako se učiti. Nekateri vprašani bi pogojno svetovali študij na EF v naslednjih primerih: če bi bilo na študijskih programih vključene več prakse ter javnega nastopanja pred množico študentov, če bi otroke študij ekonomije zanimal oz. če sami ne bi vedeli, kaj si želijo študirati ali če ne bi bilo možnosti študija v tujini. Med tistimi, ki študija na EF ne bi svetovali, so bili najpogostejši naslednji odgovori: preveč teoretično zasnovan študij (večina snovi je neuporabne, predavanja so dolgočasna, zastarel študijski program, nekvaliteten študij, premalo poudarka na tujih jezikih in informatiki) in premalo prakse (premalo stika z gospodarstvom, na delovnem mestu se moraš začeti vse učiti na novo, premalo specifičnih znanj), premalo izbirnih predmetov, preveč ekonomistov na trgu (poklic ekonomista ni več cenjen, množičen študij na EF – prevelik vpis na EF, neoseben odnos profesorjev do študentov – si le številka) in je težko dobiti zaposlitev brez vez in poznanstev (diskriminacija žensk s strani delodajalcev), slabo plačana delovna mesta, manjka drugih kadrov (veliko drugih zanimivejših fakultet, svetovala bi naravoslovno smer za dodiplomski študij, podiplomski študij na EF ali MBA – podiplomski študij na EF je dosegljiv vsem študentom, medtem ko je univerzitetno diplomiranim ekonomistom na voljo le malo podiplomskih programov na drugih fakultetah) ter negativne osebne izkušnje.

Po mnenju vprašanih so glavne odlike študijskega programa širina izobrazbe ter širok krog možnih zaposlitev, splošna razgledanost zaradi dobre teoretične podlage, dober ugled EF (diploma in naziv, konkurenčnost ostalim primerljivim šolam v Evropi), izbirni predmeti ter manjše skupine študentov v višjih letnikih, skupinsko delo in projektno delo, pridobivanje znanja o ureditvi EU, potek izpitov po končanem semestru, zanimivi določeni predmeti, strokovnost - aktualnost nekaterih profesorjev in asistentov ter uporaba praktičnih primerov pri nekaterih predmetih, dostopnost večine profesorjev za kakršna koli vprašanja, ažurnost študijskih primerov, poznanstva z veliko ljudmi, vzpodbujanje podjetniškega razmišljanja, angleški jezik, neobveznost vaj in predavanj, možnost študija v tujini na dodiplomskem in podiplomskem študiju (priznavanje kreditnih točk), javna predstavitev seminarjev, študij tujih primerov, zahtevnost študija, disciplina, dobra organizacija predavanj in izpitov (veliko izpitnih rokov), spletnega in fizičnega referata, visoka stopnja samostojnega študija ter samoiniciativnost, ekonomski oddelek zaradi manjšega števila študentov, smer trženja (dobri profesorji, ni veliko učenja na pamet), finančna smer (široka usmeritev), poslovno informacijska smer (kombinacija ekonomije ter informatike), računovodska smer (logika v računovodstvu), CERŠ-eve delavnice ter ostala dodatno organizirana izobraževanja.

Opredelevanja diplomantov ob vprašanju glede slabosti študijskega programa, ki so ga dokončali, so bila naslednja: Skoraj vsi so menili, da je preveč teorije in premalo prakse na vseh študijskih programih (redno obiskovanje predavanj študentu onemogoča pridobitev delovnih izkušenj, po katerih sprašujejo vsi delodajalci), poleg tega so omenjali zastarelost programa (program neprilagojen na trenutne razmere na trgu), snovi in literature, veliko vprašanih je motil tudi neoseben odnos med profesorji in študenti (pomanjkanje ustnih

izpitov, nekorektnost in nezainteresiranost nekaterih profesorjev – zamujanje na predavanja, na zagovore izpitov, iskanje neznanja na izpiti), profesorji so v večini teoretiki in imajo premalo znanja o realnih razmerah (premalo stika s prakso in nepoznavanje najnovejših teoretičnih izsledkov), premalo gostovanj strokovnjakov iz podjetij ter tujih profesorjev, množičnost vpisa (preveliko število študentov na profesorja, preveč študentov v skupini), ponavljanje vsebin pri določenih predmetih, predolg študij, premajhna specializacija študijskih smeri (ni bistvenih razlik med posameznimi smermi, prepozna usmeritev na določeni program), učenje na pamet, prekratka obvezna praksa (vsaj pol leta), majhna izbira izbirnih predmetov, slaba pokritost nekaterih področij (področje davkov, računovodstva, informatike, tujih jezikov, medčloveških odnosov, kadrovanja, komunikacije, predpisov in zakonov), premajhno spoznavanje slovenskega gospodarstva (premalo študijskih primerov iz slovenske prakse, ni ekskurzij v podjetja), nefleksibilnost sistema, omogočeno kampanjsko učenje, pomanjkanje timskega dela, premalo projektnega dela doma in sodelovanja s tujino itd.

Nasveti diplomantov za izboljšavo kakovosti študija na EF so: kadri na EF bi morali imeti izkušnje tudi v gospodarstvu in stike z realnim svetom, manjši vpis na EF (strožji vpis na EF), da bi se lahko profesorji posvetili tudi individualnemu delu s študenti, EF bi morala nudila več sodelovanja s podjetji in z gospodarstvom ter več prakse (obvezna praksa najmanj pol leta, obvezna vsakoletna praksa, organizacija prakse študentom s strani EF, povezovanje EF s podjetji) in manj teorije (povezava teorije s prakso, manj teoretiziranja o ekonomski zgodovini). Ostali predlogi so se glasili: atraktivnejši predmeti z bolj aktualno tematiko, povečanje števila predmetov logične narave, več ur tujih jezikov ter obvezna dva tuja jezika (angleški jezik obvezno tudi v 3. in 4. letniku), manjše skupine študentov ter med predavanji vključeni razgovori, posodobitev gradiva ter literature, več gostovanj gospodarstvenikov in tujih profesorjev, specializacija na začetku študija (bolj specifični predmeti glede na izbrano študijsko smer), več izbirnih predmetov in raziskovalnega dela, več študijskih primerov iz slovenske in ne ameriške prakse, več sodobnih študijskih primerov, večje spodbujanje podjetništva, organizacija ekskurzij v podjetja, ustanovitev učnih podjetij in delavnic (simulacije – npr. lovne igre, delo na konkretnih primerih – krizni management, strategija razvoja itd., več terenskega dela), večja prisila študentov v sprotno delo (obvezne vaje, predavanja, več seminarjev, domače naloge), praktično zasnovani izpiti (pisni in ustni izpiti), boljša pokritost določenih področij (zavarovalništvo, davki, finančna branža itd.), obvezna izmenjava študentov s tujino, obveščanje o poklicnih možnostih v okviru posameznih predmetov itd.

Na vprašanje, kako so se diplomanti preživljali v času študija, je 442 (55,3 %) diplomantov odgovorilo, da so prejeli štipendijo. Med štipendijami so bile najpogosteje omenjene kadrovska, republiška (socialna, Zoisova), državna štipendija, poleg tega pa so nekateri prejeli tudi občinsko štipendijo za nadarjene, štipendijo iz združenih sredstev ter slovenske znanstvene fundacije. 542 (67,8 %) diplomantov je med študijem tudi delalo preko študentskega servisa, 586 (73,3 %) diplomantov so podpirali starši, 48 (6 %) jih je že med študijem imelo redno zaposlitev, 50 (6,3 %) pa se jih je preživljalo na drugačne načine, npr.

prejemanje družinske pokojnine, opravljanje honorarnega dela ali projektnega dela, vodenje knjigovodstva za s.p.-je, podpora ostalih družinskih članov (mož, bratje itd.), študentsko posojilo pri banki, delo v tujini, delo na EF kot demonstrator, inštruiranje, profesionalni šport, investicije v vrednostne papirje, špekulacije s finančnimi instrumenti, trgovanje z nepremičninami, članstvo študentske organizacije (parlament, vlada).

4.3.1 Sodelovanje z EF po dokončanem študiju

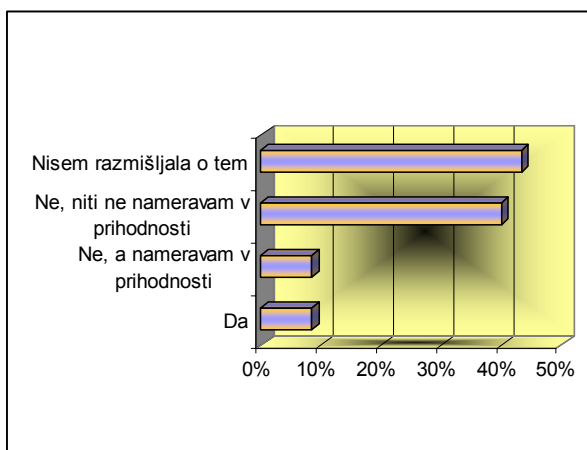
Rezultati ankete kažejo, da je sodelovanje diplomantov Ekonomije z EF šibko: kar 492 (61,6 %) jih je odgovorilo, da ne sodelujejo več in le 296 (37 %) še ohranja stike. Med sodelujočimi diplomanti je največ članov Alumni kluba, najmanj pa takih, ki z EF občasno sodelujejo kot gostujoči predavatelji. Nekaj diplomantov sodeluje po dokončanem študiju z EF v več kategorijah (podrobnejši prikaz rezultatov je v Tabeli 5 v prilogi, na str. 5). Precej diplomantov pa ohranja stike z EF na drugačne načine, kot npr.: podiplomski študentje, demonstratorji vaj pri posameznih vajah na EF, asistenti pri posameznih predmetih na dodiplomskem študiju, mentorji študentom iz tujine, zaposleni na EF, poslovno sodelovanje z EF, pomočniki profesorjev pri pisanju člankov in literature, slušatelji profesorjev, obiskovalci predavanj zunanjih gostov ter knjižnice. Na vprašanje, kaj bi tiste, ki trenutno ne sodelujejo z EF, vzpodbudilo k prihodnjemu sodelovanju, jih je kar nekaj odgovorilo, da nič oz. da ne vedo, saj ali trenutno nimajo časa ali pa v sodelovanju z EF ne vidijo nobenih poslovnih koristi (udeležba ne pripomore k napredovanju v službi, k višjemu plačilu itd.). Nekaj diplomantov se ne more udeležiti CISEF seminarjev, saj jim udeležba ni odobrena s strani delodajalca, zasebno pa nimajo dovolj motivacije za obisk. Med predlogi so bili najpogostejši odgovori naslednji: večja ponudba in boljše obveščanje o dogodkih s strani EF (bolj usmerjeni seminarji, brezplačna predavanja domačih in tujih strokovnjakov, soočanja s potencialnimi delodajalci, delavnice in uporabni seminarji, podajanje praktičnih izkušenj na predavanjih – ne le teorije, okrogle mize, spoznavanje mlajših perspektivnih kadrov, dopis oz. vabilo EF na dom), cenejši podiplomski študij, kar nekaj diplomantov pa si želi sodelovati z EF v pedagoškem procesu (izvajanje tečajev, delavnic, vaj s področja informatike; predstavitev dela, ki ga opravljajo; svetovanje študentom; sodelovanje pri projektih trženja; projektno delo v sodelovanju s podjetjem, kjer so zaposleni - EF; kot predavatelj, asistent, demonstrator; gost na predavanjih; ponuditi možnost opravljanja prakse študentom v podjetju) ali vsaj sodelovanja s profesorji EF. Nekateri so tudi predlagali prireditve socialnega značaja (občasna srečanja z bivšimi študenti ali ureditev spletnega foruma za bivše študente EF).

4.3.2 Podiplomski študij na EF

Izmed treh opcij podiplomskega študija (specializacija, magistrski študij, doktorat) se največ diplomantov odloča za magistrski študij (glej Sliko 6, na str. 30), medtem ko o vpisu na specializacijo (glej Sliko 5, na str. 30) ali na doktorat (glej Sliko 7, na str. 30) v večini še niso razmišljali ali pa se na njiju niti v prihodnosti ne nameravajo vpisati. Podrobnejši rezultati analize o podiplomskem študiju so prikazani v prilogi v Tabelah 6, 7 in 8 na str. 5, 6. Prav tako je v prilogi prikazana Tabela 9, na str. 7, s frekvenčno porazdelitvijo diplomantov po

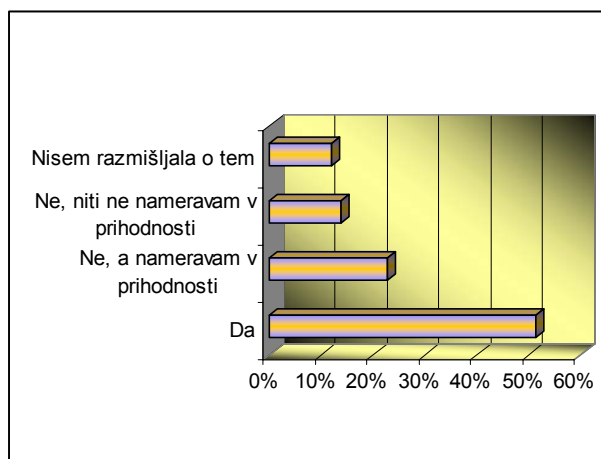
posameznih institucijah, kjer so oz. trenutno opravljajo podiplomski študij. Čeprav se konkurenca EF glede podiplomskega študija povečuje, rezultati anket kažejo, da diplomanti Ekonomije v večini ostajajo zvesti EF in se za podiplomski študij še vedno pretežno odločajo na njej. Tako je od 382 diplomantov, ki so že vpisali podiplomski študij, do sedaj 276 (72,3 %) diplomantov Ekonomije podiplomski študij opravljalo/opravljajo na EF, 80 (20,9 %) ga je opravljalo/opravljala na drugih institucijah v Sloveniji, 26 diplomantov (6,8 %) pa je obiskovalo/obiskuje institucije v tujini.

Slika 5: Podiplomski študij – specializacija



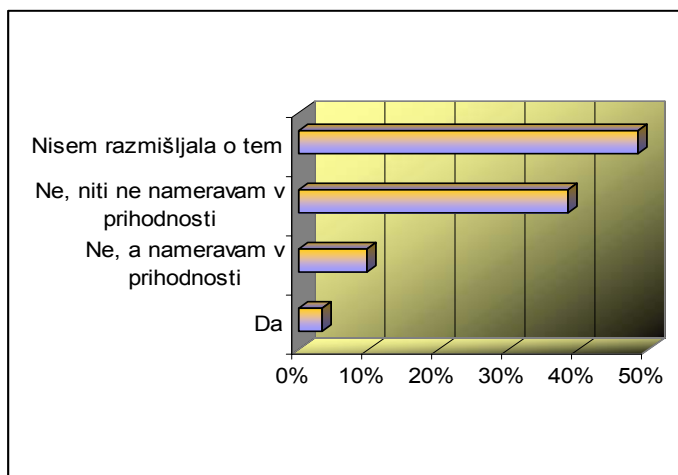
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 6: Podiplomski študij – magisterij



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 7: Podiplomski študij – doktorat



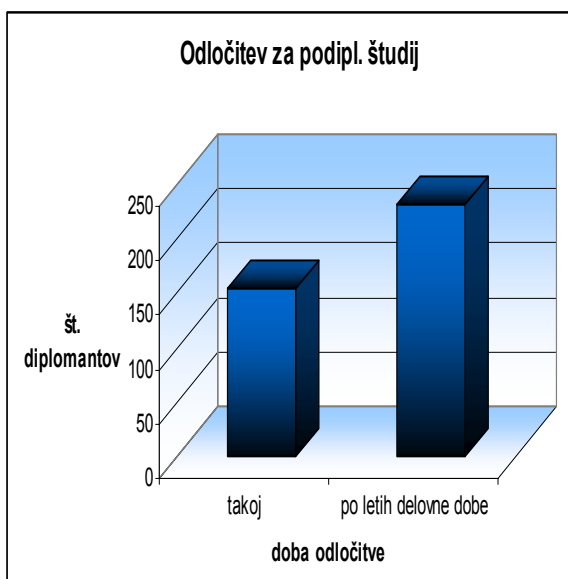
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Za podiplomski študij se je na splošno odločilo največ študentov zaradi vse večje konkurence na trgu dela, zaradi uvedene Bolonjske deklaracije, zaradi nadgradnje znanja ter zaradi pridobitve naziva magistra oz. doktorja, zaradi lastnih ambicij ali vzpodbude s strani delodajalca. K izboru inštitucije/fakultete/univerze za podiplomski študij so največ pripomogli naslednji faktorji: povezava poslovnih in tehničnih znanj, ugled šole (mednarodne reference študija), priporočila znancev, sofinanciranje države podiplomskega študija (višina

šolnine), predmetnik, tuji profesorji in strokovne ekskurzije, ugodni pogoji vpisa na podiplomski študij, bližina kraja stalnega bivališča, pozitivne izkušnje na dodiplomskem študiju, podiplomski študij na EF kot edina opcija, povezava podiplomskega študija z delom na delovnem mestu itd.

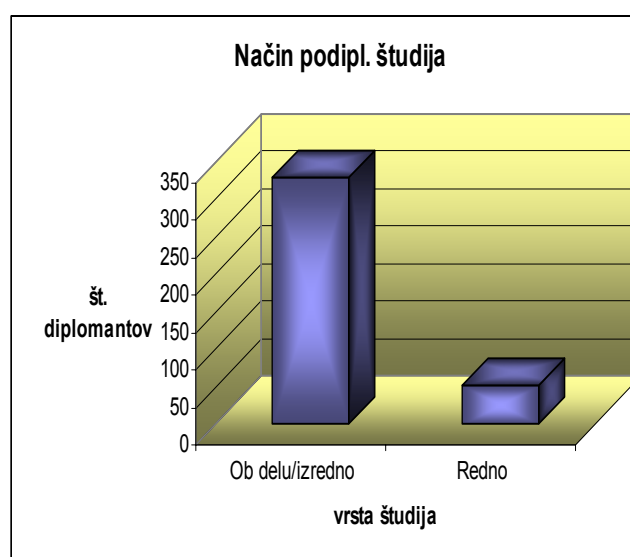
Za podiplomski študij se je večina diplomantov odločila že po nekaj letih delovne dobe, zato jih tudi več študira na podiplomskem programu ob delu/izredno (glej Sliko 9) kot pa redno. Podrobnejši podatki so prikazani v prilogi v Tabeli 10, na str. 8.

Slika 8: Odločitev za podiplomski študij



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 9: Način podiplomskega študija



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

4.3.3 Študij v tujini

Od 786 (98,4 %) odgovorov je le 57 diplomantov (7,3 %) študiralo v tujini, kar 729 (92,7 %) pa jih ni. 24 (3%) diplomantov je študiralo v tujini le na dodiplomskem študiju, 22 (2,8 %) le na magistrskem ali specialističnem študiju, 3 (0,4 %) pa le na doktorskem študiju. 8 (1 %) diplomantov je študiralo v tujini tako na dodiplomskem kot tudi na magistrskem ali specialističnem študiju, 1 (0,1 %) diplomant pa je študiral v tujini v vseh študijskih obdobjih (na dodiplomskem, magistrskem ali specialističnem ter doktorskem študiju).

Pri vprašanjih, zakaj so se odločili za študij v tujini ter kako je študij v tujini vplival na kariero, so vprašani lahko pri vsakem podvprašanju izbirali med 5 možnostmi⁶: 1. sploh ni pomembno vplival, 2. ni pomembno vplival, 3. pomembno vplival, 4. precej pomembno vplival in 5. zelo pomembno vplival. K odločitvi za študij v tujini (glej Tabelo 6, na str. 32) je najbolj pripomogla želja po pridobitvi novega znanja ter po izboljšanju znanja tujega jezika,

⁶ Sledeča razlaga oštevilčenih odgovorov velja tudi za interpretacijo rezultatov v Tabeli 7.

študij v tujini pa jim je v karieri najbolj pomagal pri večjih možnostih zaposlitve, pri dodatni osvojitvi znanja ter pri osebni rasti in samostojnosti. Med drugimi faktorji so bili naštet: boljši profesorji, boljši program, praktičnost študija, reference, pridobitev drugačnosti na trgu delovne sile (lažja pot do zaposlitve) in izkušenj, izziv, štipendija, mreže poznanstev in samostojnost.

Tabela 6: Vzroki za študij v tujini (za podrobnejše rezultate glej Tabele 11 – 16 v prilogi, na str.8 - 10 ter Slike 11 – 16 v prilogi, na str. 8 - 10)

	Št. odgovorov	Aritmetična sredina (ocene)	Modus (ocene)	Mediana (ocene)	Standardni odklon (ocene)
Pridobitev novega znanja	58	4,5	5	5	0,84
Učenje znanja tujega jezika	57	3,65	4	5	1,32
Sklepanje novih prijateljev	56	3,82	4	3	1,01
Spoznavanje različnih kultur	57	3,79	4	4	0,99
Pedagogi in sodelavci EF	21	1,76	1	1	1,48
Drugo	20	4,65	5	5	0,59

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Od sodelujočih diplomantov v anketi, ki so bili na študiju v tujini, vseh 57 (100 %) svetuje ostalim študentom, naj gredo na izmenjavo/študij v tujino. Med navedenimi razlogi za študij v tujini so naslednji: prednosti pri iskanju zaposlitve, možnosti zaposlitve v tujini, izboljšava znanja tujih jezikov, novi prijatelji (mreže), kulturna širina, nove izkušnje, osebna rast, širitev obzorja, več samozavesti, spoznanje drugačnega načina dela in obravnavanja študentov, drugačen predmetnik, več študijskih primerov in sodelovanja s podjetji, več izbirnih predmetov, vsestranska uporabnost (glej Tabelo 7, na str. 33). EF bi morala uvesti obvezno izmenjavo vseh študentov vsaj za en semester, kot je to že v praksi na ostalih evropskih fakultetah.

4.4 PODATKI O DOSEDANJIH ZAPOSLOITVAH

Diplomanti EF so po opravljeni diplomi do prve zaposlitve opravljali različne vmesne aktivnosti. 154 (19,3 %) diplomantov se je prijavilo na Zavodu za zaposlovanje, 211 (26,4 %) diplomantov je aktivno iskalo zaposlitev, 425 (53,2 %) diplomantov je imelo takojšnjo zaposlitev po diplomi, 141 (17,6 %) je opravljalo po diplomi honorarno delo, 90 (11,3 %) se jih je vpisalo na podiplomski študij, 142 (17,8 %) si je privoščilo počitnice ali potovanje, 65 (8,1 %) pa se jih je zabavalo. 100 diplomantov (12,5 %) je opravljalo druge vmesne aktivnosti, kot so: delo prek študentskega servisa, vzporedni dodiplomski študij, opravljanje

strokovne prakse pri sedanjem delodajalcu, izpopolnjevanje tujih jezikov v tujini, enoletno bivanje v tujini, praksa v tujini, vključitev v javno delo, samozaposlitev, aktivno članstvo v ŠOU-u v Ljubljani, iskanje zaposlitev preko kadrovskih agencij, gospodinjenje doma, poroka, materinstvo/nosečnost, služenje vojaškega roka, šport itd.

Tabela 7: Vpliv študija v tujini na kariero (za podrobnejše rezultate glej Tabele 17 - 23 v prilogi, na str. 10 – 12 ter Slike 17 – 23 v prilogi, na str. 10 - 12)

	Št. odgovorov	Aritmetična sredina (ocene)	Modus (ocene)	Mediana (ocene)	Standardni odklon (ocene)
Večje možnosti zaposlitve	56	3,96	5	4	1,18
Veliko znanja	58	4,10	5	4	1,09
Poznanstva in zveze	58	3,55	3	4	1,17
Delo v tujini	57	3,21	3	3	1,33
Osebna rast, več samostojnosti	58	4,41	5	5	0,94
Nič posebnega	35	1,40	1	1	1,14
Drugo	2	3	1	3	2,83

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Diplomanti so začeli iskati prvo zaposlitev različno hitro, večina pa jih je iskala že pred diplomo. Anketiranci so lahko izbirali med naslednjimi možnimi odgovori⁷: 1. že pred diplomo, 2. takoj po diplomi, 3. 1 – 3 mesece po diplomi, 4. več kot 3 mesece po diplomi, 5. sploh še nisem začel iskati (glej Tabelo 8 – Kako hitro po diplomi? in Sliko 10, na str. 34). Mnogim iskanje prve zaposlitve ni predstavljalo težav, tako da so jo našli precej hitro in enostavno. Pri tem vprašanju so lahko diplomanti izbirali med naslednjimi možnimi odgovori⁸: 1. zelo lahko, 2. še kar lahko, 3. neodločen, 4. še kar težko, 5. zelo težko (glej Tabelo 8 – Kako težko? in Sliko 11, na str. 34).

Tabela 8: Čas iskanja prve zaposlitve ter težavnost iskanja prve zaposlitve

Kako hitro po diplomi?		Kako težko?	
Št. odgovorov	787	Št. odgovorov	783
Aritmetična sredina (ocena)	1,59	Aritmetična sredina (ocena)	2,37
Mediana (ocena)	1	Mediana (ocena)	2
Modus (ocena)	1	Modus (ocena)	1
Standardni odklon (ocena)	1,02	Standardni odklon (ocena)	1,38

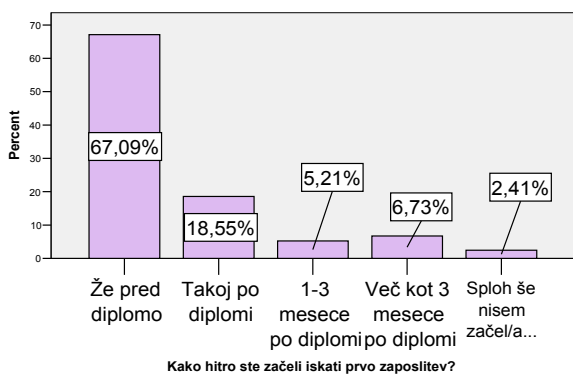
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

⁷ Sledeča razlaga oštevilčenih odgovorov velja tudi za interpretacijo rezultatov v Tabeli 8.

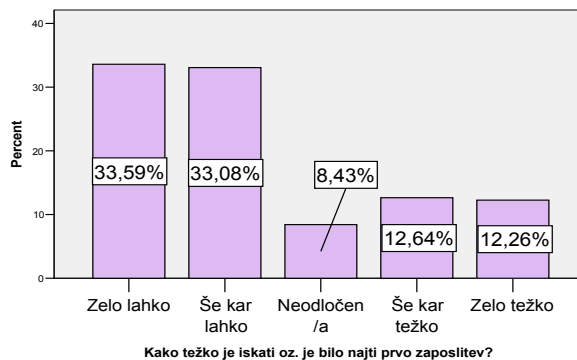
⁸ Sledeča razlaga oštevilčenih odgovorov velja tudi za interpretacijo rezultatov v Tabeli 8.

Tisti diplomanti, ki so *težko našli* svojo prvo zaposlitev, so svoje odgovore utemeljili z naslednjimi argumenti: brez delovnih izkušenj in praktično uporabnega znanja, neupoštevanje izkušenj preko študentskih servisov, brez vez in poznanstev, politična neusmerjenost, velika ponudba kadra/cenejši študentje preko študentskih servisov, negotovost želje po delu znotraj ekonomije, togost delovne zakonodaje, neaktivnost zavoda za zaposlovanje, nepoznavanje lokalnih razmer trga dela, regija stalnega bivališča zelo slabo razvita (visoka stopnja brezposelnosti), materinstvo (mlade ženske zelo težko najdejo zaposlitev), prednost moškimi, diploma ne pomeni nič več, težavnost dobiti pripravništvo (nihče nima potrpljenja za pripravnike), nerealne predstave diplomantov EF o trgu dela, preveč ponudbe diplomantov EF in premalo povpraševanja delodajalcev, neprimerno enačenje ekonomistov z drugimi visokimi poslovnimi šolami itd. Tisti pa, ki so *zlahka našli* svojo prvo zaposlitev, so odgovarjali: kadrovski štipendist (sodelovanje s podjetjem že med študijem), veze in poznanstva, zaposlitev v družinskem podjetju, samozaposlitev, dobre reference in priporočila profesorja, navdušenost delodajalca nad diplomskim delom, aktivno iskanje, delodajalec prišel sam do mene, delovne izkušnje (delo prek študentskega servisa, opravljanje obvezne prakse, honorarno delo), v 80-ih oz. 90-ih še ni bilo težko iskati zaposlitve za ekonomiste, samozavest in dovolj znanja, dobra pripravljenost na intervju za službo, diplomiranje pred letnimi dopusti podjetij, bogata ponudba razpisov delovnih mest za ekonomiste, sreča in naključje, neizbirčnost glede delovnega mesta in nezahtevnost razvoja kariere, dokončan pravičen študijski program (poslovno-informacijska smer, računovodstvo in revizija) itd.

Slika 10: Kako hitro po diplomi?



Slika 11: Kako težko?



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

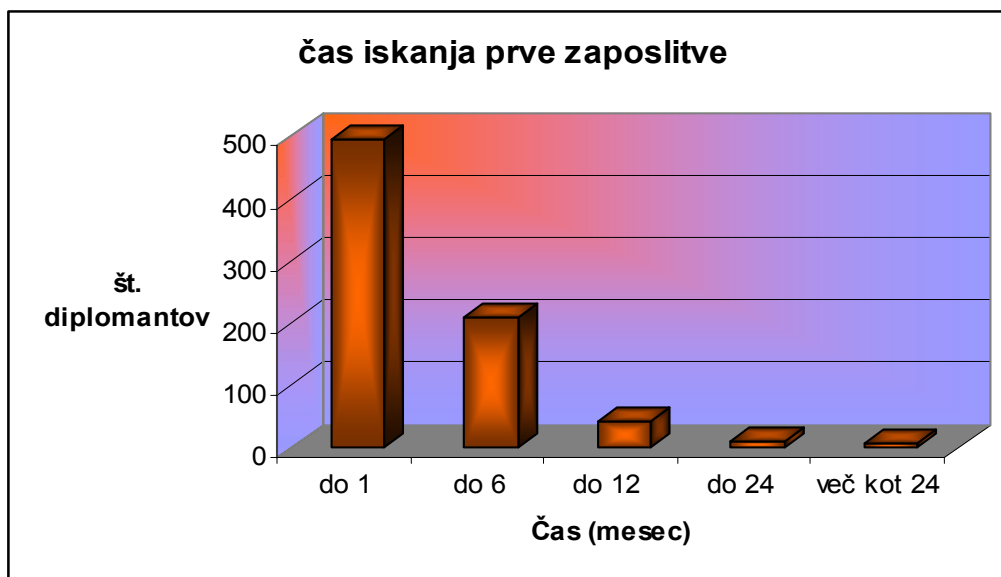
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

4.4.1 Prva zaposlitev

Od 791 (99 %) je 774 (97,9 %) diplomantov že našlo svojo prvo zaposlitev, 17 (2,1 %) pa še ne. V povprečju diplomanti EF najdejo zaposlitev v roku 1,87 meseca, večina pa že v pol meseca (glej Sliko 12, na str. 35). Opisne spremenljivke za potreben čas iskanja prve zaposlitve so podane v prilogi v Tabeli 24 ter na Sliki 24, na str. 13.

Diplomanti so za zelo pomembne aktivnosti pri iskanju prve zaposlitve označili lastno aktivnost (branje oglasov, prijave na razpise), študentsko delo, pomoč staršev, sorodnikov in ostalih znancev ter kadrovske štipendije. Pri iskanju prve zaposlitve so bile najpogosteje neuporabljene oz. zelo nepomembne naslednje aktivnosti: CERŠ (verjetno zaradi svojega le 4-letnega delovanja), pomoč pedagoških delavcev EF ter tudi zavod za zaposlovanje. Podrobnejša frekvenčna porazdelitev po posameznih odgovorih in opisne spremenljivke so prikazane v prilogi (Tabela 25, na str. 14). Med drugimi načini/aktivnostmi, ki so se diplomantom pri iskanju prve zaposlitve zdeli še pomembni, so: kadrovske agencije, diplomska naloga s tematiko podjetja, AISEC, direktno komuniciranje s podjetji, naključje in sreča, dobra predstavitev sebe na intervjuju, sejem zaposlitvenih možnosti, Zoisova štipendija ter samozaposlitev v času študija.

Slika 12: Potreben čas za prvo zaposlitev



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Poleg pripravništva se je kar 449 (58,2 %) diplomantom bilo potrebno dodatno izobraževati na prvem delovnem mestu, 322 (41,7 %) pa ne. Tisti, ki so odgovorili pritrdilno, so označili še pomembnost področij dodatnega izobraževanja. Diplomanti označujejo prenos znanja kolegov ter prakso za najpomembnejši način učenja, prav tako je na prvem delovnem mestu velikokrat pomemben samostojni študij, najmanjšemu številu diplomantov pa se je bilo potrebno dodatno izobraževati v tujini, zato so mnogi to kategorijo označili za sploh nepomembno. (Opisne spremenljivke ter grafični prikaz sta podana v prilogi Slike 25 – 30, na str. 15, 16). Med drugimi faktorji, ki so jih morali diplomanti osvojiti na prvem delovnem mestu, so bili najpogosteje naštet: licence, certifikati in dovoljenja, tečaji tujih jezikov, seminarji in delavnice, strokovni in državni izpiti, carinski izpiti, interna izobraževanja v podjetju, vodenje kolegov itd.

Specifična znanja in sposobnosti, ki so si jih morali diplomanti pridobiti v teku kariere sami, na podlagi delovnih izkušenj ali z dodatnim usposabljanjem, so: znanja računalniških programov, branje bilanc in finančnih kazalnikov, znanje prava, tuji jeziki, komuniciranje (ustno in pisno), delo z ljudmi, pedagoško-andragoška znanja, specifična znanja na delovnem mestu, pogajalske spretnosti, davčna zakonodaja, analitsko razmišljanje, čustvena inteligenca, retorika, timsko delo, planiranje, mednarodno poslovanje, sestavljanje pogodb, obračun plač, upravljanje s tveganji, prilagodljivost. Novo pridobivanje znanj sega na različna področja, npr. področja trženja, zavarovalništva, bančništva, financ, računovodstva, programiranja, organizacije proizvodnje, nepremičnin, logistike, javnih naročil, vodenje projektov, vsa praktična znanja oz. prenos teorije v prakso itd.

Za boljšo pripravljenost študentov na delo v praksi diplomanti predlagajo: več soočanja študentov z realnimi problemi/več praktično naravnane izobraževanja (projekti, študijski primeri, boljše sodelovanje EF z gospodarstvom) ter manj teorije, manj vpisanih študentov, daljša obvezna strokovna praksa, ekskurzije po različnih podjetjih in institucijah, več ur informatike, učenje poslovnega komuniciranja, retorike, seznanitev s specifikacijami podjetja, itd. Študentje morajo biti samozavestni, poštene ter odgovorni za svoje delo, spremljati morajo domače in tuje strokovne revije, opravljati različna dela, povezana s študijsko smerjo prek študentskih servisov (pridobiti si čim več izkušenj) ter odložiti diplomo in s statusom študenta iskati delodajalce in začeti delati pri njih (diploma nima več vrednosti, veljajo le še izkušnje), študirati v tujini, članstvo v študentskih združenjih (MG, AISEC itd.), samostojno osvajati znanja, pripravljenost na dodatno izobraževanje, biti kritični do študija (razumevanje študija in sposobnost prenosa znanja v prakso), iskati razpise za kadrovske štipendiste, navezovati stike, naučiti se, kako se dobro pripraviti na intervju za službo in se znati promovirati, aktivno spremljati področja, kjer se želijo zaposliti itd.

Zelo zanimivi so rezultati pri vprašanju, pri katerem so diplomanti morali pripisati pomembnost naštetim sposobnostim na delovnem mestu ter se opredeliti, koliko teh sposobnosti so si razvili s pomočjo EF. Odstopanja v sposobnostih, ki so potrebne na delovnem mestu (DM) ter pri tistih, ki so pridobljene na EF, so lepo vidna iz spodnjega grafa (glej Sliko 13, na str. 37) ter se kažejo pri vseh naštetih sposobnostih. Zaradi možnosti izbire 6 odgovorov (1 zelo nepomembno, 5 zelo pomembno, 6 ne vem) pri vsaki sposobnosti tako na EF kot na DM, je v graf vnešena le aritmetična sredina vseh možnih odgovorov. V prilogi so podane tudi opisne spremenljivke ter natančni grafični prikazi (glej Tabelo 26, na str. 17 – 22 in Tabelo 27, na str. 23) frekvenčne porazdelitve odgovorov za vsako vrlino posebej.

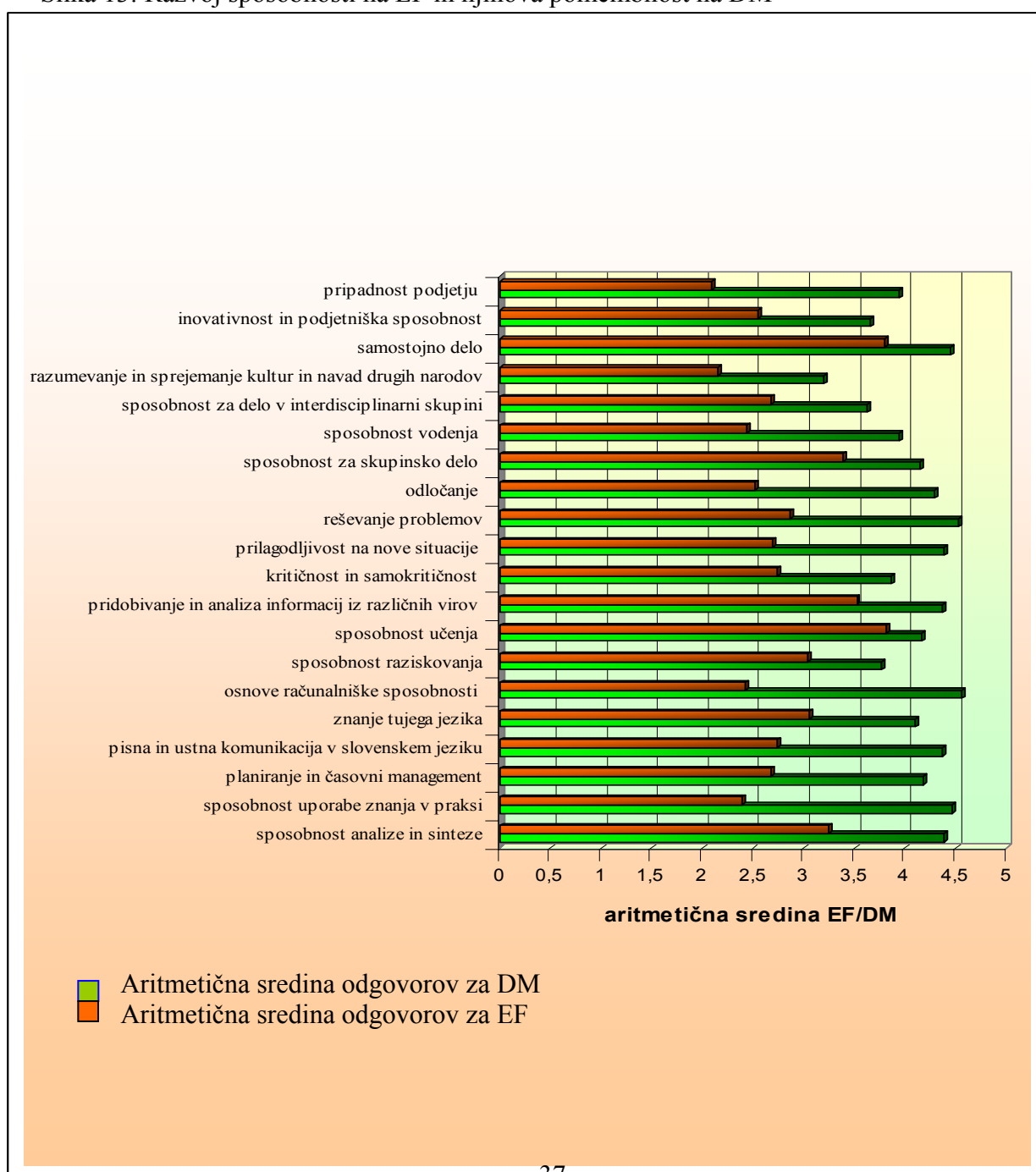
Na naslednjem grafu (glej Sliko 14, na str. 38) so prikazane razlike v aritmetičnih sredinah med sposobnostmi, potrebnimi na delovnem mestu in pridobljenimi na EF. Iz grafa je razvidno, da so zahtevane sposobnosti na delovnem mestu na vseh področjih večje, kot je dejansko znanje le-teh sposobnosti, pridobljenih na EF. Zanimivo pa je, da se največje razlike v potrebnih in pridobljenih znanjih kažejo prav pri računalniških sposobnostih, pri uporabi znanja v praksi in v pripadnosti podjetju, najmanjše razlike med zahtevami podjetij in znanjem, ki ga nudi EF, pa so v sposobnosti učenja, samostojnosti pri dela in v sposobnosti

raziskovanja. Navsezadnje pa to niti ni tako zaskrbljujoče, saj razvoj sloni na odprtosti in učljivosti zaposlenih do vsega novega.

4.4.2 Sedanja zaposlitev

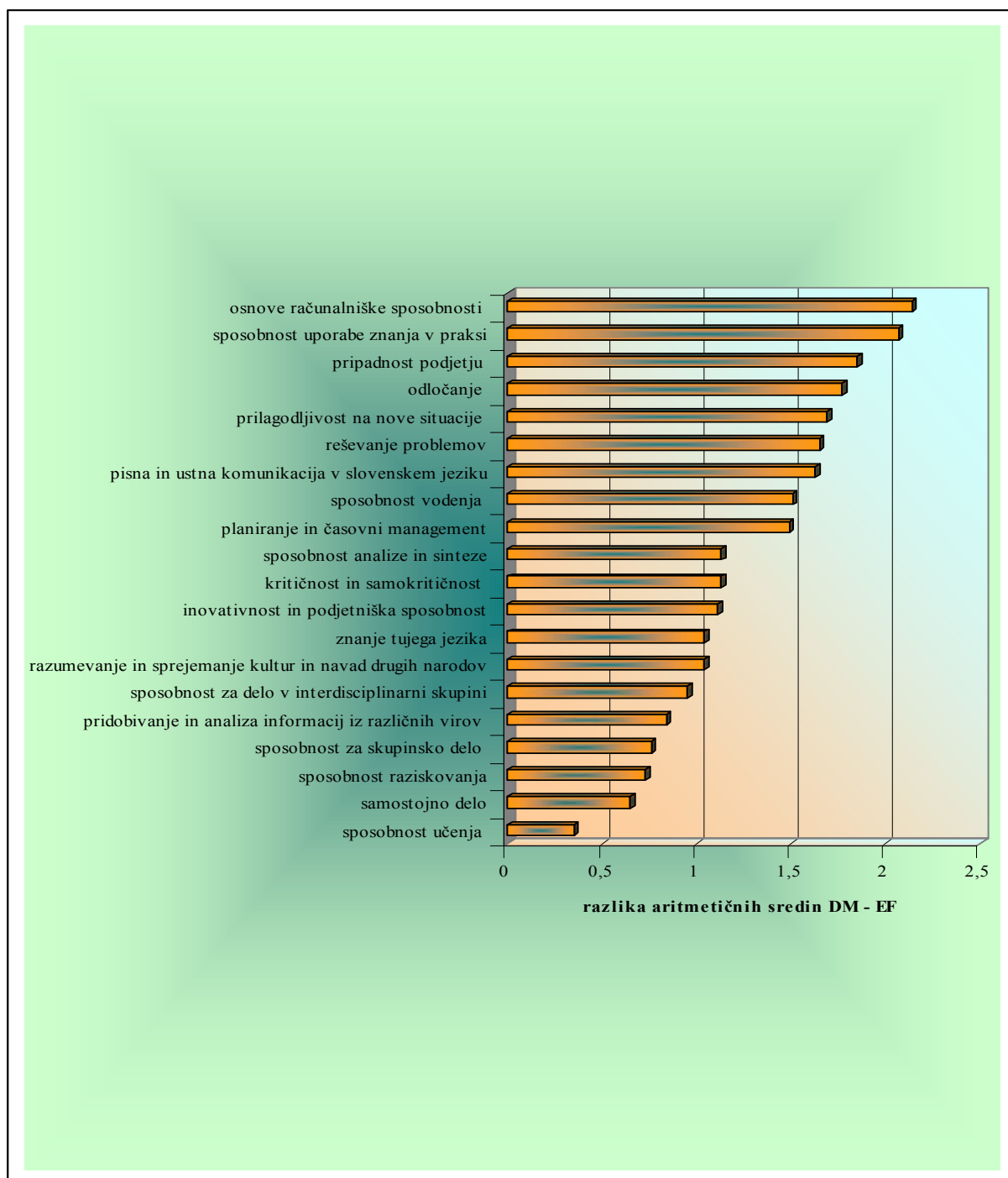
Od 733 (96,7 %), ki so odgovorili na vprašanje o trenutni zaposlitvi, je bilo 760 (98,3 %) diplomantov zaposlenih, 13 (1,7 %) pa jih ni bilo. 344 (46,9 %) diplomantov je že zamenjalo prvega delodajalca, 390 (53,1 %) pa jih je še vedno na prvem delovnem mestu. Diplomanti, ki so že zamenjali prvega delodajalca, so iskali informacije o novi zaposlitvi na različne načine (glej Tabela 9, na str. 39). Največ jih je našlo zaposlitev preko oglasov (39,9 %), najmanj pa se jih je pri iskanju nove zaposlitve obrnilo na pomoč pedagoških delavcev EF (le 1 %).

Slika 13: Razvoj sposobnosti na EF in njihova pomembnost na DM



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 14: Razlika aritmetičnih sredin med potrebami na DM in pridobljenim znanjem na EF pri posameznih sposobnostih



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Pod drugačnimi načini za dostop do informacij o zaposlitvi so diplomanti našli: stiki s tujimi šolami (veze in poznanstva v tujini), delo po pogodbi ali honorarno delo, delo prek študentskega servisa, delo v hčerinskem podjetju, delodajalec je našel sam kandidata (head

hunter-ji, konkurenčno podjetje), samozaposlitev, oglasna deska na EF, poslovni kontakti, sejem top-job, prevzem oz. pripojitev podjetja.

Največ diplomantov je zaposlenih za nedoločen čas (642 ali 84,8 %). Sledijo diplomanti z zaposlitvijo za določen čas (74 ali 9,8 %), 32 (4,2 %) je samozaposlenih, 9 (1,2 %) pa je trenutno zaposlenih na drugačen način (delo preko avtorske pogodbe, delo preko študentskega servisa, delo s poskusnim rokom, pripravništvo, honorarno delo). Frekvenčna porazdelitev diplomantov po delovni dobi (število mesecev) pri sedanjem delodajalcu je prikazana v prilogi (Slika 31, na str. 24).

Tabela 9: Načini iskanja informacij o novi zaposlitvi

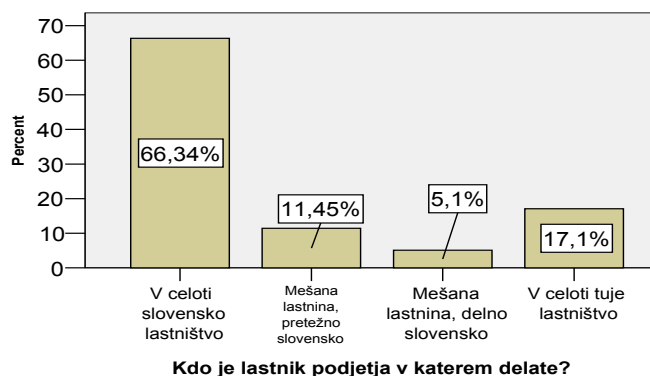
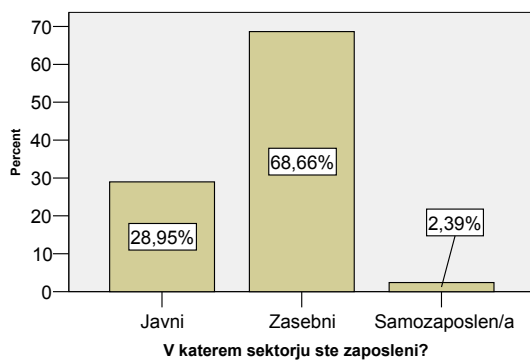
Način iskanja informacij	Frekvenčna porazdelitev (%)
Nisem še iskal	163 (20,4 %)
Oglas v časopisu	319 (39,9 %)
Oglas na internetu	236 (29,5 %)
Sorodniki, prijatelji	262 (32,8 %)
Kadrovske agencije	137 (17,1 %)
Zavod za zaposlovanje	68 (8,5 %)
Center za svetovanje in razvoj študentov na EF	13 (1,6 %)
Pedagoški delavci EF	8 (1 %)
Strokovna praksa preko EF	10 (1,3 %)
Študijsko delo (seminarske naloge, projekti)	29 (3,6 %)
Drugo	79 (9,9 %)

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Največ anketiranih je zaposlenih v zasebnem sektorju (68,7 %), najmanj pa je samozaposlenih (2,4 %). Skoraj 2/3 diplomantov dela v podjetjih, ki so v celoti v slovenskem lastništvu, nato sledijo zaposleni v podjetjih, ki so v celoti v tujem lastništvu, najmanj pa je med diplomanti zaposlenih v podjetjih v mešani lastnini, delno slovensko. Vrsto sektorja in lastništvo podjetij, v katerih so diplomanti zaposleni, prikazujeta spodnja grafa.

Slika 15: Sektor

Slika 16: Lastništvo podjetja



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Opisne spremenljivke za vprašani o sektorju ter lastništvu podjetij so prikazane v prilogi (Tabela 28, na str. 24). V prilogi je tudi priložena frekvenčna porazdelitev diplomantov, zaposlenih po posameznih funkcijskih področjih znotraj podjetja (Tabela 30, na str. 25). Največ diplomantov je zaposlenih na funkcijskem področju denar in finance (17,9 %), v računovodstvu in reviziji (14,1 %) ter v prodaji in nabavi (13 %).

Iz frekvenčne porazdelitve delovnih mest diplomantov glede na gospodarsko dejavnost (glej Tabelo 29 v prilogi, na str. 24), je vidno, da je največ diplomantov zaposlenih na nerazvrščenem področju/drugo, v finančnem posredništvu ter v javni upravi, socialno zavarovanje. Glede na položaj v službi je največ diplomantov zaposlenih na delovnem mestu strokovnega (so)delavca, najmanj diplomantov pa je zasedalo mesto člana uprave ter raziskovalca, kar je razvidno iz spodnje tabele.

Tabela 10: Delovno mesto/položaj v sedanji službi

		Delovno mesto, položaj v sedanji službi:	Frekvenca	Procent (%)
Št. odgovorov	758	Predsednik uprave ali glavni direktor	35	4,4
		Član uprave	16	2,0
		Direktor sektorja organizacijske enote	49	6,1
		Vodja oddelka	188	23,5
		Svetovalec	104	13,0
		Strokovni (so)delavec	215	26,9
		Raziskovalec	13	1,6
		Izvajalec	54	6,8
		Drugo	84	10,5
		Standardni odklon	2,02	SKUPAJ ODGOVOROV:
		Manjkajoči odgovori:	41	5,1
		SKUPAJ:	799	100

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Druga delovna mesta: analitik, projektant, prokurist, pedagog, receptor, referent, pripravnik, borzni posrednik, finančni načrtovalec, komercialist, kontrolor, knjigovodja, notranji revizor, namestnik (direktorja, vodje oddelka, vodje OE), izvršni direktor, direktor malega podjetja, direktor projektov, pomočnik direktorja, svetovalec direktorja itd.

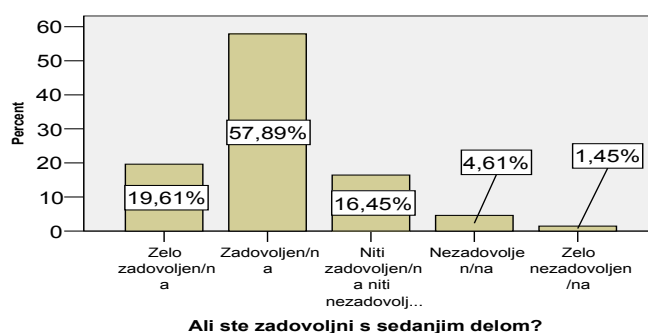
Večina diplomantov je zadovoljna s sedanjim delom, ki ga opravljajo. Le malo diplomantov je takih, ki z njim niso zadovoljni (glej Tabelo 11 in Sliko 17, na str. 41). Na vprašanje, če se jim zdi sedanja služba idealna oz. če ustreza njihovim pričakovanjem, pa so pritrdilni odgovori skoraj izenačeni z negativnimi (glej Tabelo 12 in Sliko 18, na str. 41).

Najpogostejši dejavniki, ki zaposlene navdušujejo, so: samostojno in odgovorno delo, samoiniciativnost, dobri odnosi s sodelavci (dober tim) in z vodstvom, zanimivo, razgibano, kreativno, raziskovalno delo (visoka motivacija, izkoriščanje potencialov), možnosti izobraževanja znotraj delovnega mesta (seminarji, projekti), nagrajevanje uspeha (plačilo po učinku), možnost mednarodnih izkušenj (potovanje po svetu), možnost napredovanja, možnost za osebni razvoj, varna zaposlitev, fleksibilen delavnik in dovolj prostega časa (čas za družino), bonitete, ni vpliva politike na poslovanje podjetja, bližina delovnega mesta stalnemu prebivališču, vizija in cilji podjetja (kultura podjetja), mreže poznanstev itd. Med dejavniki, ki zaposlene motijo, so: monotonost dela (ni izzivov, ni dinamičnosti), nesamostojnost, neizkoriščeni osebni potenciali, ni timskega dela, nenaklonjenost vodstva novim idejam (slabo vodstvo, nestrokovno vodstvo, žaljiv odnos nadrejenih do podrejenih), hierarhična urejenost firme, slaba plača, nezmožnost napredovanja, nereden delovni urnik, velike obremenitve in stres na delovnem mestu (9 - 10 urni delavnik), vmešavanje države, slabi odnosi v kolektivu, delovno mesto za nižjo izobrazbo, diskriminacija žensk, ni stikov s tujino, preveč birokracije (prepogosto spreminjanje zakonov) in pisarniškega dela, preveč/premalo terenskega dela, rigidnost javnega sektorja itd.

Tabela 11: Zadovoljstvo s sedanjim delom

Slika 17: Zadovoljstvo s sedanjim delom

Št. odgovorov	760
Aritmetična sredina	2,10
Mediana	2
Modus	2
Standardni odklon	0,82



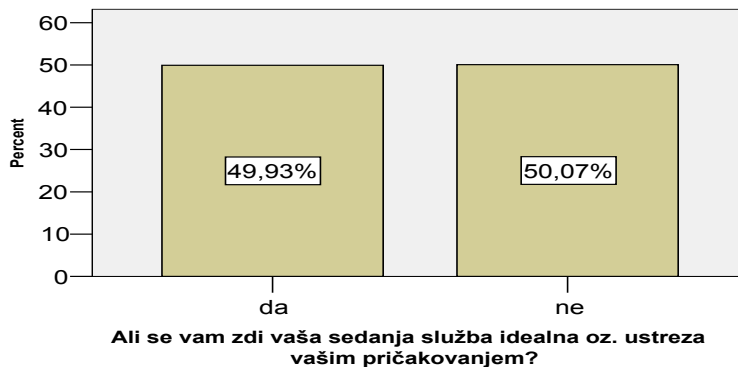
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 12: Idealnost službe

Slika 18: Idealnost službe oz. ustreznost pričakovanjem

Št. odgovorov	747
Aritmetična sredina	1,50
Mediana	2
Modus	2
Standardni odklon	0,5

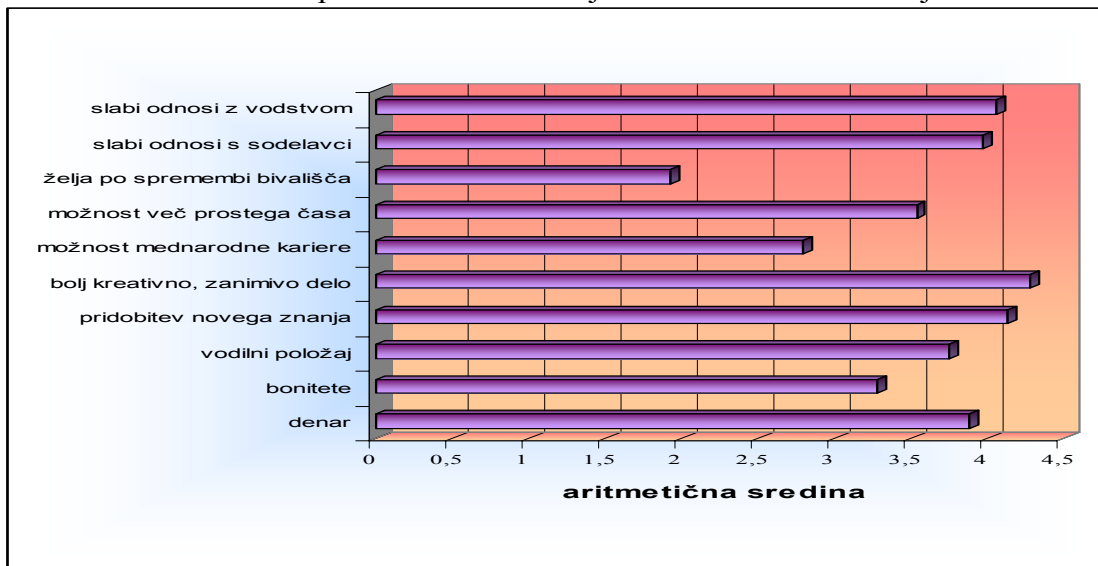


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Glede na dejavnike, ki diplomante na delovnem mestu navdušujejo oz. motijo, je povezana tudi izbira motivacijskih elementov, zaradi katerih bi bili diplomanti pripravljeni zamenjati službo. Rezultati ankete so zanimivi, saj bi večina diplomantov prej zamenjala službo zaradi osebnostnih razlogov kot materialnih. Največ jih je odgovorilo, da bi zamenjali službo, če bi jim bilo ponujeno bolj zanimivo in kreativno delo ali pa v primeru slabih odnosov z vodstvom in sodelavci. Za večino anketirancev sta sprememba bivališča in možnost mednarodne kariere nepomembna motivacijska elementa, zaradi katerih bi zamenjali službo.

Slika 19: Pomembnost posameznih motivacijskih elementov za zamenjavo službe



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Navkljub delovnim izkušnjam je kar 250 (33,6 %) diplomantov neodločenih, kako težko oz. lahko bi bilo za njih poiskati novo zaposlitev. Odgovori o težavnosti iskanja nove zaposlitve so med seboj precej uravnoteženi.

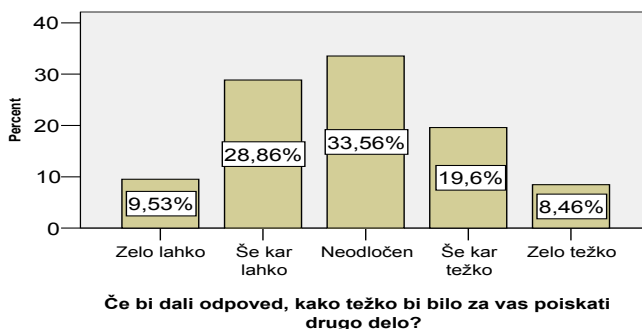
Tabela 13: Težavnost

Slika 20: Težavnost iskanja nove zaposlitve

iskanja

nove zaposlitve

Št. odgovorov	745
Aritmetična sredina	2,89
Mediana	3
Modus	3
Standardni odklon	1,09



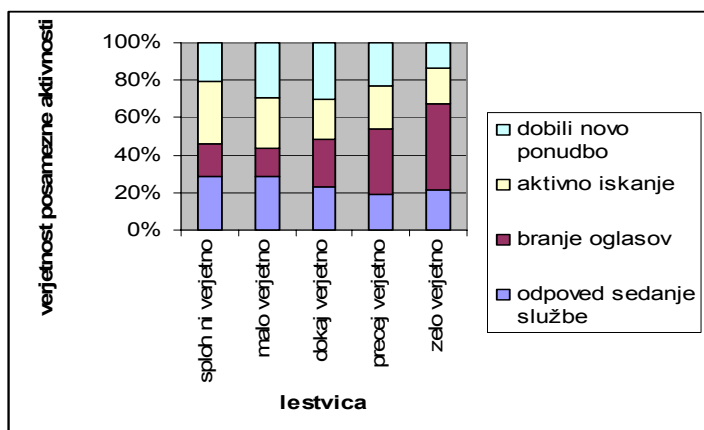
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Diplomanti, ki so *neodločeni*, pravijo, da ne poznajo sedanje situacije na trgu dela, saj službe trenutno ne iščejo, pri nekaterih pa neodločenost izvira iz poznavanja problemov svojih vrstnikov pri iskanju službe. Prav tako so mnogi odločeni, da bi si pred odpovedjo zagotovili novo delovno mesto. Na splošno velja prepričanje, da ekonomistom ni težko najti službe, če niso izbirčni. Argumenti za *težavnost* iskanja drugega delodajalca so naslednji: nerazvitost regije stalnega bivališča (visoka stopnja brezposelnosti), družina in majhni otroci (diskriminacija mladih žensk), nasičenost trga dela z ekonomisti, neizkušenost ali specifične izkušnje, brez zvez in poznanstev, premajhna razpoložljivost delovnih mest, ustreznih osebnim pričakovanjem (plača, napredovanje, odgovornost, kreativno delo itd.), slabo stanje slovenskega gospodarstva, neprehodnost iz javnega sektorja v gospodarstvo, nenaklonjenost k tveganju, previsoka izobrazba (delodajalci se izogibajo visoko izobraženega kadra) itd. Argumenti za *enostavno* iskanje nove službe: razpolaganje z veliko izkušnjami/strokovnim znanjem, poznanstva in zveze (politične veze), ustreznost starost, prilagodljivost, dobre reference, dober CV, izkušnje v tujini, delovne izkušnje v multinacionalki večajo vrednost na trgu dela, znanje 3 tujih jezikov, magisterij, dobri odnosi s sodelavci, urejenost družinskega okolja, komunikativnost, dosednji dobri rezultati, veliko povpraševanje po ekonomistih, študij v tujini ter diploma MBA, izkušnje s področja davkov – malo specifičnih strokovnjakov, prejemanje vsakodnevnih ponudb za zamenjavo službe itd.

Pri naslednjem vprašanju so vprašani ocenjevali verjetnosti, povezane z zamenjavo službe. Opisne spremenljivke so priložene v prilogi (Tabela 31, na str. 26).

Slika 21: Verjetnosti povezane z zamenjavo službe v bližnji prihodnosti



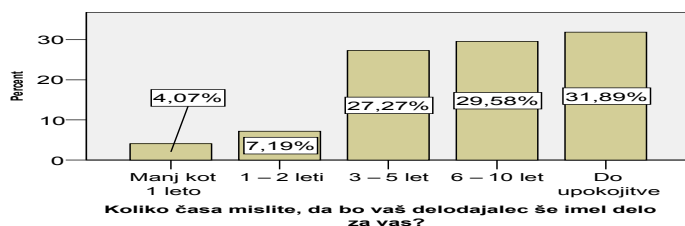
Legenda:

Lestvica	Odpoved sedanje službe (%)	Branje oglasov (%)	Aktivno iskanje (%)	Dobili novo ponudbo (%)
Sploh ni verjetno	18,47	11,35	21,45	13,53
Malo verjetno	39,49	20,99	37,93	41,03
Dokaj verjetno	18,32	20,43	16,62	24,36
Precej verjetno	10,8	19,43	12,64	12,82
Zelo verjetno	12,93	27,8	11,36	8,26

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Na vprašanje, koliko let bo sedanji delodajalec še imel delo zanje, jih še vedno največ vprašanih diplomantov meni, da do upokojitve, veliko anketiranih pa ne misli tako. Opisne spremenljivke so opisane v Tabeli 32 v prilogi, na str. 26.

Slika 22: Število let zaposlitve v prihodnosti pri sedanjem delodajalcu



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

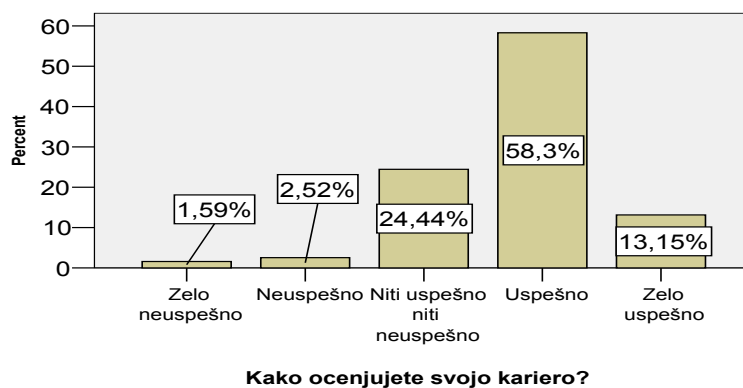
4.4.3 Uspešnost kariere

Več kot polovica diplomantov Ekonomije ocenjuje svojo kariero kot uspešno, približno ena četrtnina je glede svoje uspešnosti neodločena, nezadovoljnih ali zelo nezadovoljnih pa je le nizek odstotek.

Tabela 14: Ocena kariere

Slika 23: Ocena kariere

Št. odgovorov	753
Aritmetična sredina	3,79
Mediana	4
Modus	4
Standardni odklon	0,76



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005. Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Diplomanti, ki so glede uspešnosti kariere neodločeni, menijo: brez postavljenih kariernih ambicij, nepomembnost kariere (ni smisel življenja), šele na začetku kariere (mesec delovnih izkušenj), lahko bi bilo bolje, pomanjkanje ambicioznosti, še nedoseženi vsi zastavljeni cilji, želja po horizontalnem napredovanju itd. Po mnenju večine diplomantov je njihova kariera uspešna zaradi naslednjih dejstev: strokovna usposobljenost (veliko znanja, izkušenj), prilagodljivost, kompleksnost delovnega mesta, pohvale s strani strank in vodstva, zaposlitev v uspešnem tujem podjetju, napredovanje (dosežen visok položaj, dobra plača), veliko poznanstev, nove ponudbe za službo, zelena služba, uspehi pri delovnih nalogah, projektih, dober sprejem v kolektiv, mednarodna udejstvovanja in mednarodne izkušnje, uspeh in dosežki brez poznanstev, doseženi cilji, zadostna količina prostega časa in denarja, možnost izobraževanja, visok ugled, samozaposlitev, takojšnja zaposlitev po diplomi, stalna služba blizu kraja bivanja itd. Po mnenju diplomantov neuspešnost njihove kariere označujejo naslednja dejstva: počasno napredovanje kljub znanju in sposobnostim (nezmožnost napredovanja v firmi), opravljanje rutinskega dela (neželenega dela), delovno mesto brez izzivov in motivacije, rigidnost plače ne glede na uspešnost, neizkoriščene priložnosti, nezahtevnost delodajalca, delovno mesto za nižjo stopnjo izobrazbe, nazadovanje zaradi reorganizacije podjetja, brez možnosti za izobraževanje, nisem nič posebnega, zamenjava dobre službe za obljubljeni boljše brez uresničitve obljube, preveč porabljenega časa za iskanje ustreznega dela, necenjeno opravljeno delo s strani vodstva itd.

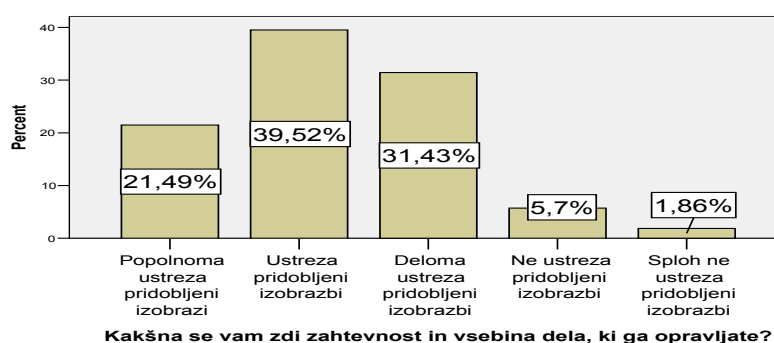
Diplomanti Ekonomije so v svoji karieri najbolj ponosni na: visoko motiviranost, dobro timsko delo, hitro napredovanje, fleksibilen delovni čas, zadovoljstvo strank, dokončane projekte, realizacijo idej, strokovna znanja, zaupanje in spoštovanje s strani nadrejenih, poznanstva z vplivnimi ljudmi, zvestobo lastnim načelom, sposobnost hitrega učenja, samostojnost, takojšnjo zaposlitev, dobre poslovne odnose s partnerji, ugled med zaposlenimi, vklop v delovno okolje, odločnost o ključnih stvareh, zaposlitev v tujini brez zvez, pogum za zamenjavo službe iz javnega v podjetniški sektor, dokončan študij (diploma, magisterij ob delu, MBA), uspeh podjetja (povečanje tržnega deleža), usmerjenost k cilju, samozaposlitev, uspešen prevzem, šolanje v tujini, doseg vodilnega položaja, uspeh v karieri in družini,

dosežke na športnem in poslovnem področju, natančnost, predanost, čut za ljudi, cenjenost predavateljice s strani slušateljev, pridobljene licence, zaposlitev za nedoločen čas itd. Diplomanti so v svoji karieri najbolj razočarani nad: birokracijo v podjetju, nezaželenostjo izobraženih ljudi na delovnih mestih, premalo timskega dela, majhno možnostjo odločanja, diskriminacijo žensk na delovnem mestu (izguba delovnega mesta zaradi porodniške), nizko plačo, monotonim delom, nemožnostjo napredovanja, razvrednotenjem diplome, praznimi obljubami, stresom na delovnem mestu, rigidnostjo javnega sektorja, slabim kolektivom in vodstvom, nesposobnostjo organizirati življenje, ki naj bi vključevalo kariero in družino, političnim in VIP kadrovanjem v slovenskih podjetjih, pomanjkanjem prostega časa, neustreznostjo delovnih nalog glede na izobrazbo, pomanjkanjem posluha za nove ideje, stagnacijo v zadnji službi, pasivnostjo vodilnih, lastno naivnostjo, slabimi delovnimi pogoji, tendenco k predaji podjetij tujcem, slabo izvedenimi projekti, neodločnim bojem zaposlenih za lastne pravice, neangažiranostjo za samostojno izobraževanje, slabo zakonodajo, nedosegljivo mednarodno kariero, premajhno veljavnostjo stroke, izgubljenimi priložnostmi, zasidranostjo starejših na vodilnih položajih, nepripravljenostjo delodajalcev za financiranje podiplomskega študija itd.

Zahtevnost in vsebina dela, ki ga diplomanti opravljajo na delovnem mestu, je različna.

Tabela 15: Zahtevnost in vsebina dela Slika 24: Zahtevnost in vsebina dela

Št. odgovorov	754
Aritmetična sredina	2,27
Mediana	2
Modus	0,92
Standardni odklon	

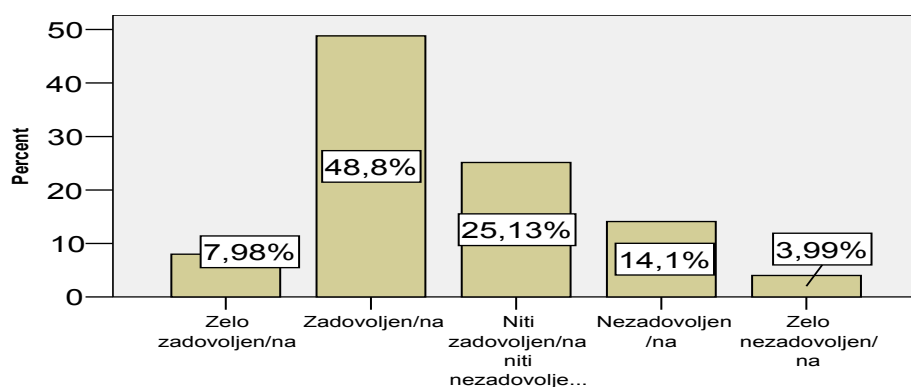


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Diplomanti so z višino sedanje plače različno zadovoljni. Največ med njimi jih je zadovoljnih, sledijo pa tisti, ki niso ne zadovoljni niti nezadovoljni z višino plače. Diplomanti so nam zaupali višino povprečne mesečne bruto plače v letu 2004 (glej Sliko 26, na str. 46). Čeprav se največ diplomantov giba v plačilnem razredu od 400.000 do 599.999 SIT, pa jih je kar nekaj v plačilnem razredu pod 250.000 SIT. Opisne spremenljivke so prikazane v Tabeli 33 v prilogi, na str. 26.

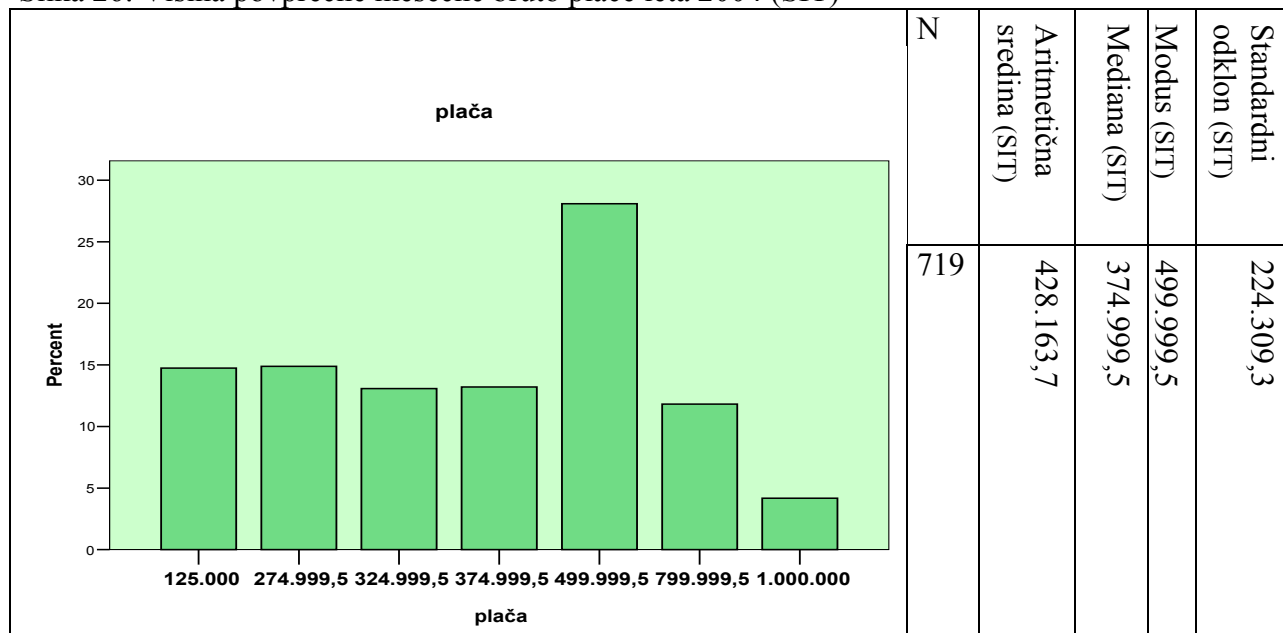
Slika 25: Zadovoljstvo s plačo



Ali ste s sedanjo plačo zadovoljni?

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 26: Višina povprečne mesečne bruto plače leta 2004 (SIT)



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

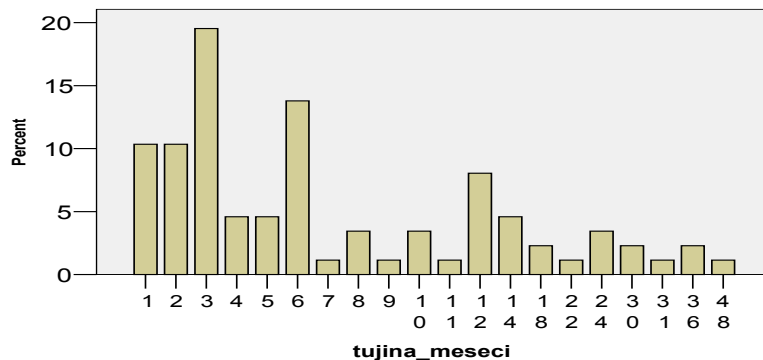
4.4.4 Delo v tujini

Med anketiranimi je zelo malo diplomantov že delalo v tujini, kar je verjetno povezano z nizkim odstotkom izražene želje po delanju mednarodne kariere kot tudi možnost, da vprašalniki niso dospeli do diplomantov EF, ki so trenutno na delovnem mestu v tujini. Med vprašanimi je le 97 (12,8 %) diplomantov že delalo v tujini, 660 (87,2 %) pa jih še ni. Diplomanti, ki so že delali v tujini, so bili zaposleni v različnih državah znotraj EU kot tudi izven nje, predvsem v državah bivše Jugoslavije. Tabela s frekvenčno porazdelitvijo po posameznih državah je prikazana v prilogi v Tabeli 34, na str. 27.

Tabela 16: Skupni čas dela v tujini (meseči)

Slika 27: Skupni čas dela v tujini (meseči)

Št. odgovorov	87
Aritmetična sredina	8,6
Mediana	6
Modus	3
Standardni odklon	9,29
Minimum	1
Maksimum	48



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Trenutno je 748 (98,7 %) diplomantov zaposlenih v Sloveniji, 10 (1,3 %) diplomantov pa v tujini (3 v Angliji, 1 v Avstriji, 2 v Belgiji, 1 v Franciji, 1 v Nemčiji ter 1 v Švici, 1 ni navedel države). 8 (88,9 %) vprašanih je zaposlenih v podjetju, ki je popolnoma v tuji lasti, 1 (11,1 %) diplomant pa je zaposlen v podjetju, ki je popolnoma slovensko. Diplomanti, ki trenutno delajo v tujini, so službo dobili na različne načine: 2 (18,2 %) zaposlena je v tujino poslal sedanji delodajalec, 2 (18,2 %) sta se na delovno mesto v tujini prijavila prek razpisa, 1 (9,1 %) se je zaposlil v tujini prek priporočil znancev, 3 (27,3 %) pa so službo v tujini dobili prek izobraževanja v tujini. 3 (27,3 %) diplomanti ekonomije so se zaposlili v tujini na drugačne načine: prek kadrovskega podjetja v tujini ali preko prejšnjega delodajalca (hčerinsko podjetje).

Pri vprašanju, s kakšnimi problemi so se diplomanti soočili pri iskanju zaposlitve v tujini, niso diplomanti nobenega izmed odgovorov izpostavili, v bistvu pa jim je nostrifikacija diplome na EF predstavljala v večini najmanjši problem. Opisne spremenljivke ter grafični prikaz so prikazane v prilogi Slike 34 - 37, na str. 27, 29.

4.5 STATISTIČNO PREIZKUŠANJE DOMNEV O KARIERAH DIPLOMANTOV EF

V diplomski nalogi sem želela statistično preizkusiti domneve različnih spremenljivk, a izvedba primerjave ni bila pri vseh mogoča zaradi tehničnih težav pri odvisnih spremenljivkah. Želene izbrane *odvisne spremenljivke* so: spol, starost, leto vpisa na dodiplomski študij na EF, način študija, doba študija ter stopnja izobrazbe. *Neodvisne spremenljivke* so naslednje: zadovoljstvo s študijem, potreben čas do prve zaposlitve, sedanja zaposlitev, sektor, funkcijsko področje v podjetju, položaj v službi, zadovoljstvo s službo, težavnost iskanja nove zaposlitve, karierni uspeh ter višina plače.

Podobne težave so se pojavile pri starosti in dobi študija, saj diplomantov ni bilo mogoče smiselno porazdeliti v številčno enakomerne starostne skupine in jih nato primerjati (pri starosti je velika večina diplomantov padla v 2. razred, starost od 26 – 30 let, v ostale 4 razrede pa le nekaj diplomantov, pri dobi študija pa jih je večina dokončala diplomski študij na EF v 5-ih letih). Prav tako sta bili številčno neprimerljivi skupini glede na način študija, saj

so se na anketo odzvali v večini nekdanji redni študentje EF. Zaradi omenjenih težav sem preizkus skupin (*Independent-Samples T Test*) izvedla le za 3 odvisne spremenljivke, to je za spol, leto vpisa na dodiplomski študij na EF ter za leto diplomiranja na EF, analizo variance (*One-Way Anova*) pa pri spremenljivki stopnja izobrazbe. Porazdelitev nekaterih nominalnih spremenljivk po spremenljivki spol in izobrazba, ki sta tudi nominalni spremenljivki, sem prikazala v kontingenčnih tabelah v prilogi (glej Tabelo 47, str. 35 – Tabelo 65, str. 41). Na koncu je izvedena še *odvisnost med nekaterimi odvisnimi spremenljivkami*: odvisnost med zadovoljstvom s študijem in s sedanjim delom, med zadovoljstvom s študijem in sedanjim kariernim uspehom, med sektorjem delovnega mesta in zadovoljstvom s sedanjim delom, med sektorjem delovnega mesta in zadovoljstvom s sedanjim kariernim uspehom, med sektorjem delovnega mesta in višino plače, med delovnim položajem in višino plače ter med potrebnim časom za prvo zaposlitev in časom iskanja nove zaposlitve sedaj.

4.5.1 Preizkus domneve o razliki med dvema aritmetičnima sredinama – preizkus skupin

a) Spol:

Razlike med moškimi in ženskami v javnosti so najbolj opazne na področjih, ki so prikazani v spodnji tabeli: v višini plače, karierni uspešnosti in v težavnosti zaposlitve.

Tabela 17: Statistične skupine, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin* *

	Spol	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	moški	234	2,53	1,057	0,069
	ženske	511	3,05	1,071	0,047
Uspešnost kariere?	moški	237	3,92	0,733	0,048
	ženske	516	3,73	0,764	0,034
Višina plače?	moški	227	482.929,11	244.865,19	16.252,27
	ženske	492	402.895,93	209.646,36	9.451,59

*V prilogi Tabela 35 in Tabela 36, na str. 29, sta prikazani tabeli, kjer razlika ni značilna (spol).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 18: Preizkus skupin, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	p (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	1,215	0,271	-6,091	743	0,000	-0,513	0,084
Uspešnost kariere?	5,16	0,023	3,334	751	0,001	0,197	0,059
Višina plače?	5,24	0,022	4,506	717	0,000	80033,181	17760,47

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Iz analize je razvidno, da so težavnost iskanja nove zaposlitve, uspešnost v karieri in višina plače odvisne od spola. Moškim bi bilo lažje poiskati novo zaposlitev, prav tako so tudi bolj zadovoljni s svojo karierno uspešnostjo in imajo višje povprečne bruto mesečne plače kot ženske.

b) Leto vpisa na dodiplomski študij in leto diplome na EF:

Diplomante EF od leta 1995 – 2004 sem razdelila v 2 skupini, ki sem jih nato primerjala. V prvi so tisti, ki so se na dodiplomski študij na EF vpisali do leta 1995, v drugi skupini pa so tisti, ki so se nanj vpisali vključno ali po letu 1995 (glej Tabeli 19 in 20).

Tabela 19: Statistične skupine, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin**

Višina plače?	Leto vpisa na EF	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
	≥ 1995	290	352241,01	192054,82	11277,848
< 1995	417	482613,48	229464,00	11236,901	

*V prilogi Tabela 37 in Tabela 38, na str. 30, sta prikazani tabeli, kjer razlika ni značilna (leto vpisa na EF).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 20: Preizkus skupin, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	p (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Višina plače?	8,052	0,005	-7,934	705	0,000	-130372,48	16432,938

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Diplomante EF od leta 1995 – 2004 sem razdelila v 2 skupini, ki sem jih nato primerjala. V prvi skupini so tisti, ki so diplomirali na EF do leta 2000, v drugi pa tisti, ki so diplomirali vključno ali po letu 2000 (glej Tabeli 21 in 22, na str. 50).

Tabela 21: Statistične skupine, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin**

Leto diplome na EF		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
Višina plače?	≥ 2000	373	362667,17	191797,57	9930,90
	< 2000	340	502205,46	235569,33	12775,54

*V prilogi Tabela 39, na str. 30, in Tabela 40, na str. 31, sta prikazani tabeli, kjer razlika ni značilna (leto diplome na EF).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 22: Preizkus skupin, kjer je razlika značilna – *Preizkus skupin*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	p (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Višina plače?	10,268	0,001	-8,705	711	0,000	-139538,29	16030,06

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Iz analize je razvidno, da je višina plače odvisna od leta vpisa na EF in od leta diplome na EF. Razmišljamo lahko, da imajo diplomanti EF, ki so se vpisali na EF pred letom 1995 oziroma diplomirali pred letom 2000, višje plače zaradi številnejših delovnih izkušenj in odgovornejših delovnih mest.

4.5.2 Analiza variance (*One-Way Anova*): Dokončana stopnja izobrazbe

Tabela 23: Opisne spremenljivke, kjer je razlika značilna – *One-Way Anova**

Stopnja izobrazbe	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen arit. Sredine	95 % interval zaupanja		Minimum	Maksimum	
					Sp. meja	Zg. meja			
Uspešnost kariere?	Visokošolska	16	3,63	0,885	0,221	3,15	4,1	1	5
	Univerzitetna	619	3,75	0,754	0,03	3,69	3,01	1	5
	Specializacija	10	4,00	0,667	0,211	3,52	4,48	3	5
	Magisterij	103	4,03	0,692	0,068	3,89	4,16	1	5
	Doktorat	3	3,33	2,082	1,202	-1,84	8,5	1	5
	Skupaj	751	3,719	0,76	0,028	3,73	3,84	1	5
Višina plače?	Visokošolska	14	466071,07	287329,67	76792,09	300171,86	631970,29	125000	1000000
	Univerzitetna	596	402096,91	207029,25	8480,25	385442,05	418751,77	125000	1000000
	Specializacija	10	424999,6	235112,33	74349,05	256810,37	593188,83	125000	1000000
	Magisterij	95	589999,59	253418,2	26000,16	538375,67	641623,51	125000	1000000
	Doktorat	3	416666,17	72168,73	41666,67	237388,97	595943,36	374999,5	499999,5
	Skupaj	718	428585,94	224179,51	8366,3	412160,56	445011,33	125000	1000000

*V prilogi Tabela 41, str. 32 in Tabela 42, str. 33 sta prikazani tabeli, kjer razlika ni značilna (stopnja izobrazbe).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 24: Analiza variance, kjer je razlika značilna - *ANOVA*

		Ocena vsot kvadratov	Df	Ocena variance	F	P
Uspešnost kariere?	Med skupinami	3E+012	4	7,284E+011	15,681	0,000
	Znotraj skupin	3E+013	713	46452018649		
	Skupaj	4E+013	717			
Višina plače?	Med skupinami	137,453	4	34,363	11,637	0,000
	Znotraj skupin	2105,446	713	2,953		
	Skupaj	2242,898	717			

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Na podlagi rezultatov lahko sprejmemo sklep, da vse aritmetične sredine niso enake. Stopnja izobrazbe vpliva na karierno uspešnost ter na višino povprečne mesečne bruto plače.

Načeloma naj bi diplomanti z višjo izobrazbo imeli višje povprečne bruto mesečne plače ter bolj uspešno kariero.

4.5.3 Odvisnosti med nekaterimi odvisnimi spremenljivkami⁹

Tabela 25: Odvisnosti med odvisnimi spremenljivkami

Odvisnosti		X ² – preizkus:					Spearmanov ρ	
		X ²	m	P	Kontingenčni koeficient	Gamma koeficient	Korelacijski koeficient	P
Zadovoljstvo s študijem na EF*	Zadovoljstvo s sedanjim delom	21,07	16	0,176	0,164	0,128	0,086 [•]	0,018

• Korelacija je značilna pri stopnji značilnosti 0,05 (dvo-stransko območje sprejema).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Med zadovoljstvom študija in zadovoljstvom s sedanjim delom obstaja pozitivna in relativno šibka odvisnost. Mogoče si rezultate zgornje analize lahko razlagamo tako, da se delaven in kreativen diplomant EF, podkovan z dobrim znanjem, laže spoprime z izzivi na delavnem mestu; v primeru, ko je služba premalo zahtevna, ga le-ta ne motivira zadostno.

Tabela 26: Odvisnosti med odvisnimi spremenljivkami

Odvisnosti		X ² – preizkus:					Spearmanov ρ	
		X ²	m	P	Kontingenčni koeficient	Gamma koeficient	Korelacijski koeficient	P
Zadovoljstvo s študijem na EF*	Uspešnost kariere	34,085	16	0,005	0,208	-0,157	-0,103 [•]	0,005

• Korelacija je značilna pri stopnji značilnosti 0,01 (dvo-stransko območje sprejema).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Med zadovoljstvom študija in kariernim uspehom obstaja negativna in relativno šibka odvisnost. Rezultate zgornje analize si lahko razlagamo s spoznanjem, da znanje ni edini dejavnik, ki deluje na uspešnost kariere. Zelo pomembna so še druga dejstva, kot npr. sreča, veze in poznanstva, instinkt in značaj posameznika.

Tabela 27: Odvisnosti med odvisnimi spremenljivkami

Odvisnosti		X ² – preizkus:					Spearmanov ρ	
		X ²	m	P	Kontingenčni koeficient	Gamma koeficient	Korelacijski koeficient	P
Sektor*	Zadovoljstvo s sedanjim delom	19,03	8	0,015	0,157	-0,182	-0,103 [•]	0,005

• Korelacija je značilna pri stopnji značilnosti 0,01 (dvo-stransko območje sprejema).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

⁹ Frekvenčna porazdelitev med dvema odvisnima spremenljivkama je prikazana v prilogi, glej Tabelo 43, na str. 33 do Tabele 46, na str. 34.

Med zadovoljstvom s sedanjim delom in zaposlenostjo po različnih sektorjih obstaja negativna in relativno šibka odvisnost, kar da sklepati, da nekateri sektorji dajejo zaposlenim več možnosti za uresničitev njihovih sposobnosti in nudijo več odprtih možnosti za napredovanje.

Tabela 28: Odvisnosti med odvisnimi spremenljivkami

Odvisnosti		X ² – preizkus:					Spearmanov ρ	
		X ²	m	P	Kontingenčni koeficient	Gamma koeficient	Korelacijski koeficient	P
Čas iskanja prve zaposlitve*	Čas ponovnega iskanja zaposlitve	49,245	16	0,000	0,25	0,292	0,202*	0,000

• Korelacija je značilna pri stopnji značilnosti 0,01 (dvo-stransko območje sprejema).

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Med časom iskanja prve zaposlitve in časom iskanja ponovne zaposlitve obstaja pozitivna in srednje močna odvisnost. Sklepali bi lahko, da so v obeh primerih iskanja zaposlitve pomembne veze in poznanstva, značaj iskalca in srečne okoliščine. Srednje močna odvisnost vzbujajo pomisleke, kolikšno vlogo igrajo pri iskanju ponovne zaposlitve pridobljene delovne izkušnje.

V prilogi na str. 35 do str. 41 so prikazane konvergenčne tabele, ki primerjajo zadovoljstvo s študijem na EF, sedanjo zaposlitev, zaposlenost na posameznih funkcijskih področjih, zadovoljstvo s sedanjim delom ter delovno mesto med spoloma. Drugi sklop konvergenčnih tabel pa primerja zadovoljstvo s sedanjim delom, zahtevnost in vsebino dela ter delovni položaj po stopnji izobrazbe. Na splošno lahko na podlagi konvergenčnih tabel rečemo, da so bile ženske bolj zadovoljne s študijem na EF kot moški, medtem ko sta bila nezadovoljstvo in kritičnost bolj opazna pri moških. Glede na sedanjo zaposlitev pri obeh spolih prevladuje zaposlitev za nedoločen čas, najmanj pa je samozaposlenih, tako pri moških kot tudi pri ženskah. Zaposlitev za določen čas je med spoloma primerjalno večja pri ženskah kot moških. Pri obeh spolih je največ diplomantov zaposlenih v zasebnem sektorju in nato v javnem. Na področju denar in finance ter prodaja in nabava je delež moških enak deležu žensk. V skupini istega spola je več moških v managementu in poslovni informatiki, žensk pa več v računovodstvu in trženju. Tako moški kot ženske so izrazili zadovoljstvo s sedanjim delom, na splošno pa so ženske bolj zadovoljne kot tudi bolj nezadovoljne s sedanjim delom v celotni skupini. Na delovnem mestu predsednik uprave ter član uprave je več moških glede na druga delovna mesta in glede na skupino obeh spolov. Na drugih delovnih mestih prevladujejo ženske.

5 SKLEP

Karierna uspešnost ima v današnji dobi velik družbeni pomen. Posameznik si mora sam določiti karierni cilje, strategije in načrte, ki ga bodo vodili do glavnega cilja. Prav

pomanjkljivo načrtovanje je vzrok velikega števila neuspešnih karier, četudi je treba priznati, da so nekateri uspehi posledica srečnih naključij. Kakorkoli, načrtovanje kariere ali vsaj zastavitev glavnih okvirjev prednostnih priložnosti so temelj uspeha. Če nekdo točno ve, kaj hoče doseči, bo lažje prepoznal ponujene priložnosti in jih izkoristil sebi v prid. Na uspešnost kariere vpliva poleg dela in službe še mnogo drugih dejavnikov, ki so psihološke in strateške narave, lahko gre za organizacijske in politične spremembe ali težave oziroma neučinkovitost na delovnem mestu.

Čeprav predstavlja kariera primarno odgovornost za vsakega posameznika, pa je podpora organizacije pri načrtovanju kariere zaposlenih ključnega pomena. Primarnega pomena za karierni razvoj je soočanje s tekočimi in prihodnjimi potrebami organizacije in posameznika. Pri kariernem uspehu posameznik zadovolji svoje karierne cilje, organizaciji pa prinese pozitivne rezultate. Zanimivo je, da je med Slovenci zanimanje za mednarodno kariero še vedno precej nizko, saj je v tujini do sedaj delalo le slabih 13 % vprašanih, trenutno pa jih je v tujini (predvsem v evropskih državah) zaposlenih 1,3 %.

Za uspešnost na delovnem mestu in v karieri je potrebno veselje do dela. Raziskava Kariere diplomantov EF je pokazala, da so za vprašane diplomante mnogo bolj kot tradicionalni motivacijski elementi (denar, napredovanje itd.) pomembni kreativno in zanimivo delo ter dobri odnosi med sodelavci in vodstvom. Prav tako se po sektorjih razlikuje stopnja uspešnosti kariere, kot tudi višina povprečne mesečne bruto plače. Drugi faktor, ki vpliva na kariero, je izobrazba. Izobraženi ljudje predstavljajo glavni vir konkurenčnosti posameznih podjetij. Iz analize anket je vidno, da se vse več diplomantov odloča za podiplomski študij (magistrski študij) zaradi uvedbe bolonjske deklaracije, lastnih ambicij in nadgradnje znanja, testi pa so tudi potrdili, da z višjo izobrazbo narašča tudi plača, ponekod tudi odgovornost na delovnih mestih. Slednji dve naraščata tudi glede na izkušnost (leta delovne dobe) in starost.

Na žalost tudi rezultati moje ankete odsevajo neenakost žensk z moškimi na delovnih mestih. Razlike se kažejo tako v višini povprečne mesečne bruto plače, v manjšem zadovoljstvu s kariero pri ženskah ter v večji neodločnosti glede težavnosti iskanja nove zaposlitve.

6 LITERATURA:

1. Brečko Daniela: Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom. Ljubljana : Planet GV, 2006. 334 str.
2. Hurley – Hanson Amy E. et al.: The changing role of education on managerial career attainment. *Personel Review*, B.k., 34(2005), 5, str. 517 – 533.
3. Konrad Edvard: Delovne kariere. Ljubljana : Filozofska fakulteta, 1996. 71 str.
4. Koštrica Martina: Karijerne poti diplomantov FDV. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 82 str.
5. Kramberger Anton: Poklici, trg dela in politika. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 1999. 426 str.
6. Kramberger Anton: Trendi zaposlenosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV po letu 1990. Študije FDV, št. 1 (2004). Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 47 str., 8 pril.
7. Linehan Margaret, Scullion Hugh: European female expatriate careers. *Journal of European Industrial Training*, Bradford, 25(2001), 8, str. 392 – 418.
8. Linehan Margaret, Scullion Hugh: Repatriation of female executives: empirical evidence from Europe. *Women in Management Review*, B.k., 17(2002), 2, str. 80 - 88.
9. Mayon – White Bill: Study skills for managers. London : Paul Chapman Publishing Ltd, 1990. 88 str.
10. Mezek Mirjam: Zaposlovanje diplomantov visokošolskega izobraževanja v Sloveniji: možnosti in omejitve. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1995. 51 str., 5 pril.
11. Mone Edward M., London Manuel: HR to the Rescue. Huston : Gulf Publishing Company, 1998. 280 str.
12. O' Connor Victoria J.: Women and men in senior management – a »different needs« hypothesis. *Women in Management Review*, B.k., 16(2001), 8, str. 400 – 404.
13. Salaman Graeme et al.: Human Resource Strategies. B.k. : The Open University, 1992. 350 str.
14. Schein E. H.: Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, Mass. : Addison – Wesley Publication, 1978. 276 str.
15. Simpson Ruth et al.: Career progress and career barriers: women MBA graduates in Canada and the UK. *Career Development International*, B.k., 9(2004), 5, str. 459 – 477.
16. Tadić Ivana: Career Development of Graduates in Economic and Business Administration in Croatia. Magistrsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 118 str., 17 pril.
17. Torrington Derek, Hall Laura, Taylor Stephen: Human Resource Management. 5. izdaja. London : Pearson Education Limited, 2002. 668 str.
18. Vakevaara Tuija: Exploring the construction of professional expertise in HRD: analysis of four HR developers' work histories and career stories. *Journal of European Industrial Training*, B.k., 26(2002), 2, 3, 4, str. 183 – 195.
19. Verša Dorotea, Spruk Viljem: Mladi diplomanti na trgu delovne sile. Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2004. 25 str.

20. Welsh Schrank Louise: How to choose the right career?. Chicago : VGM Career Horizons, 1991. 194 str.
21. Yeager Neil M.: The career doctor: preventing, diagnosing and curing fifty ailments that can threaten your career. B.k. : John Wiley & Sons, Inc., 1991. 260 str.

7 VIRI:

1. Centre for Education – Economist. Career Profile. [URL: <http://www.ce.com/Careers/Economist.htm>], 14.1.2006.
2. Economist. [URL: http://jobprofiles.monster.com/Content/job_content/JC_BusinessandFinancialOperation], 14.1.2006.
3. Education Policy Analysis. Paris : OECD Publications, 2003. 111 str.
4. Hansen Randall S.: How do I gain the necessary experience employers seek?. [URL: http://www.quintcareers.com/career_doctor_cures/gaining_work_experience.html], 4.1.2006.
5. Maheshwari Sunil, Krishan T. N.: Career effectiveness and its determinants. 16 str. [URL: <http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2004-05-06sunilm.pdf>], 6.5.2004.
6. Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo v podjetjih, družbah in organizacijah po dejavnosti. [URL: http://www.stat.si/letopis/2004/13_04/13-02-04.htm?jezik=si], 5.10.2005.
7. Questionnaire for Graduates. [URL: http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/employability_quest%20.asp], 4.10.2005.
8. Singh Manjari: Career drivers of new-age employees: Implications for organisational reward and employee development system. 27 str. [URL: <http://www.iimahd.ernet.in/publications/data/2005-04-04manjari.pdf>], 4.4.2005.
9. Slovar slovenskega knjižnega jezika. II. Ljubljana : DZS, 1975. 1030 str.
10. Ukrepajte danes, jutri bo prepozno!. [URL: <http://www.revija.mojedelo.com/revija/razvojkariere.asp?page=1&showID=179>], 17.6.2006.
11. What do graduates do?. [URL: http://www.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/What_do_graduates_do_2004/p!], 4.10.2005.

PRILOGA

PRILOGA 1: VPRAŠALNIK KARIERE DIPLOMANTOV EF

Vprašalnik Kariere diplomantov EF je na pogled v pisarni CERŠ na EF v Ljubljani.

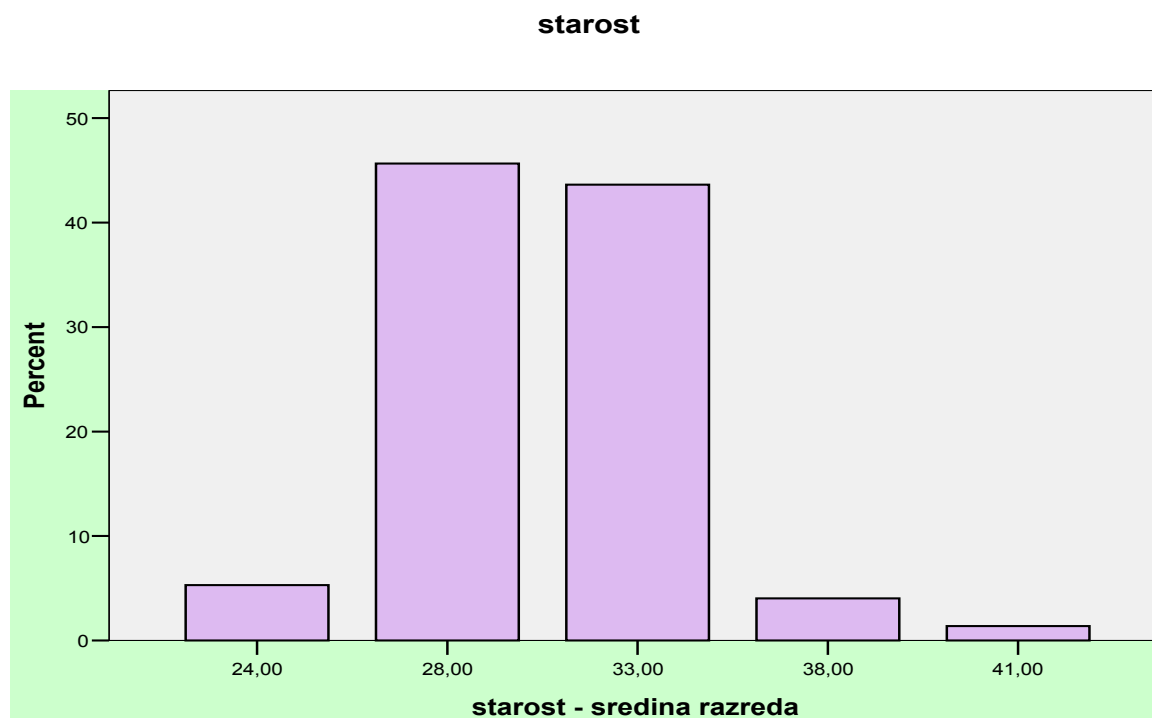
PRILOGA 2: REZULTATI ANKETE KARIERE DIPLOMANTOV EF

Tabela 1: Starost

		Sredina starostnih razredov	Frekvenca	Procent (%)
Število odgovorov	793	24	42	5,3
Aritmetična sredina	30,55	28	362	45,3
Modus	28	33	346	43,3
Standardni odklon	3,41	38	32	4,0
		41	11	1,4
		SKUPAJ ODGOVOROV:	793	99,2
		Manjkajoči odgovori:	6	0,8
		SKUPAJ:	799	100

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 1: Starost

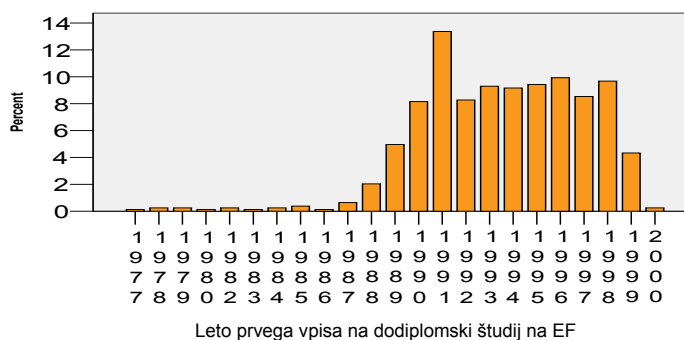


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 2: Leto prvega vpisa na EF

Število odgovorov	785
Mediana	1994
Modus	1991
Standardni odklon	3,47
Minimum	1977
Maksimum	2000

Slika 2: Leto prvega vpisa na EF



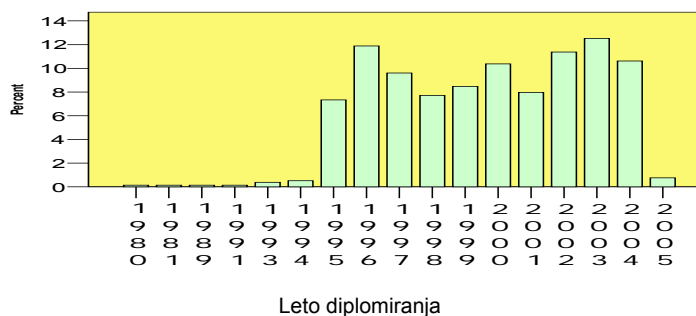
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 3: Leto diplomiranja

Število odgovorov	791
Mediana	2000
Modus	2003
Standardni odklon	3,17
Minimum	1980
Maksimum	2005

Slika 3: Leto diplomiranja



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

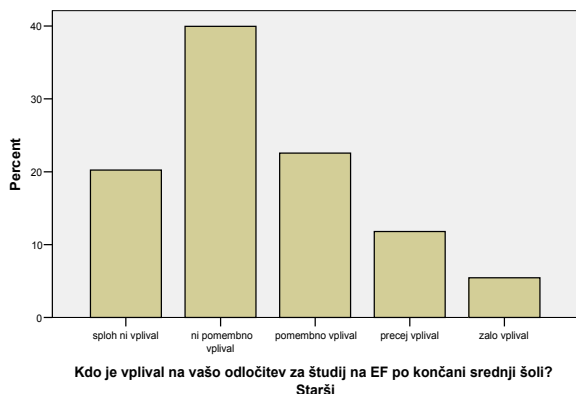
Tabela 4: Dokončana stopnja izobrazbe*

Število odgovorov	Aritmetična sredina	Modus	Standardni odklon	Dokončana stopnja izobrazbe	
				Frekvenca	Procent (%)
796	2,28	2	18	2,3	
			655	82	
			10	1,3	
			110	13,8	
			3	0,4	
			796	99,8	
			3	0,2	
			799	100	

* Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 4: 1 visokošolska izobrazba, 2 univerzitetna izobrazba, 3 specializacija, 4 magisterij, 5 doktorat

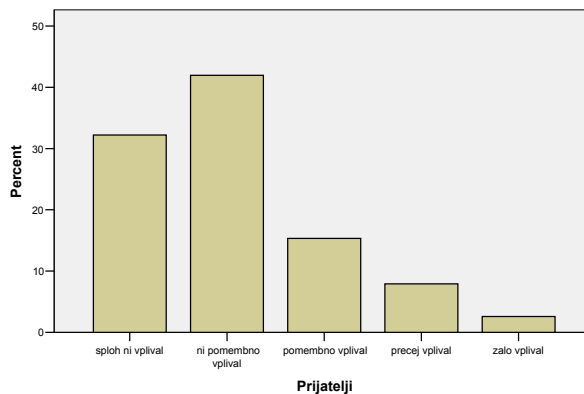
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 4: Vpliv STARŠEV na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



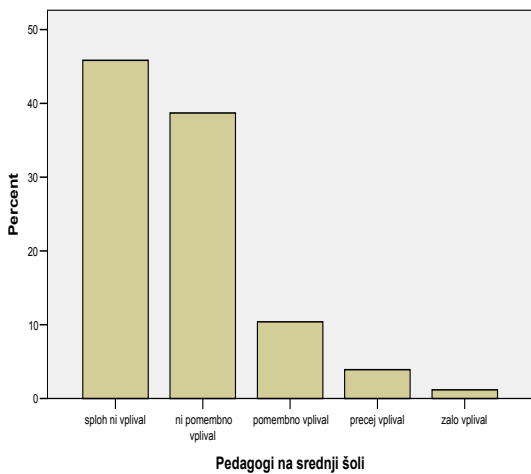
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 5: Vpliv PRIJATELJEV na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



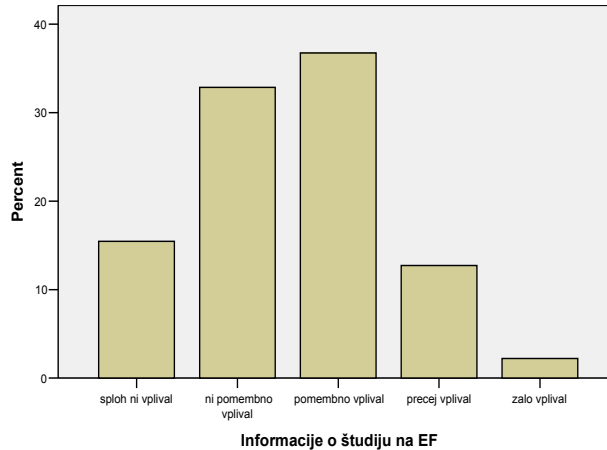
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 6: Vpliv PEDAGOGOVI NA SREDNJI ŠOLI na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



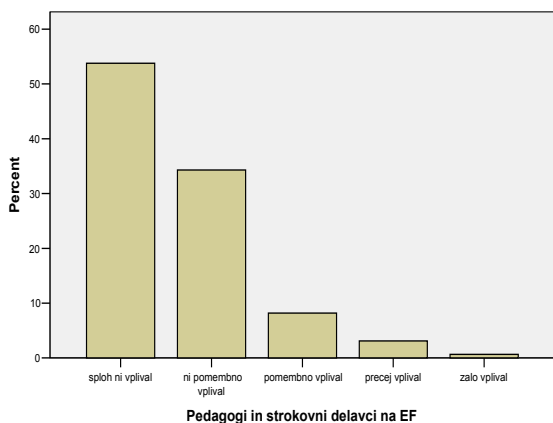
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 7: Vpliv INFORMACIJ O ŠTUDIJU NA EF na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



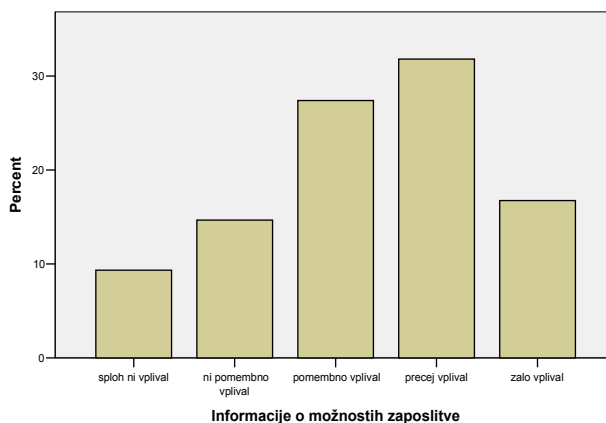
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 8: Vpliv PEDAGOGOVI IN STROKOVNIH DELAVCEV NA EF na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



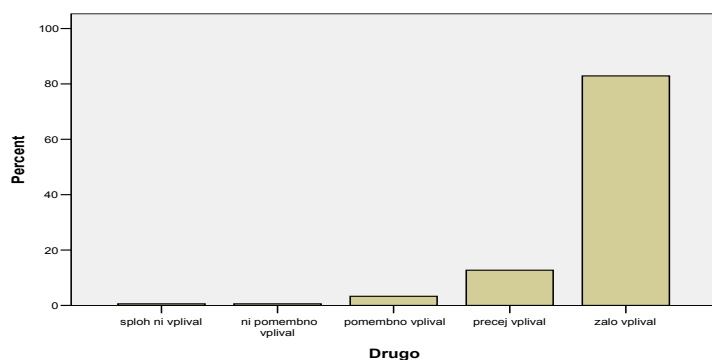
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 9: Vpliv INFORMACIJ O MOŽNOSTIH ZAPOSLOTITVE na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 10: Vpliv DRUGEGA na odločitev za študij na EF po končani srednji šoli



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 5: Sodelovanje z EF po diplomi

	Frekvenčna porazdelitev (št. sodelujočih)	(%)
Alumni klub	78	9,8
CISEF seminarji	75	9,4
Alumni + CISEF	36	4,5
Gost predavatelj	5	0,6
Alumni + gost predavatelj	3	0,4
CISEF + gost predavatelj	1	0,1
Alumni + CISEF + gost	1	0,1
Predavatelj v pedagoškem procesu	10	1,3
Alumni + predavatelj v p.p.	4	0,5
CISEF + predavatelj v p.p.	2	0,3
Alumni + CISEF + predavatelj v p.p.	1	0,1
Gost + predavatelj v p.p.	1	0,1
Alumni + gost + predavatelj v p.p.	1	0,1
Alumni + CISEF + gost + predavatelj	2	0,3

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 6: Podiplomski študij ter leto vpisa nanj

	SPECIALIZACIJA	Leto vpisa	MAGISTERIJ	Leto vpisa	DOKTORAT	Leto vpisa
Št. odgovorov	391	42	687	408	388	25
Aritmetična sredina	3,18	2003,11	1,86	2002,89	3,32	2005,92
Mediana	3	2002,5	1	2003	3	2006
Modus	4	2000	1	2004	4	2006
Standardni odklon	0,91	4,44	1,05	3,29	0,79	3,56
Minimum leta vpisa		1996		1988		1998
Maksimum leta vpisa		2012		2015		2015

*Legenda opisnih spremenljivk v tabeli 6: 1 da, 2 ne, a nameravam v prihodnosti, 3 ne, niti ne nameravam v prihodnosti, 4 nisem razmišljal.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 7: Ambicije podiplomskega študija

	SPECIALIZACIJA (%)	MAGISTERIJ (%)	DOKTORAT (%)
1. Da	33 (8,4)	354 (51,5)	13 (3,4)
2. Ne, a nameravam v prihodnosti	33 (8,4)	157 (22,9)	38 (9,8)
3. Ne, niti ne nameravam v prihodnosti	156 (39,9)	94 (13,7)	149 (38,4)
4. Nisem razmišljal o tem	169 (43,2)	82 (11,9)	188 (48,5)
Št. Odgovorov (% vzorca)	391 (48,9)	687 (86)	388 (48,6)

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 8: Frekvenčna porazdelitev vpisa na podiplomski študij v posameznih letih

SPECIALIZACIJA leto vpisa/ Frekvenčna porazdelitev po letih		MAGISTERIJ leto vpisa/ Frekvenčna porazdelitev po letih		DOKTORAT leto vpisa/ Frekvenčna porazdelitev po letih	
		1988	1		
		1995	1		
1996	1	1996	5		
1997	4	1997	17		
1998	2	1998	27	1998	1
1999	3	1999	27	1999	
2000	5	2000	20	2000	1
2001	3	2001	24	2001	1
2002	3	2002	29	2002	1
2003	1	2003	59	2003	1
2004	5	2004	71	2004	2
2005	1	2005	49	2005	2
2006	2	2006	38	2006	7
2007	4	2007	19	2007	1
2008	2	2008	9	2008	3
2009	2	2009	1	2009	2
2010	2	2010	9	2010	2
2011	1	2011		2011	
2012	1	2012	1	2012	
		2015	1	2015	1
Št. odgovorov	42		408		25

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 9 : Institucije opravljanja podiplomskega študija

	EF (smer)	Druga institucija v SLO	Institucija v tujini
Frekvenčna porazdelitev	8 aktuarstvo, 1 bančni management, 3 bančno-finančna smer, 3 smer za denar in finance, 49 smer ekonomija, 9 smer finance, 25 informacijsko upravljaljska smer, 1 smer za javne finance, 16 smer za management in organizacijo, 4 smer za management profitnih organizacij, 32 smer mednarodna ekonomija, 31 smer podjetništvo, 1 poslovna logistika, 60 smer za poslovanje in organizacijo (različne smeri: največ finance in trženje), 4 smer za računovodstvo in revizijo, 8 smer trženje, 2 KMBA, 4 MBA, 3 MCcBA, 2 MSCBA, 1 MS BA.	Pravna fakulteta Maribor (7), Pravna fakulteta Ljubljana (2), Ekonomsko – poslovna fakulteta Maribor (22), FDV Ljubljana (20, različne smeri: tržno komuniciranje, ameriške in svetovne študije, mednarodni odnosi), FDV Maribor (1), Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije (2), Fakulteta za management Koper (7), Fakulteta za pomorstvo in promet (1), Fakulteta za računalništvo in informatiko Ljubljana (4), IECD Bled (6), Upravna fakulteta (1), Slovenski inštitut za revizijo (3), Itl.	Velika Britanija (City university London, London Business School, London school of Economics, Univerza Reading), Belgija (Univerza v Leuven – u, Univerza Antwerpen, College of Europe Brugge), Italija (MIB Trst, SDA Bocconi, Univerza Luigi Boccoloi Milano), Avstrija (Mednarodno davčno pravo na Dunaju, Univerza v Grazu ter Tehnična univerza v Grazu), Francija (Paris Assas, ESSFC Paris), Španija (IESE), Nizozemska (University of Amsterdam), Madžarska (Central European University of Budapest), ZDA (Duke University) itd.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 10: Podiplomski študij po določenih letih delovne dobe ter način podiplomskega študija

Kdaj ste se odločili za podiplomski študij?		Leta delovne dobe	
		Aritmetična sredina	3,273 let
		Mediana	2 let
		Modus	2 let
		Standardni odklon	3,42 let
		Minimum	1 leto
		Maksimum	25 let
Takoj po končani diplomi	154 (40 %)	Leta delovne dobe	Frekvenca
Po nekaj letih delovne dobe	231 (60 %)		Procent (%)
		1	67
		2	69
		3	33
		4	18
		5	14
		6	5
		7	4
		8	3
		9	6
		10	3
		11	2
		12	2
		15	2
		20	1
		23	1
		25	1
		SKUPAJ ODGOVOROV:	231
		Manjkajoči odgovori:	568
		SKUPAJ:	799

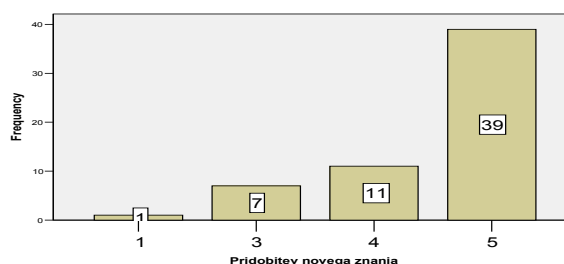
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 11: Vzroki za študij v tujini:
PRIDOBITEV NOVEGA ZNANJA

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	1	1,7
3. pomembno	7	12,1
4. precej pomembno	11	19
5. zelo pomembno	39	67,2
SKUPAJ ODGOVORI:	58	100
Manjkajoči odgovori:	741	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 11: Vzroki za študij v tujini:
PRIDOBITEV NOVEGA ZNANJA *



* Legenda pri Sliki 11: 1 sploh ni pomembno, 2 ni pomembno, 3 pomembno, 4 precej pomembno, 5 zelo pomembno

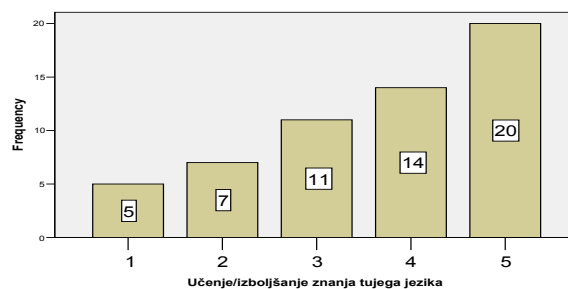
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 12: Vzroki za študij v tujini: UČENJE TUJEGA JEZIKA

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	5	8,8
2. ni pomembno	7	12,3
3. pomembno	11	19,3
4. precej pomembno	14	24,6
5. zelo pomembno	20	35,1
SKUPAJ ODGOVORI:	57	100
Manjkajoči odgovori:	742	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 12: Vzroki za študij v tujini: UČENJE TUJEGA JEZIKA*



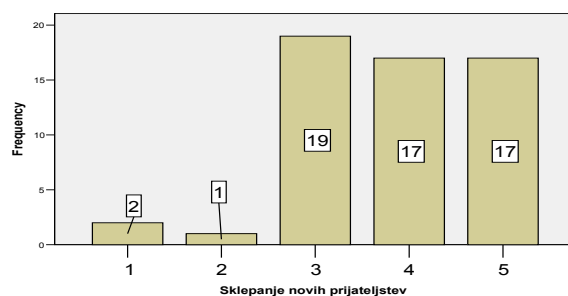
* Legenda pri Sliki 12¹⁰: 1 sploh ni pomembno, 2 ni pomembno, 3 pomembno, 4 precej in 5 zelo pomembno
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 13: Vzroki za študij v tujini: SKLEPANJE NOVIH PRIJATELJSTEV

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	2	3,6
2. ni pomembno	1	1,8
3. pomembno	19	33,9
4. precej pomembno	17	30,4
5. zelo pomembno	17	30,4
SKUPAJ ODGOVORI:	56	100
Manjkajoči odgovori:	743	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 13: Vzroki za študij v tujini: SKLEPANJE NOVIH PRIJATELJSTEV



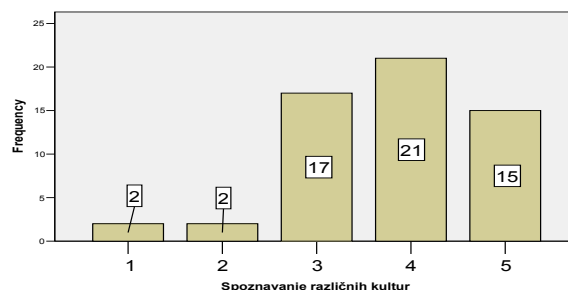
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 14: Vzroki za študij v tujini: SPOZNAVANJE RAZLIČNIH KULTUR

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	2	3,5
2. ni pomembno	2	3,5
3. pomembno	17	29,8
4. precej pomembno	21	36,8
5. zelo pomembno	15	26,3
SKUPAJ ODGOVORI:	57	100
Manjkajoči odgovori:	742	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 14: Vzroki za študij v tujini: SPOZNAVANJE RAZLIČNIH KULTUR



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

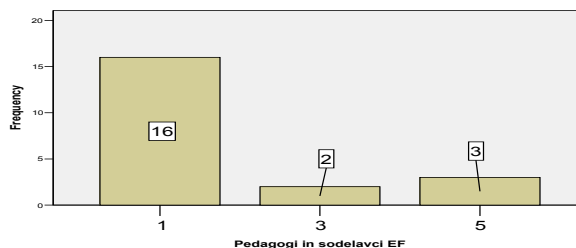
¹⁰ Enaka legenda kot pri Sliki 12 velja tudi za Slike 13 – 23, na str. 9 – str. 12.

Tabela 15: Vzroki za študij v tujini: PEDAGOGI IN SODELAVCI EF

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	16	76,2
3. pomembno	2	9,5
5. zelo pomembno	3	14,3
SKUPAJ ODGOVORI:	21	100
Manjkajoči odgovori:	778	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 15: Vzroki za študij v tujini: PEDAGOGI IN SODELAVCI EF



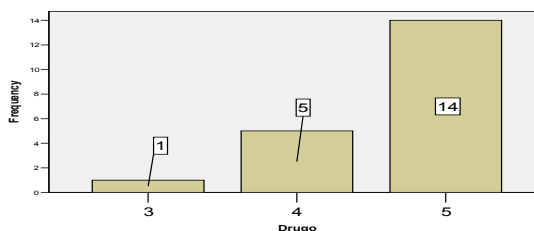
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 16: Vzroki za študij v tujini: DRUGO

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
3. pomembno	1	5
4. precej pomembno	5	25
5. zelo pomembno	14	70
SKUPAJ ODGOVORI:	20	100
Manjkajoči odgovori:	779	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 16: Vzroki za študij v tujini: DRUGO



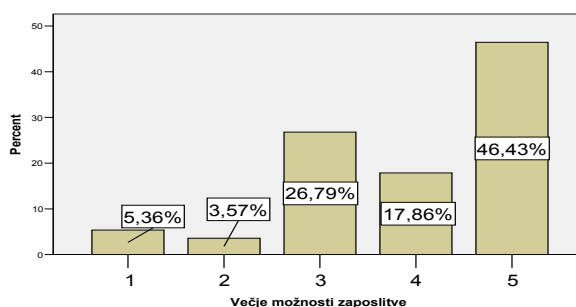
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 17: Vpliv študija v tujini na kariero: VEČJE MOŽNOSTI ZAPOSILITVE

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	3	5,4
2. ni pomembno	2	3,6
3. pomembno	15	26,8
4. precej pomembno	10	17,9
5. zelo pomembno	26	46,4
SKUPAJ ODGOVORI:	56	100
Manjkajoči odgovori:	743	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 17: Vpliv študija v tujini na kariero: VEČJE MOŽNOSTI ZAPOSILITVE



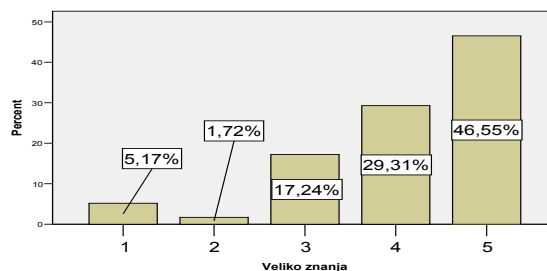
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 18: Vpliv študija v tujini na kariero:
VELIKO ZNANJA

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	3	5,2
2. ni pomembno	1	1,7
3. pomembno	10	17,2
4. precej pomembno	17	29,3
5. zelo pomembno	27	46,6
SKUPAJ ODGOVORI:	58	100
Manjkajoči odgovori:	741	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 18: Vpliv študija v tujini na kariero:
VELIKO ZNANJA



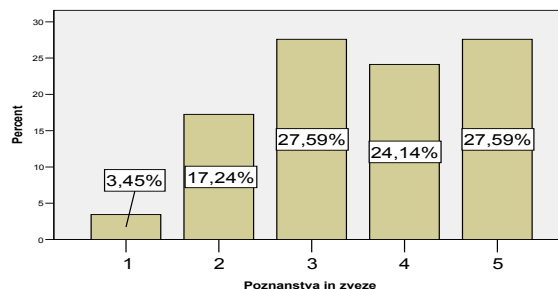
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 19: Vpliv študija v tujini na kariero:
POZNAVSTVA IN ZVEZE

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	2	3,4
2. ni pomembno	10	17,2
3. pomembno	16	27,6
4. precej pomembno	14	24,1
5. zelo pomembno	16	27,6
SKUPAJ ODGOVORI:	58	100
Manjkajoči odgovori:	741	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 19: Vpliv študija v tujini na kariero:
POZNAVSTVA IN ZVEZE



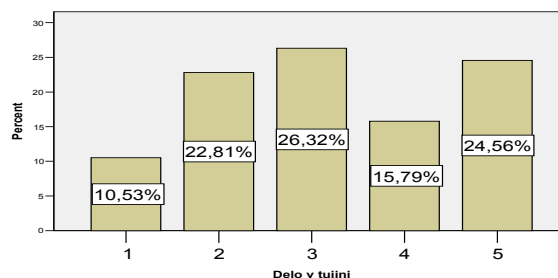
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 20: Vpliv študija v tujini na kariero:
DELO V TUJINI

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	6	10,5
2. ni pomembno	13	22,8
3. pomembno	15	26,3
4. precej pomembno	9	15,8
5. zelo pomembno	14	24,6
SKUPAJ ODGOVORI:	57	100
Manjkajoči odgovori:	742	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 20: Vpliv študija v tujini na kariero:
DELO V TUJINI



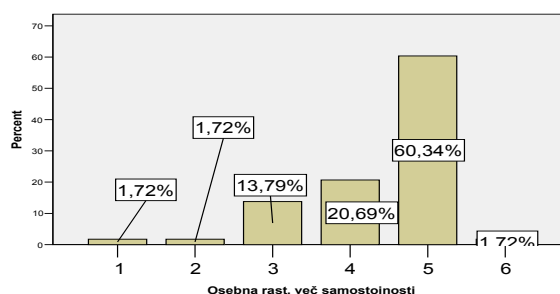
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 21: Vpliv študija v tujini na kariero:
OSEBNA RAST, VEČ SAMOSTOJNOSTI

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	1	1,7
2. ni pomembno	1	1,7
3. pomembno	8	13,8
4. precej pomembno	12	20,7
5. zelo pomembno	35	60,3
6.	1	1,7
SKUPAJ ODGOVORI:	57	100
Manjkajoči odgovori:	742	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 21: Vpliv študija v tujini na kariero:
OSEBNA RAST, VEČ SAMOSTOJNOSTI



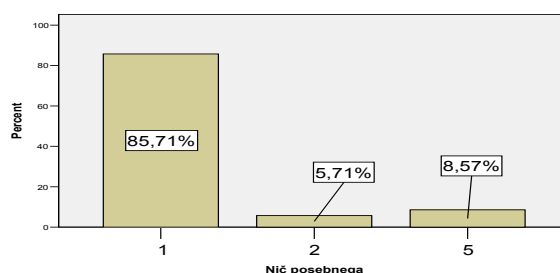
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 22: Vpliv študija v tujini na kariero: NIČ POSEBNEGA

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	30	85,7
2. ni pomembno	2	5,7
5. zelo pomembno	3	8,6
SKUPAJ ODGOVORI:	35	100
Manjkajoči odgovori:	764	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 22: Vpliv študija v tujini na kariero:
NIČ POSEBNEGA



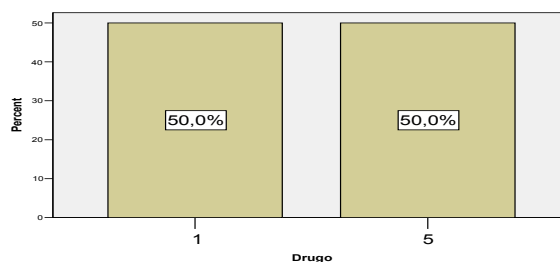
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 23: Vpliv študija v tujini na kariero:
DRUGO

Odgovori	Frekvenca	dejanski %
1. sploh ni pomembno	1	50
5. zelo pomembno	1	50
SKUPAJ ODGOVORI:	2	100
Manjkajoči odgovori:	797	
SKUPAJ:	799	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 23: Vpliv študija v tujini na kariero:
DRUGO



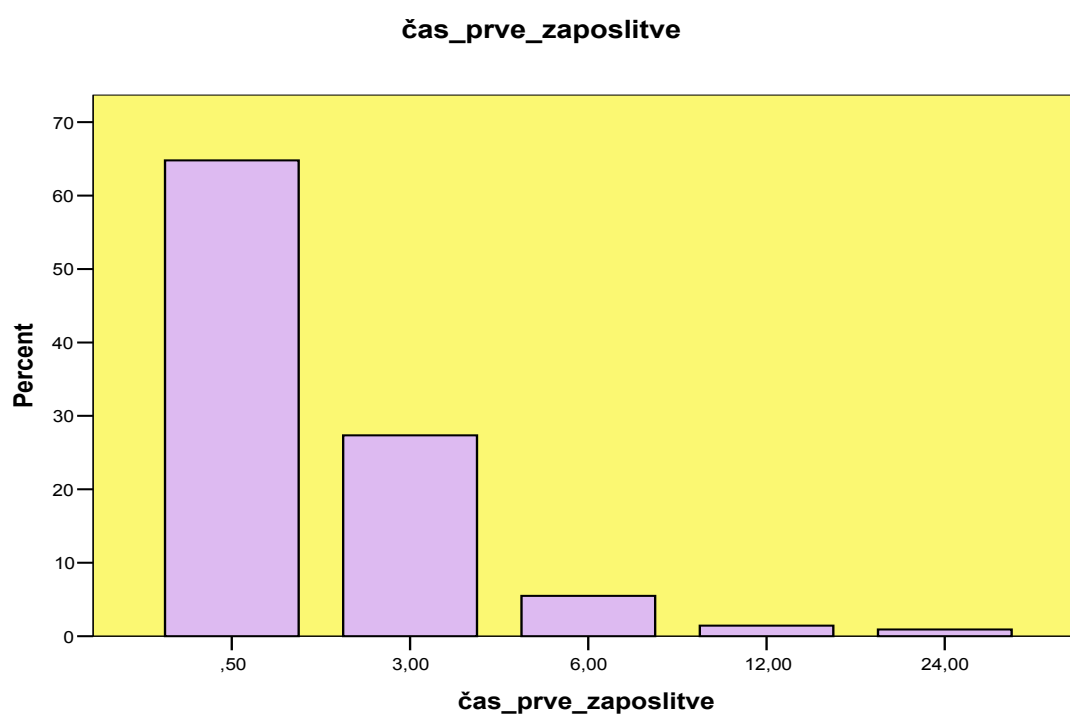
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 24: Potreben čas za prvo zaposlitev (sredina razredov)

		Sredina razreda (mesec)	Frekvenca	Procent (%)
Število odgovorov	764	0,5	495	64,8
Aritmetična sredina	1,867	3	209	92,1
Mediana	0,5	6	42	97,6
Modus	0,5	12	11	99,1
Standardni odklon	2,91	24	7	100
		Skupaj	764	

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 24: Potreben čas za prvo zaposlitev (sredina razredov)



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 25: Načini/aktivnosti pri iskanju prve zaposlitve

Aktivnost/način	Frekvenčna porazdelitev		Opisne spremenljivke*	
Kadrovska štipendija	Nisem uporabljal	474	Št. odgovorov	714
	Sploh ni pomembno	11	Aritmetična sredina	2,42
	Ni pomembno	22	Mediana	1
	Pomembno	25	Modus	1
	Precej pomembno	27	Standardni odklon	2,12
	Zelo pomembno	155		
Študentsko delo	Nisem uporabljal	178	Št. odgovorov	716
	Sploh ni pomembno	35	Aritmetična sredina	3,84
	Ni pomembno	57	Mediana	4
	Pomembno	111	Modus	6
	Precej pomembno	123	Standardni odklon	1,96
	Zelo pomembno	212		
Strokovna praksa	Nisem uporabljal	221	Št. odgovorov	720
	Sploh ni pomembno	70	Aritmetična sredina	3,15
	Ni pomembno	96	Mediana	3
	Pomembno	138	Modus	1
	Precej pomembno	100	Standardni odklon	1,8
	Zelo pomembno	95		
Opravljanje projektnih del	Nisem uporabljal	389	Št. odgovorov	688
	Sploh ni pomembno	39	Aritmetična sredina	2,31
	Ni pomembno	65	Mediana	1
	Pomembno	89	Modus	1
	Precej pomembno	66	Standardni odklon	1,7
	Zelo pomembno	40		
Zavod za zaposlovanje	Nisem uporabljal	447	Št. odgovorov	692
	Sploh ni pomembno	69	Aritmetična sredina	1,81
	Ni pomembno	82	Mediana	1
	Pomembno	58	Modus	1
	Precej pomembno	25	Standardni odklon	1,28
	Zelo pomembno	11		
CERŠ	Nisem uporabljal	585	Št. odgovorov	682
	Sploh ni pomembno	22	Aritmetična sredina	1,32
	Ni pomembno	42	Mediana	1
	Pomembno	24	Modus	1
	Precej pomembno	6	Standardni odklon	0,86
	Zelo pomembno	3		
Pomoč pedagoških delavcev EF	Nisem uporabljal	571	Št. odgovorov	682
	Sploh ni pomembno	31	Aritmetična sredina	1,42
	Ni pomembno	29	Mediana	1
	Pomembno	21	Modus	1
	Precej pomembno	17	Standardni odklon	1,09
	Zelo pomembno	13		
Aktiven sam	Nisem uporabljal	194	Št. odgovorov	714
	Sploh ni pomembno	14	Aritmetična sredina	4,16
	Ni pomembno	21	Mediana	5
	Pomembno	79	Modus	6
	Precej pomembno	68	Standardni odklon	2,13
	Zelo pomembno	338		
Pomoč staršev, sorodnikov, znancev	Nisem uporabljal	246	Št. odgovorov	711
	Sploh ni pomembno	21	Aritmetična sredina	3,51
	Ni pomembno	36	Mediana	4
	Pomembno	115	Modus	1
	Precej pomembno	118	Standardni odklon	2,05
	Zelo pomembno	175		
Drugo	Nisem uporabljal	4	Št. odgovorov	31
	Pomembno	1	Aritmetična sredina	5,13
	Precej pomembno	5	Mediana	6
	Zelo pomembno	21	Modus	5
			Standardni odklon	1,69

* Legenda opisnih spremenljiv v Tabeli 25: 1 nisem uporabljal, 2 sploh ni pomembno, 3 ni pomembno, 4 pomembno, 5 precej pomembno, 6 zelo pomembno

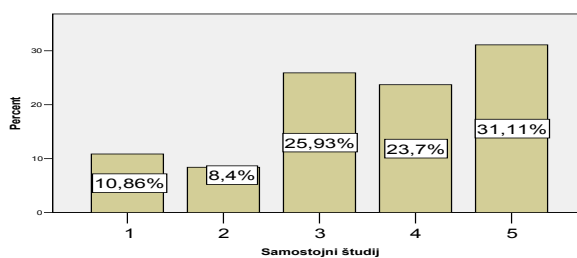
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 25: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: SAMOSTOJNI ŠTUDIJ*

Samostojni študij

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

405
3,56
4
5
1,30



* Legenda pri Sliki 25¹¹: 1 sploh ni pomembno, 2 ni pomembno, 3 pomembno, 4 precej pomembno, 5 zelo pomembno

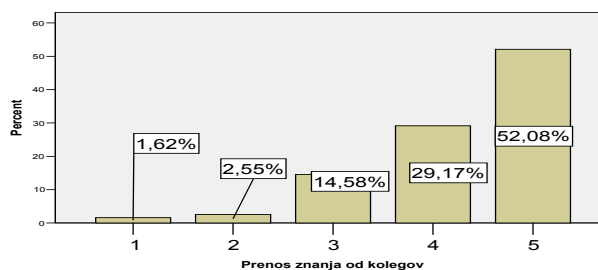
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 26: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: PRENOS ZNANJA OD KOLEGOV

Prenos znanja od kolegov

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

432
4,28
5
5
0,92



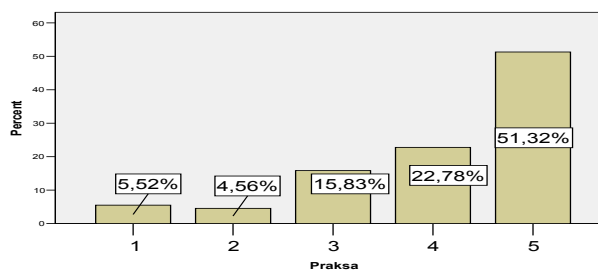
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 27: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: PRAKSA

Praksa

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

417
4,1
5
5
1,16



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

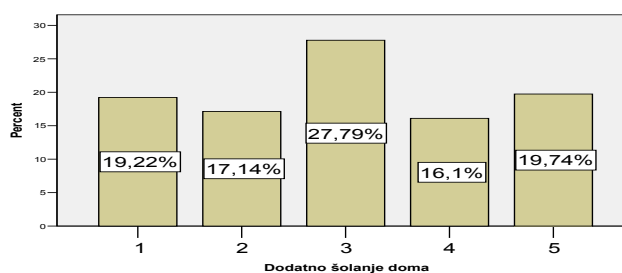
¹¹ Enaka legenda kot pri Sliki 25 velja tudi za Slike 26 – 30, na str. 15, 16.

Slika 28: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: DODATNO ŠOLANJE DOMA

Dodatno šolanje doma

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

385
3
3
3
1,38



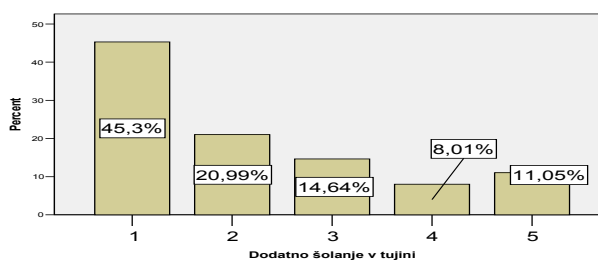
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 29: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: DODATNO ŠOLANJE V TUJINI

Dodatno šolanje v tujini

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

362
2,19
2
1
1,37



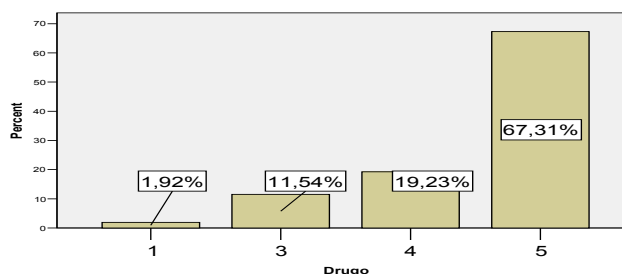
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 30: Dodatno usposabljanje na prvem delovnem mestu: DRUGO

Drugo

Št. odgovorov
Aritmetična sredina
Mediana
Modus
Standardni odklon

52
4,5
5
5
0,85

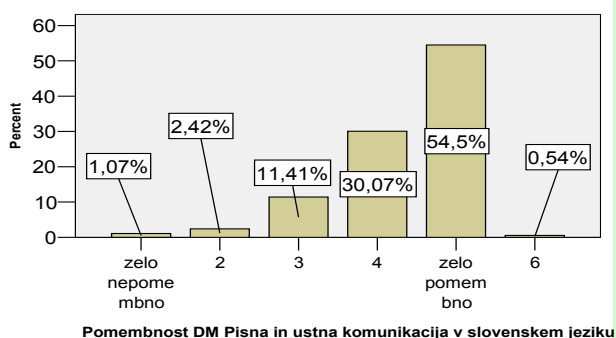


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 26: Pridobitev sposobnosti na EF ter pomembnost teh sposobnosti na trenutnem delovnem mestu*

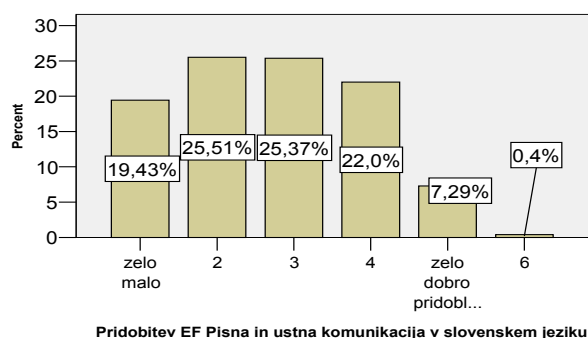
Sposobnost na delovnem mestu (DM)	Sposobnost pridobljena na EF
<p>Slika 1: Analiza in sinteza na DM</p> <p>Pomembnost DM Sposobnost analize in sinteze</p>	<p>Slika 1a: Analiza in sinteza na EF</p> <p>Pridobitev EF Sposobnost analize in sinteze</p>
<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>	<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>
<p>Slika 2: Uporaba znanja v praksi na DM</p> <p>Pomembnost DM Sposobnost uporabe znanja v praksi</p>	<p>Slika 2a: Uporaba znanja v praksi na EF</p> <p>Pridobitev EF Sposobnost uporabe znanja v praksi</p>
<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>	<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>
<p>Slika 3: Planiranje in časovni management na DM</p> <p>Pomembnost DM Planiranje in časovni-management</p>	<p>Slika 3a: Planiranje in časovni management na EF</p> <p>Pridobitev EF Planiranje in časovni-management</p>
<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>	<p>Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.</p>

Slika 4: Pisna in ustna komunikacija na DM



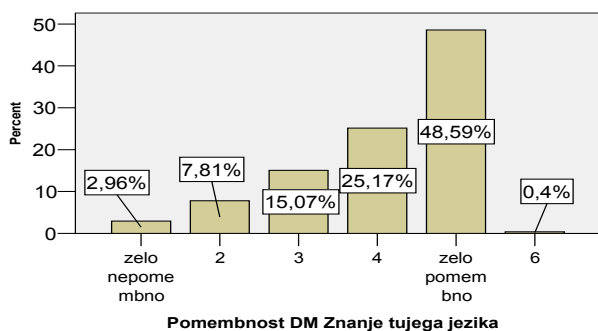
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 4a: Pisna in ustna komunikacija na EF



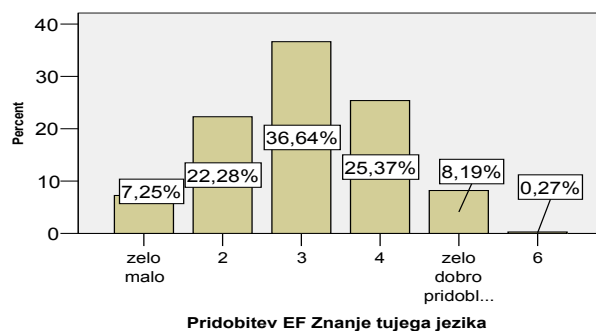
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 5: Znanje tujega jezika na DM



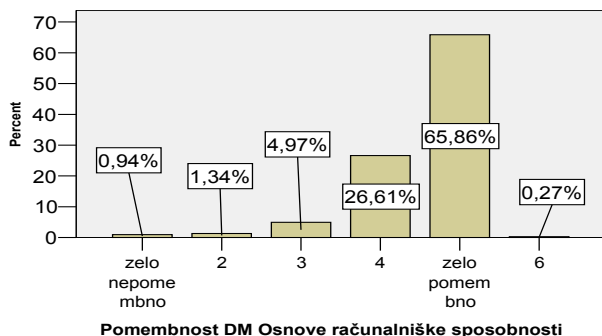
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 5a: Znanje tujega jezika na EF



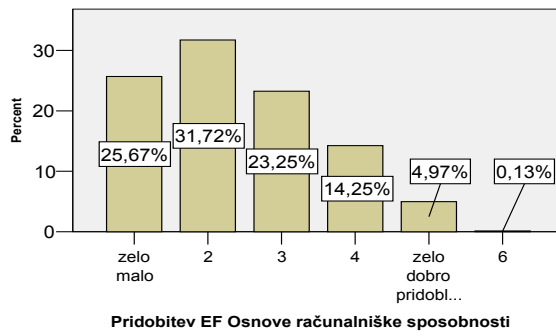
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 6: Osnovne računalniške sposobnosti na DM



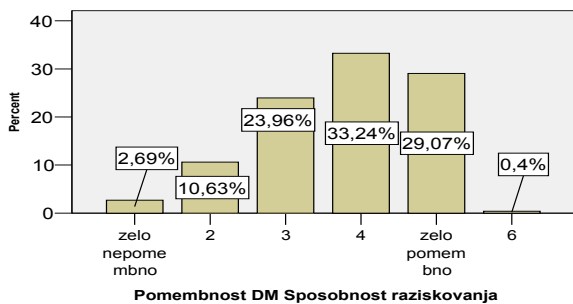
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 6a: Osnovne računalniške sposobnosti na EF



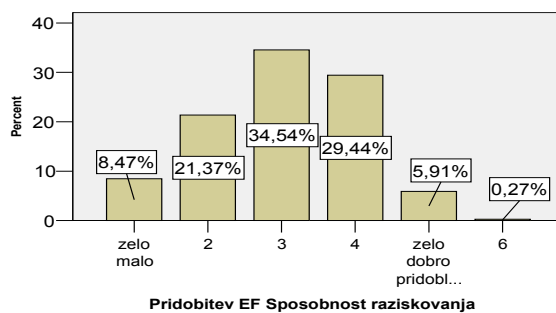
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 7: Raziskovanje na DM



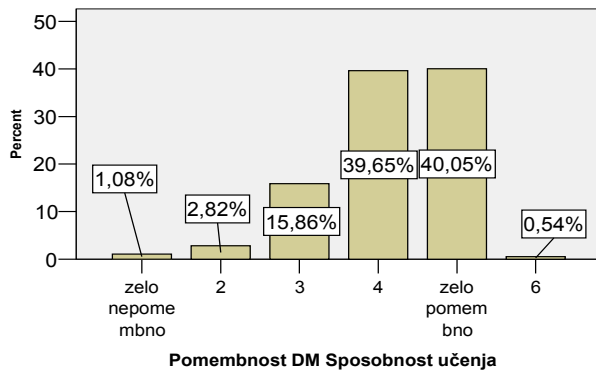
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 7a: Raziskovanje na EF



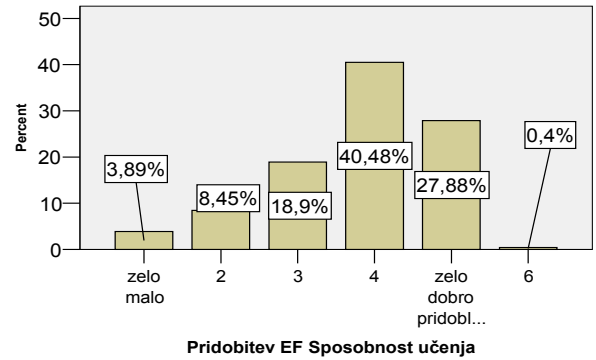
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 8: Sposobnost učenja na DM



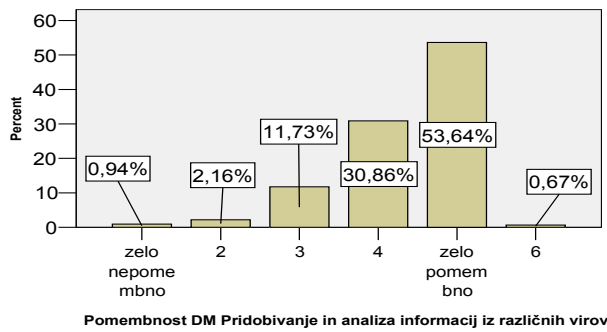
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 8a: Sposobnost učenja na EF



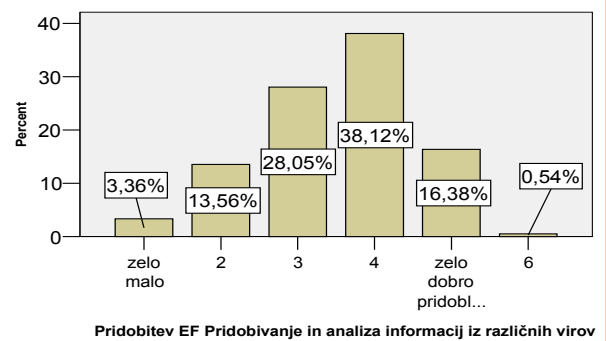
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 9: Pridobivanje, analiza informacij iz različnih virov na DM



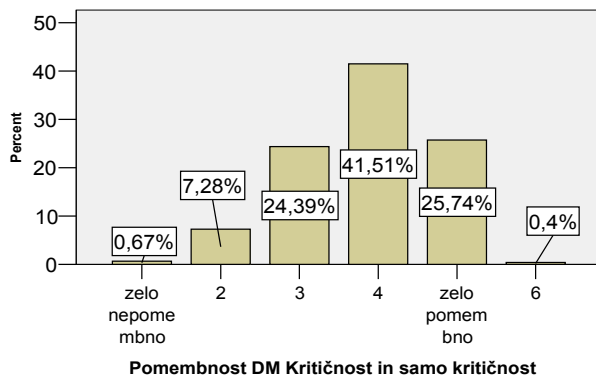
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 9a: Pridobivanje, analiza informacij iz različnih virov na EF



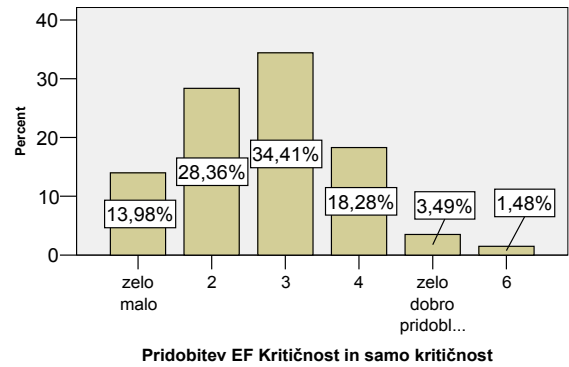
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 10: Kritičnost, samokritičnost na DM

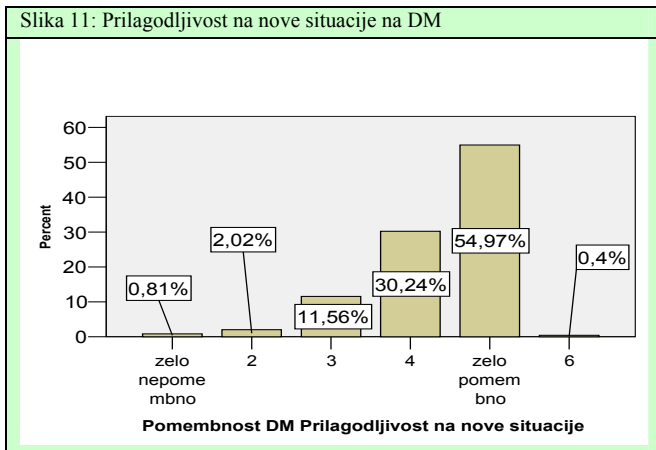


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

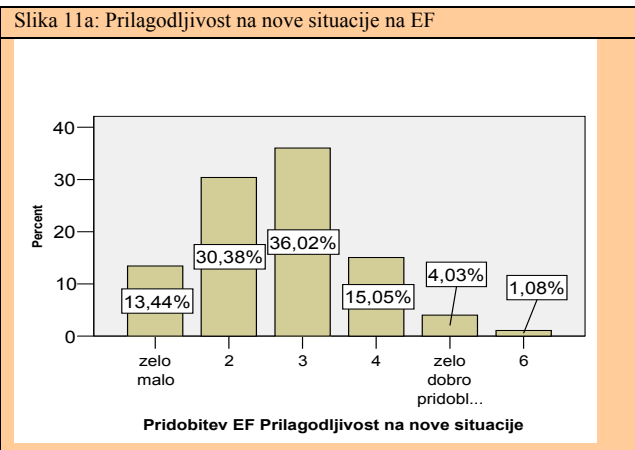
Slika 10a: Kritičnost, samokritičnost na EF



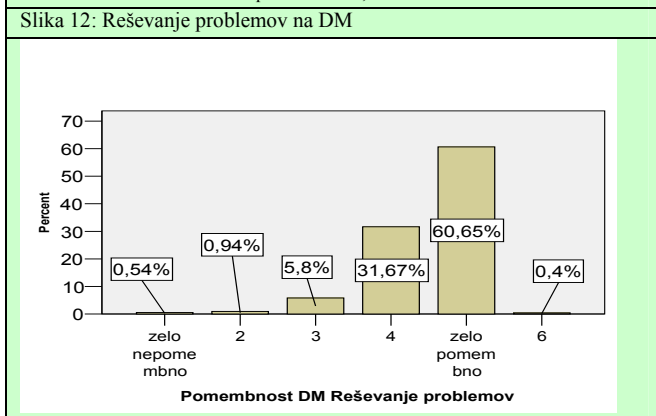
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



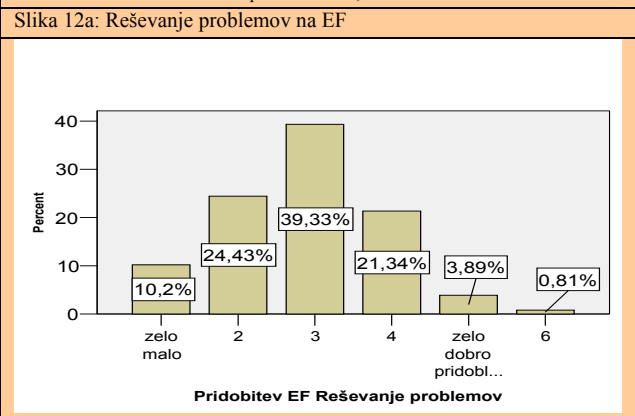
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



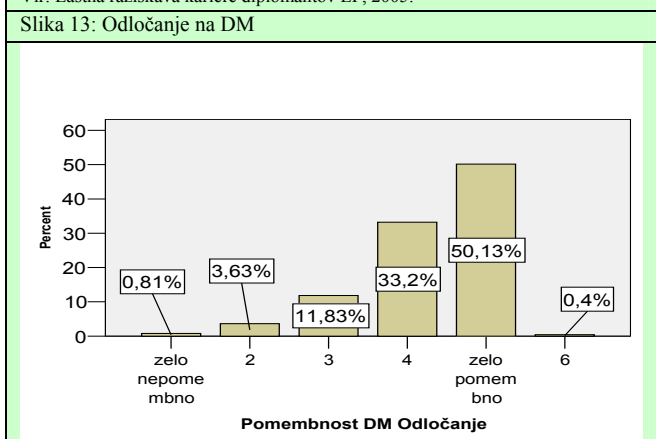
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



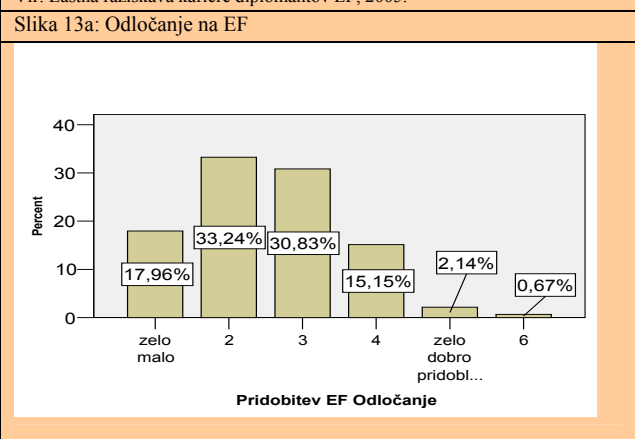
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



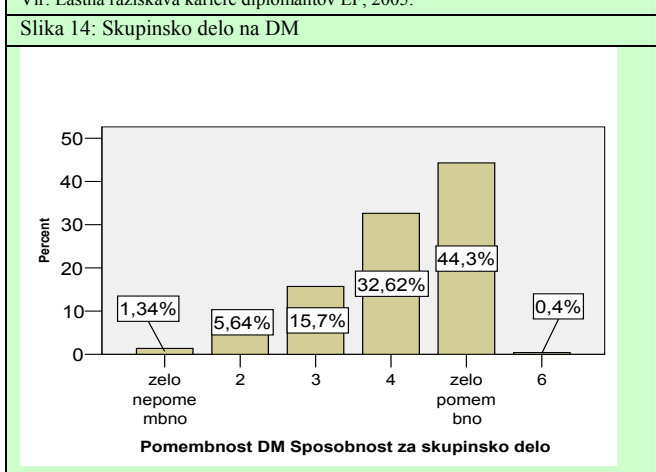
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



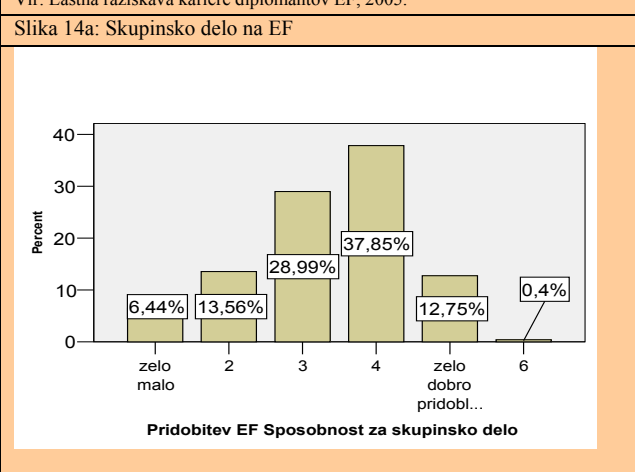
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

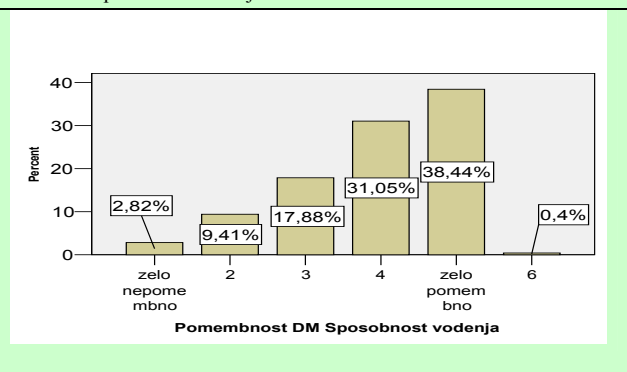


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

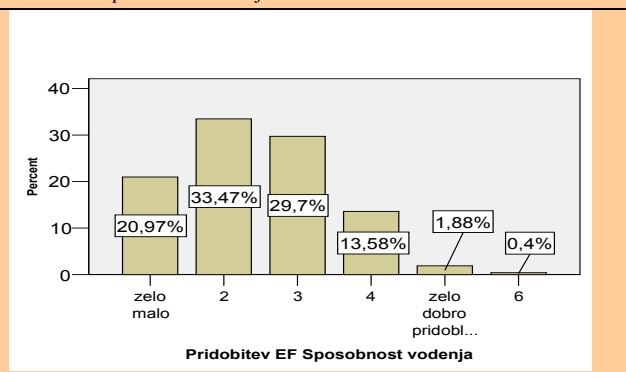


Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 15: Sposobnost vodenja na DM



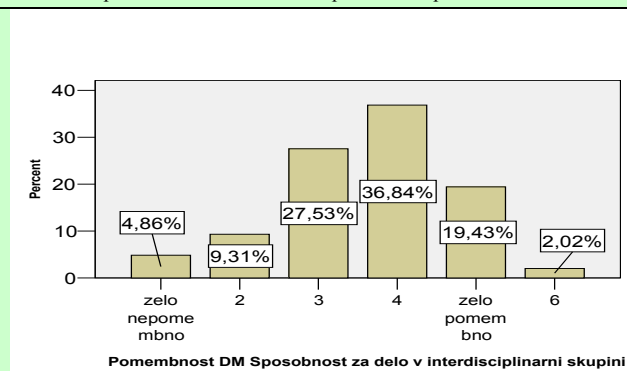
Slika 15a: Sposobnost vodenja na EF



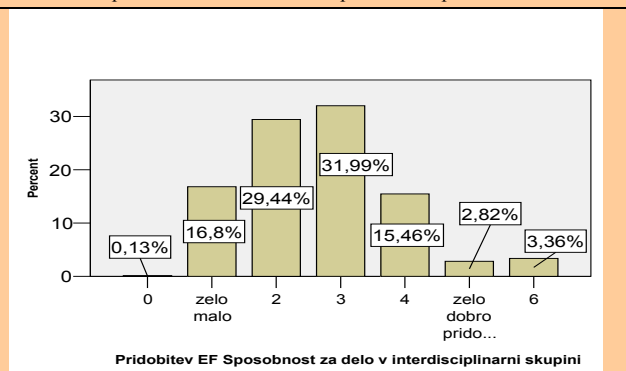
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 16: Sposobnost dela v interdisciplinarni skupini na DM



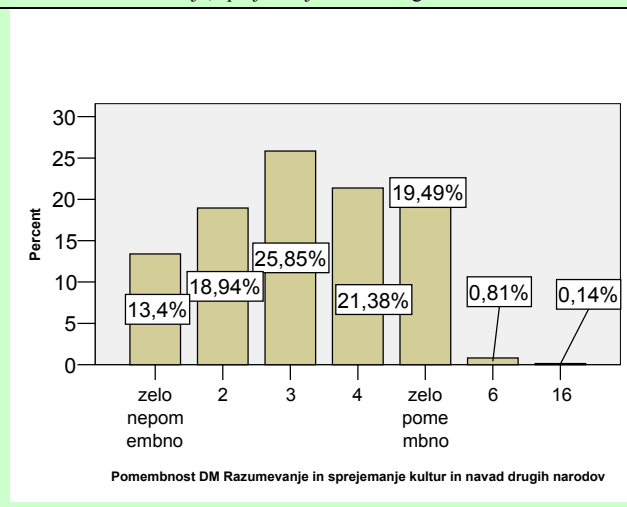
Slika 16a: Sposobnost dela v interdisciplinarni skupini na EF



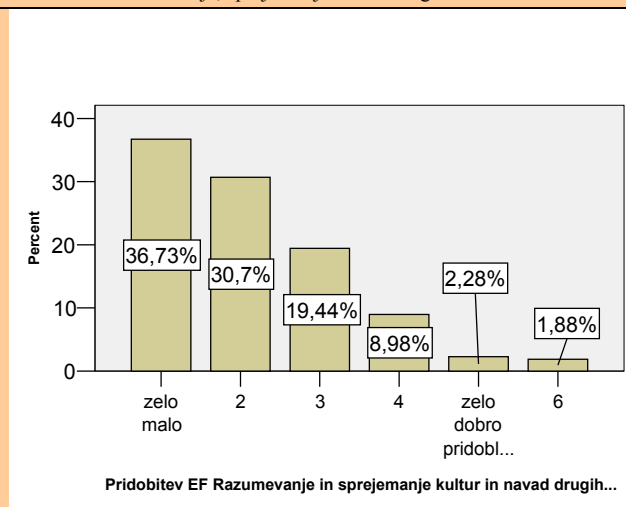
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 17: Razumevanje, sprejemanje kultur drugih na DM

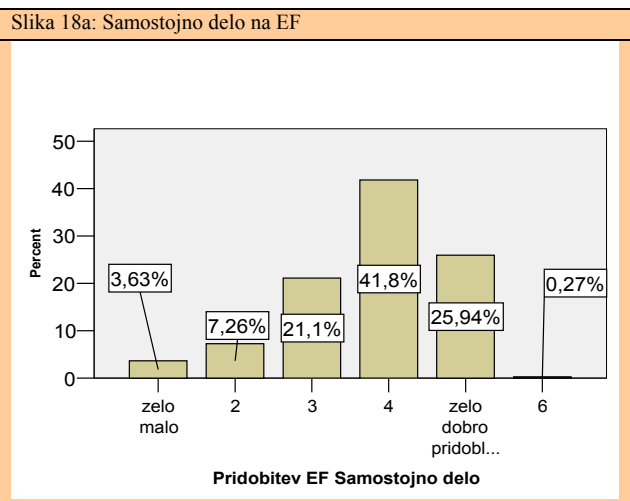
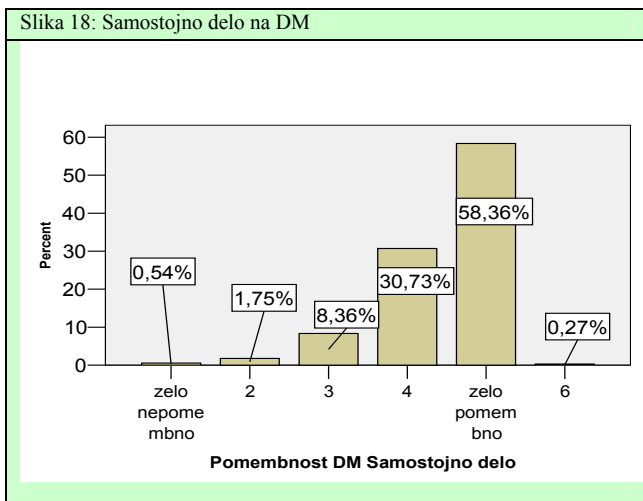


Slika 17a: Razumevanje, sprejemanje kultur drugih na EF



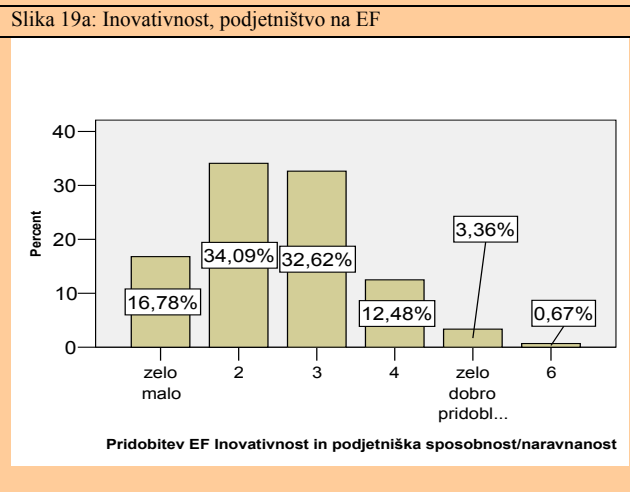
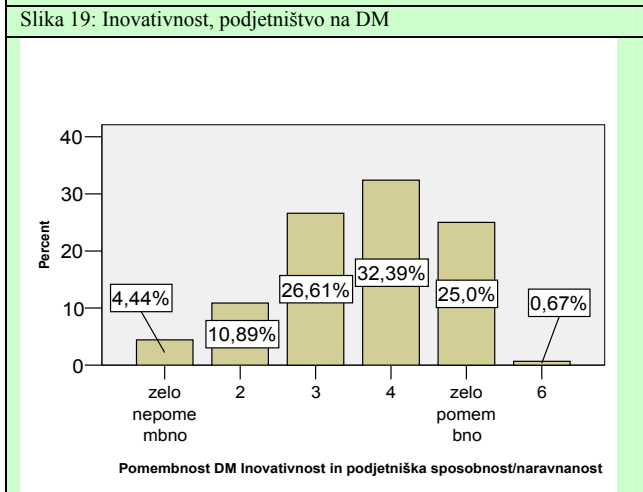
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



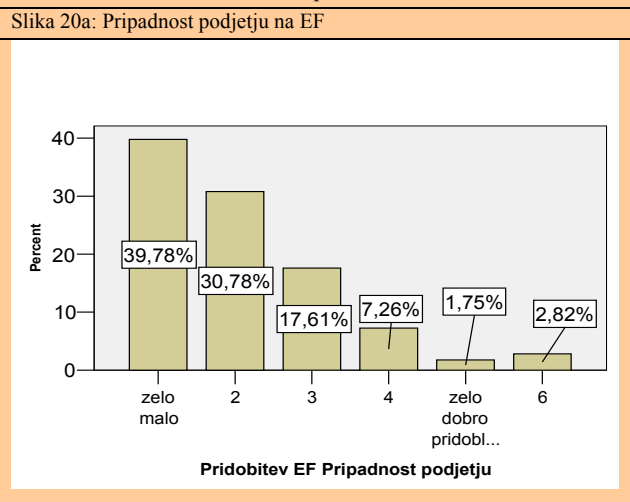
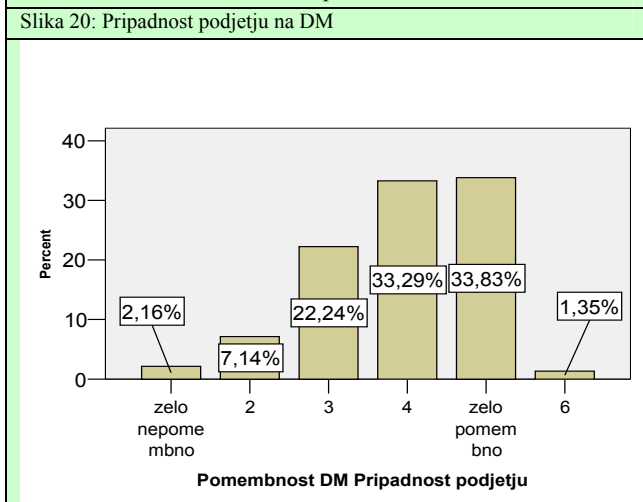
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

* Legenda slik v Tabeli 26 (str. 27 - 32): 1 zelo nepomembno, 2 nepomembno, 3 pomembno, 4 precej pomembno, 5 zelo pomembno, 6 ne vem
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

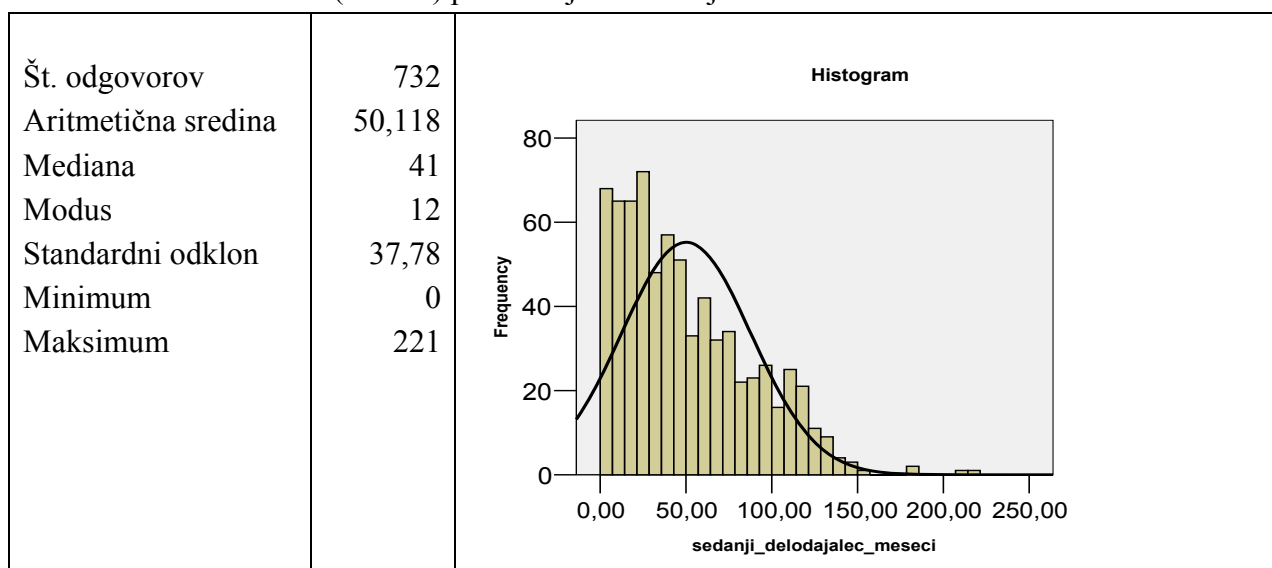
Tabela 27: Pridobitev sposobnosti na EF ter pomembnost teh sposobnosti na trenutnem delovnem mestu*

Na delovnem mestu					SPOSOBNOST	Na EF				
N	\bar{y}	Me	Mo	Sy		N	\bar{y}	Me	Mo	Sy
745	4,38	5	5	0,89	Sposobnost analize in sinteze	748	3,25	3	3	1,01
745	4,46	5	5	0,82	Sposobnost uporabe znanja v praksi	746	2,39	2	2	1,00
742	4,17	4	5	0,97	Planiranje in časovni management	743	2,68	3	2	1,09
745	4,36	5	5	0,86	Pisna in ustna komunikacija v slovenskem jeziku	741	2,73	3	2	1,23
743	4,10	4	5	1,11	Znanje tujega jezika	745	3,06	3	3	1,06
744	4,56	5	5	0,74	Osnove računalniške sposobnosti	744	2,42	2	2	1,17
743	3,77	4	4	1,078	Sposobnost raziskovanja	744	3,04	3	3	1,05
744	4,16	4	5	0,87	Sposobnost učenja	746	3,81	4	4	1,07
742	4,36	5	5	0,85	Pridobivanje in analiza informacij iz različnih virov	745	3,52	4	4	1,04
742	3,86	4	4	0,92	Kritičnost in samokritičnost	744	2,73	3	3	1,11
744	4,38	5	5	0,83	Prilagodljivost na nove situacije	744	2,69	3	3	1,08
742	4,52	5	5	0,70	Reševanje problemov	745	2,87	3	3	1,04
744	4,29	5	5	0,88	Odločanje	746	2,52	2	2	1,06
745	4,14	4	5	0,97	Sposobnost za skupinsko delo	745	3,38	4	4	1,08
744	3,94	4	5	1,10	Sposobnost vodenja	744	2,43	2	2	1,05
741	3,63	4	4	1,11	Sposobnost za delo v interdisciplinarni skupini	744	2,68	3	3	1,20
739	3,19	3	3	1,41	Razumevanje in sprejemanje kultur in navad drugih narodov	746	2,15	2	1	1,19
742	4,45	5	5	0,77	Samostojno delo	744	3,80	4	4	1,03
744	3,65	4	4	1,12	Inovativnost in podjetniška sposobnost/naravnost	745	2,54	2	2	1,06
742	3,94	4	5	1,05	Pripadnost podjetju	744	2,09	2	1	1,21

* Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 27: 1 zelo nepomembno, 2 nepomembno, 3 pomembno, 4 precej pomembno, 5 zelo pomembno, 6 ne vem

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 31: Delovna doba (meseči) pri sedanjem delodajalcu



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 28: Sektor in lastništvo podjetij

	V katerem sektorju ste zaposleni?*	Kdo je lastnik podjetja, v katerem delate? **
Št. odgovorov	753	725
Aritmetična sredina	1,73	1,73
Mediana	2	1
Modus	2	1
Standardni odklon	0,49	1,15

*Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 28: 1 javni, 2 zasebni, 3 samozaposlena

** Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 28: 1 v celoti slovensko lastništvo, 2 mešana

lastnina, pretežno slovensko, 3 mešana lastnina, delno slovensko, 4 v celoti tuje lastništvo

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 29: Gospodarska dejavnost

		Gospodarska dejavnost:		
		Frekvenca	Procent (%)	
Št. odgovorov	754	Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	7	0,9
		Rudarstvo	1	0,1
		Predelovalne dejavnosti	64	8,0
		Oskrba z elektriko, plinom	13	1,6
		Gradbeništvo	17	2,1
		Trgovina, popravila motornih vozil	90	11,3
		Gostinstvo	11	1,4
		Promet, skladiščenje, zveze	25	3,1
		Finančno posredništvo	148	18,5
		Nepremičnine, najem, posl. st.	23	2,9
		Javna uprava, socialno zavarovanje	99	12,4
		Izobraževanje	31	3,9
		Zdravstvo, socialno varstvo	15	1,9
		Druge javne, skupne, osebne storitve	51	6,4
		Nerazvrščeno/drugo	159	19,9
		SKUPAJ ODGOVOROV:	754	94,4
		Manjkajoči odgovori:	45	5,6
SKUPAJ:	799	100		

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 30: Funkcijsko področje znotraj podjetja

Funkcijsko področje*	Frekvenca	Procent (%)
Drugo področje 0	144	18,0
Denar in finance 1	143	17,9
Računovodstvo in revizija 10	113	14,1
11	29	3,6
Management 100	56	7,0
101	4	0,5
110	1	0,1
111	4	0,5
Poslovna informatika 1000	28	3,5
1001	1	0,1
1010	1	0,1
1011	1	0,1
1111	2	0,3
Trženje 10000	82	10,3
10001	2	0,3
10011	2	0,3
10100	2	0,3
10101	1	0,1
11000	1	0,1
11100	1	0,1
Prodaja in nabava (komerciala) 100000	104	13,0
100001	2	0,3
100011	3	0,4
100100	1	0,1
101000	1	0,1
110000	15	1,9
110001	2	0,3
110011	1	0,1
110100	4	0,5
110101	3	0,4
Proizvodnja oz. izvedba storitev 1000000	29	3,6
1000001	1	0,1
1000100	1	0,1
1000101	1	0,1
1000111	1	0,1
1010000	1	0,1
1100000	1	0,1
1110000	1	0,1
1110100	1	0,1
1110101	2	0,3
1110111	1	0,1
1111111	4	0,5
Skupaj	799	100,0

* Legenda za funkcijska področja v tabeli XXX: Kombinacije števil predstavljajo kombinacijo funkcijskih področjih, na katerih delajo nekateri izmed diplomantov (npr. 11 pomeni denar/finance + računovodstvo/revizija, 1111 pomeni denar/finance + računovodstvo/revizija + management + poslovna informatika, itd.)

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Pod *druga področja* spada.: kadrovska služba, kontroling, izvajanje projektov, svetovanje, pedagoški poklic, pravniški oddelek, analize, davčno svetovanje, investicije in razvoj, javna naročila, javna uprava, mladi raziskovalec, novinarstvo, politika, prevajalstvo, raziskave in razvoj, podjetništvo, statistika, telefonist, uredništvo/založništvo itd.

Tabela 31: Verjetnosti povezave z zamenjavo službe*

VERJETNOST	Da bi razmišljali o odpovedi službe	Da bi aktivno brali oglase na internetu, v časopisih za novo službo	Da bi aktivno iskali novega delodajalca	Da bi dobili ponudbo novega delodajalca
Št. odgovorov	704	705	704	702
Aritmetična sredina	2,60	3,31	2,55	2,61
Mediana	2	3	2	2
Modus	2	5	2	2
Standardni odklon	1,27	1,37	1,27	1,12

* Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 31: 1 sploh ni verjetno, 2 malo verjetno, 3 dokaj verjetno, 4 precej verjetno, 5 zelo verjetno

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 32: Število let zaposlitve v prihodnosti pri sedanjem delodajalcu (sredina razredov)

		Sredina razreda (leto)	Frekvenca	Procent (%)
Število odgovorov	737	0,5	30	4,1
Aritmetična sredina	11,72	1,5	53	7,2
Mediana	8	4	201	27,3
Modus	25,5	8	218	29,6
Standardni odklon	9,68	25,5	235	31,9
		Skupaj	737	100

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 33: Zadovoljstvo s plačo ter višina povprečne mesečne bruto plače v letu 2004

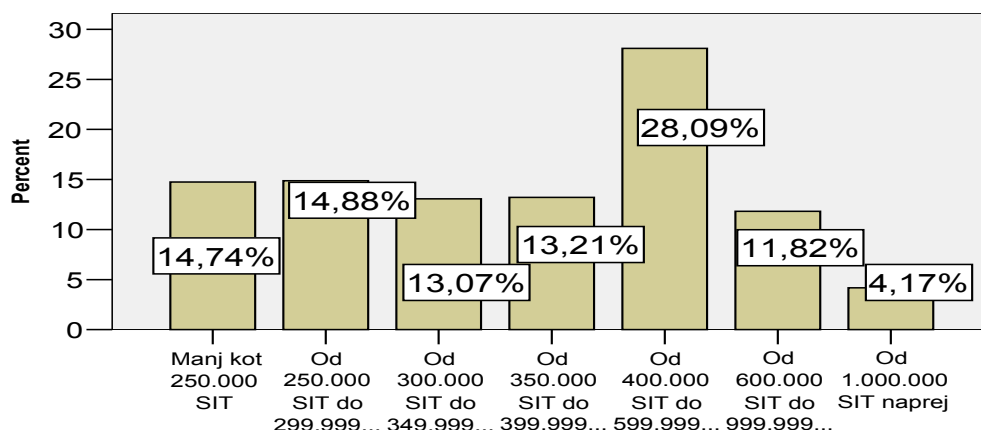
	Ali ste s plačo zadovoljni?*	Ali nam zaupate višino vaše povprečne mesečne bruto plače v letu 2004?***
Št. odgovorov	752	719
Aritmetična sredina	2,57	3,77
Mediana	2	4
Modus	2	5
Standardni odklon	0,96	1,77

* Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 33: 1 zelo zadovoljen, 2 zadovoljen, 3 niti zadovoljen niti nezadovoljen, 4 nezadovoljen, 5 zelo nezadovoljen

***Legenda opisnih spremenljivk v Tabeli 33: 1 manj kot 250.000 SIT, 2 od 250.000 SIT do 299.999 SIT, 3 od 300.000 SIT do 349.999 SIT, 4 od 350.000 SIT do 399.999 SIT, 5 od 400.000 SIT do 599.999 SIT, 6 od 600.000 SIT do 999.999 SIT, 7 od 1.000.000 SIT naprej

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 32: Višina povprečne mesečne bruto plače v letu 2004



Ali nam lahko zaupate višino vaše povprečne mesečne bruto plače v letu 2004?

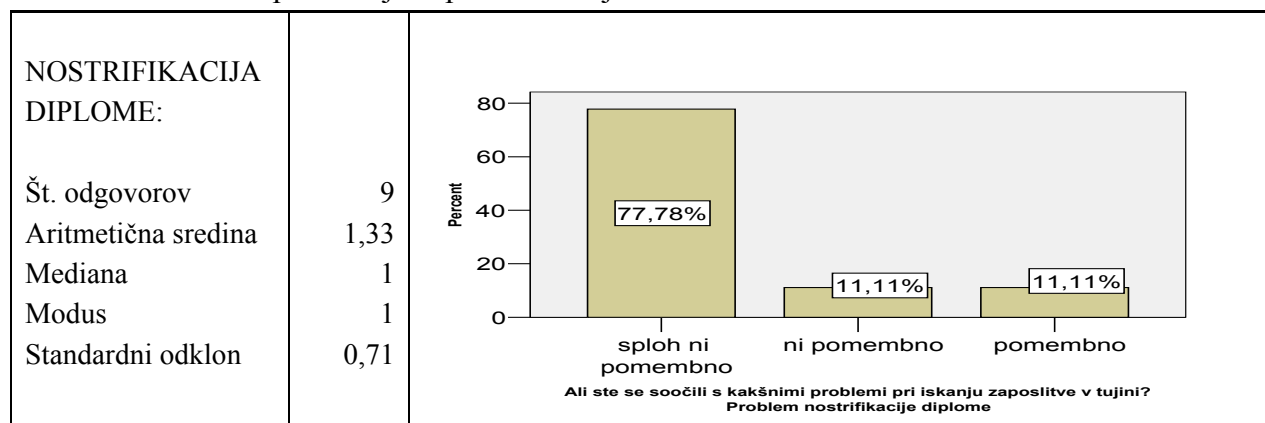
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 34: Delo v tujini po posameznih državah

11 v Angliji, 11 v Avstriji, 11 v Nemčiji, 10 v ZDA, 6 na Hrvaškem, 4 v Italiji, 4 v SCG, 3 na Hrvaškem + Avstriji, 3 v Belgiji, 3 v Luksemburgu, 3 na Nizozemskem, 3 v Švici, 2 v Franciji, 2 na Poljski, 2 v Španiji, 2 v Italiji + Avstriji, 1 v Avstriji + Španiji, 1 v Avstraliji, 1 v BIH, 1 v bivši Jugoslaviji, 1 na Češkem, 1 v Franciji + Tajskem, 1 v Franciji + Veliki Britaniji, 1 na Hrvaškem + BIH, 1 na Irskem, 1 v Italiji + BIH + Hrvaška, 1 na Madžarskem, 1 v Makedoniji, 1 v Nemčiji + Avstriji, 1 v Novi Zelandiji, 1 v Srbiji + Rusiji ter 1 v ZDA + VB.

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 33: Problemi pri iskanju zaposlitve v tujini – NOSTRIFIKACIJA DIPLOME*

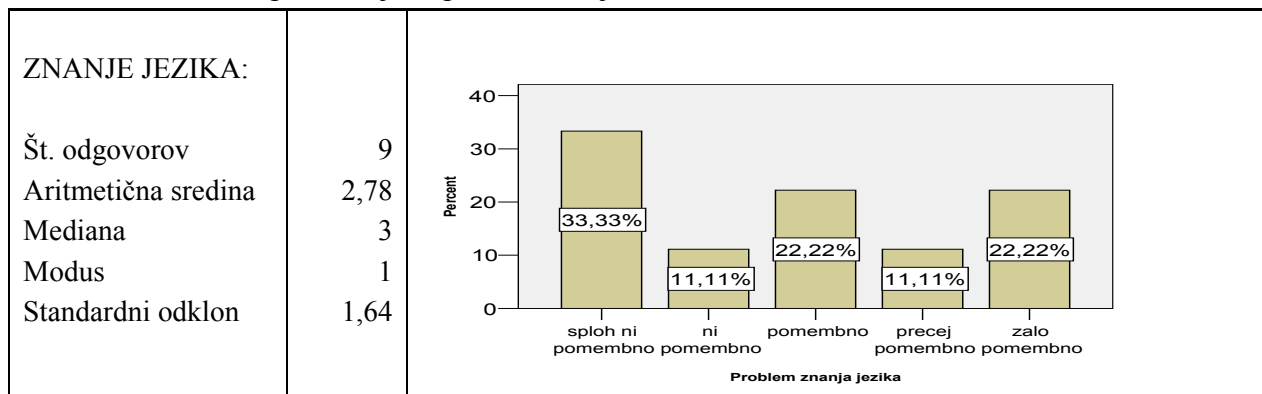


* Legenda opisnih spremenljivk v Sliki 33¹²: 1 sploh ni pomemben, 2 ni pomemben, 3 pomemben, 4 precej pomemben, 5 zelo pomemben

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

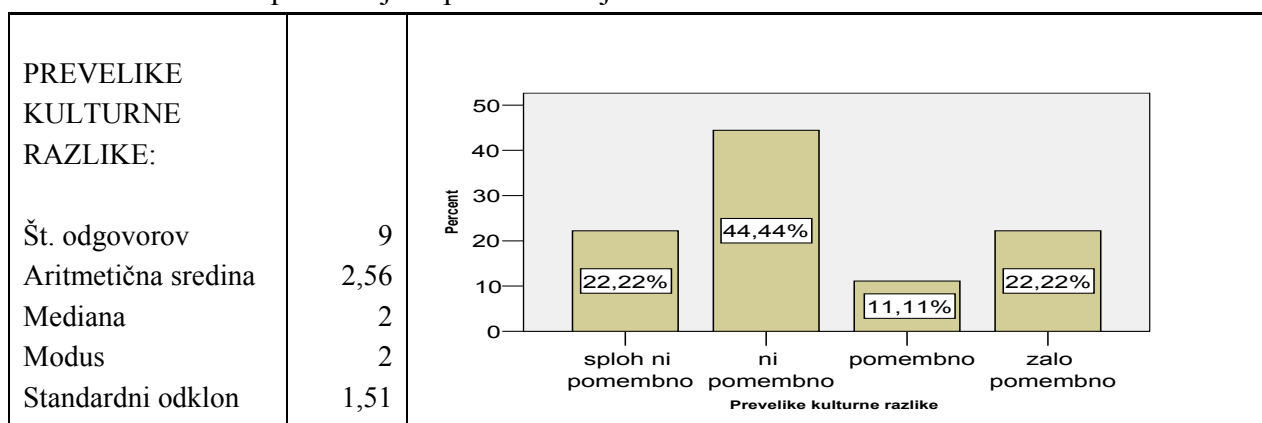
¹² Enaka legenda kot pri Sliki 33 velja tudi za Sliki 34, 35, 36, na str. 28, 29

Slika 34: Problemi pri iskanju zaposlitve v tujini – ZNANJE JEZIKA



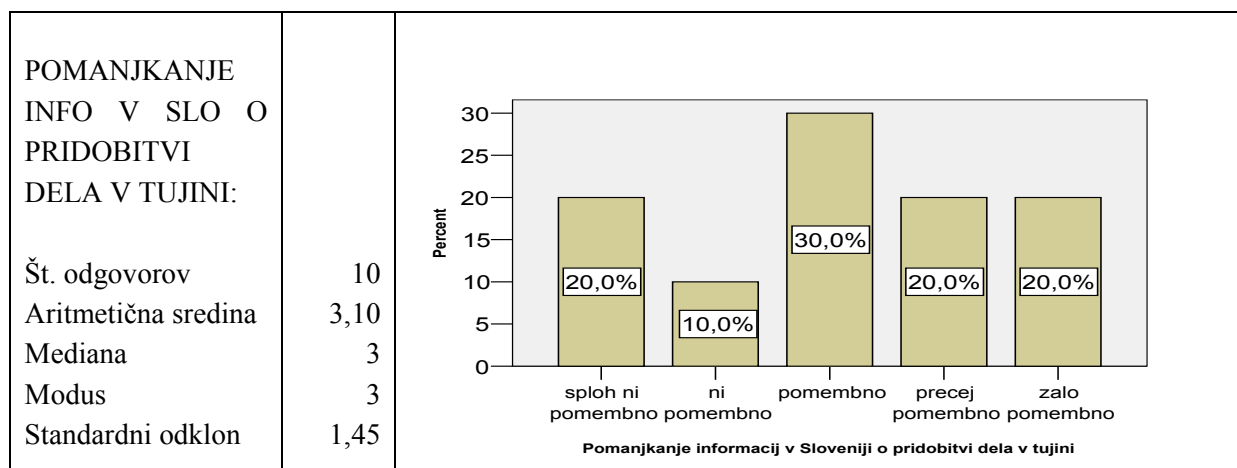
Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 35: Problemi pri iskanju zaposlitve v tujini – PREVELIKE KULTURNE RAZLIKE



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Slika 36: Problemi pri iskanju zaposlitve v tujini – POMANJKANJE INFORMACIJ V SLOVENIJI O DELU V TUJINI



Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 35: Statistične skupine, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

	Spol	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	moški	255	2,61	0,839	0,053
	ženske	542	2,51	0,739	0,032
Potrebni čas za prvo zaposlitev?	moški	239	1,91	2,898	0,187
	ženske	524	1,80	2,758	0,12
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	moški	239	2,03	0,791	0,051
	ženske	521	2,14	0,825	0,036

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 36: Preizkus skupin, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	P (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	5,677	0,017	1,587	795	0,113	0,093	0,059
Potrebni čas za prvo zaposlitev?	0,267	0,606	0,493	761	0,622	0,108	17760,468
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	3,468	0,063	-1,712	758	0,087	-0,109	0,064

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 37: Statistične skupine, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

Leto vpisa na EF		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	≥ 1995	330	2,52	0,8	0,044
	< 1995	454	2,56	0,746	0,035
Potreben čas za prvo zaposlitev?	≥ 1995	311	2,06	3,12	0,177
	< 1995	441	1,69	2,57	0,123
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	≥ 1995	306	2,14	0,822	0,047
	< 1995	441	2,07	0,798	0,038
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	≥ 1995	304	2,88	1,105	0,063
	< 1995	429	2,9	1,079	0,052
Uspešnost kariere?	≥ 1995	303	3,72	0,795	0,046
	< 1995	437	3,83	0,719	0,034

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 38: Preizkus skupin, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	p (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	0,811	0,368	-0,837	782	0,403	-0,047	0,056
Potrebn čas za prvo zaposlitev?	4,698	0,031	1,774	750	0,076	0,3697	0,208
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	0,738	0,39	1,038	745	0,3	0,062	0,06
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	0,000	0,999	-0,223	731	0,824	-0,018	0,082
Uspešnost kariere?	8,195	0,004	-1,922	738	0,055	-0,108	0,056

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 39: Statistične skupine, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

Leto diplome na EF		N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	≥ 2000	423	2,52	0,802	0,039
	< 2000	367	2,56	0,725	0,038
Potreben čas za prvo zaposlitev?	≥ 2000	401	2,02	2,92	0,146
	< 2000	357	1,64	2,67	0,141
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	≥ 2000	395	2,11	0,816	0,041
	< 2000	359	2,1	0,819	0,043
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	≥ 2000	391	2,88	1,088	0,055
	< 2000	349	2,01	1,094	0,059
Uspešnost kariere?	≥ 2000	390	3,75	0,766	0,039
	< 2000	357	3,82	0,749	0,04

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 40: Preizkus skupin, kjer razlika ni značilna - *Independent-Samples T Test*

	Levenov F-preizkus		t-test za enakost aritmetičnih sredin				
	F _L	P	t	df	P (dvostranski)	Razlika aritmetičnih sredin	Razlika standardnih napak
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	1,766	0,184	-0,567	788	0,571	-0,31	0,055
Potreben čas za prvo zaposlitev?	3,818	0,051	1,882	756	0,060	0,3839	0,204
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	0,009	0,926	0,144	752	0,886	0,009	0,06
Težavnost iskanja nove zaposlitve v primeru odpovedi?	0,326	0,568	-0,391	738	0,696	-0,031	0,08
Uspešnost kariere?	1,755	0,186					0,056

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 41: Opisne spremenljivke, kjer razlika ni značilna – *One-Way Anova*

Stopnja izobrazbe	N	Aritmetična sredina	Standardni odklon	Standardna napaka vzorčnih ocen aritmetične sredine	95 % interval zaupanja		Minimum	Maksimum	
					Sp. meja	Zg. meja			
Zadovoljstvo s študijem na EF?	Visokošolska	18	2,22	0,647	0,152	1,9	2,54	1	4
	Univerzitetna	654	2,55	0,769	0,3	2,49	2,61	1	5
	Specializacija	10	2,4	0,699	0,221	1,9	2,9	2	4
	Magisterij	110	2,56	0,83	0,079	2,41	2,72	1	5
	Doktorat	3	2,33	0,577	0,333	0,9	3,77	2	3
	Skupaj	795	2,54	0,774	0,027	2,49	2,6	1	5
Potreben čas za prvo zaposlitev?	Visokošolska	16	2,59	5,814	1,454	-0,51	5,69	0,5	24
	Univerzitetna	629	1,92	2,857	0,114	1,70	2,15	0,5	24
	Specializacija	10	1,55	1,878	0,594	0,21	2,89	0,5	6
	Magisterij	103	1,25	1,581	0,156	0,94	1,56	0,5	12
	Doktorat	3	0,50	0,000	0,000	0,5	0,5	0,5	0,5
	Skupaj	761	1,84	2,804	0,102	1,64	2,04	0,5	24
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	Visokošolska	17	2,29	1,16	0,281	1,7	2,89	1	5
	Univerzitetna	625	2,12	0,825	0,033	2,05	2,18	1	5
	Specializacija	10	2,2	0,919	0,291	1,54	2,86	1	4
	Magisterij	103	2,00	0,672	0,066	1,87	2,13	1	4
	Doktorat	3	1,33	0,577	0,333	-0,1	2,77	1	2
	Skupaj	758	2,1	0,816	0,03	2,04	2,16	1	5
Težavnost iskanja nove zaposlitve?	Visokošolska	15	3,47	1,187	0,307	2,81	4,12	2	5
	Univerzitetna	612	2,9	1,093	0,044	2,82	2,99	1	5
	Specializacija	10	2,7	0,823	0,26	2,11	3,29	1	4
	Magisterij	103	2,7	1,083	0,107	2,49	2,91	1	5
	Doktorat	3	3,33	0,577	0,333	1,9	4,77	3	4
	Skupaj	743	2,88	1,093	0,04	2,81	2,96	1	5

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 42: Analiza variance, kjer razlika ni značilna - *ANOVA*

		Ocena vsot kvadratov	Df	Ocena variance	F	P
Zadovoljstvo s študijem na EF?	Med skupinami	2,288	4	0,572	0,955	0,431
	Znotraj skupin	472,965	790	0,599		
	Skupaj	475,253	794			
Potreben čas za prvo zaposlitev?	Med skupinami	55,77	4	13,94	1,78	0,131
	Znotraj skupin	5920,28	756	7,83		
	Skupaj	5976,05	760			
Zadovoljstvo s sedanjim delom?	Med skupinami	3,704	4	0,926	1,394	0,234
	Znotraj skupin	500,27	753	0,664		
	Skupaj	503,974	757			
Težavnost iskanja nove zaposlitve?	Med skupinami	9,758	4	2,44	2,055	0,085
	Znotraj skupin	876,288	738	1,187		
	Skupaj	886,046	742			

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 43: Odvisnost zadovoljstva med študijem na EF in med sedanjim zadovoljstvom na delovnem mestu

		Ali ste zadovoljni s sedanjim delom?					
		Zelo zadovoljen	Zadovoljen	Niti zadovoljen/niti nezadovoljen	Nezadovoljen	Zelo nezadovoljen	Skupaj
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	Zelo zadovoljen	6	7	1	0	0	14
	Zadovoljen	84	261	58	15	7	425
	Niti zadovoljen/niti nezadovoljen	40	120	51	16	2	229
	Nezadovoljen	17	45	13	3	2	80
	Zelo nezadovoljen	2	6	2	1	0	11
	Skupaj	149	439	125	35	11	759

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 44: Odvisnost zadovoljstva med študijem na EF in med sedanjo kariero

		Kako ocenjujete svojo kariero?					
		Zelo neuspešno	Neuspešno	Niti uspešno/niti neuspešno	Uspešno	Zelo uspešno	Skupaj
Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?	Zelo zadovoljen	0	1	1	8	4	14
	Zadovoljen	7	8	84	270	53	422
	Niti zadovoljen/niti nezadovoljen	3	4	76	113	29	225
	Nezadovoljen	2	5	22	41	10	80
	Zelo nezadovoljen	0	1	1	6	3	11
	Skupaj	12	19	184	438	99	752

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 45: Odvisnost zadovoljstva z delom od sektorja

		Ali ste zadovoljni s sedanjim delom?					
		Zelo zadovoljen	Zadovoljen	Niti zadovoljen/niti nezadovoljen	Nezadovoljen	Zelo nezadovoljen	Skupaj
V katerem sektorju ste zaposleni?	Javni	35	119	51	11	2	218
	Zasebni	106	310	71	21	9	517
	Samozaposlen	7	7	2	2	0	18
	Skupaj	148	436	124	34	11	753

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 46: Odvisnost med časom iskanja prve zaposlitve in časom ponovnega iskanja službe

		Težavnost iskanja ponovne zaposlitve?					
		Zelo lahko	Še kar lahko	Neodločen	Še kar težko	Zelo težko	Skupaj
Potreben čas za prvo zaposlitev?	Do 1 meseca	60	150	155	82	31	478
	Do 6 mesecev	5	52	76	46	22	201
	Do 12 mesecev	1	7	15	13	5	41
	Do 24 mesecev	0	4	2	3	1	10
	Več kot 24 mesecev	0	1	1	1	3	6
	Skupaj	66	214	249	145	62	736

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 47: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?								
			Zelo zadovoljen/na	Zadovoljen/na	Niti zadovoljen/na niti nezadovoljen/na	Nezadovoljen/na	Zelo nezadovoljen/na	Skupaj
Spol	1 moški	Število	4,0	139,0	73,0	31,0	8,0	255,0
		% po spolu	1,6	54,5	28,6	12,2	3,1	100,0
		% po zadovoljstvu	25,0	31,4	30,4	35,6	66,7	32,0
		% od vsega	0,5	17,4	9,2	3,9	1,0	32,0
	2 ženske	Število	12,0	303,0	167,0	56,0	4,0	542,0
		% po spolu	2,2	55,9	30,8	10,3	0,7	100,0
		% po zadovoljstvu	75,0	68,6	69,6	64,4	33,3	68,0
		% od vsega	1,5	38,0	21,0	7,0	0,5	68,0
Skupaj		Število	16,0	442,0	240,0	87,0	12,0	797,0
		% po spolu	2,0	55,5	30,1	10,9	1,5	100,0
		% po zadovoljstvu	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	2,0	55,5	30,1	10,9	1,5	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 48: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?							
			Samozaposlen	Zaposlen za nedoločen čas	Zaposlen za določen čas	Drugo	Skupaj
Spol	1 moški	Število	16,0	198,0	20,0	4,0	238,0
		% po spolu	6,7	83,2	8,4	1,7	100,0
		% po sedanji zaposlitvi	50,0	30,8	27,4	44,4	31,5
		% od vsega	2,1	26,2	2,6	0,5	31,5
	2 ženske	Število	16,0	444,0	53,0	5,0	518,0
		% po spolu	3,1	85,7	10,2	1,0	100,0
		% po sedanji zaposlitvi	50,0	69,2	72,6	55,6	68,5
		% od vsega	2,1	58,7	7,0	0,7	68,5
Skupaj		Število	32,0	642,0	73,0	9,0	756,0
		% po spolu	4,2	84,9	9,7	1,2	100,0
		% po sedanji zaposlitvi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	4,2	84,9	9,7	1,2	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 49: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

V katerem sektorju ste zaposleni?						
			Javni	Zasebni	Samozaposlen/a	Skupaj
Spol	1 moški	Število	46,0	183,0	9,0	238,0
		% po spolu	19,3	76,9	3,8	100,0
		% po sektorju	21,1	35,4	50,0	31,6
		% od vsega	6,1	24,3	1,2	31,6
	2 ženske	Število	172,0	334,0	9,0	515,0
		% po spolu	33,4	64,9	1,7	100,0
		% po sektorju	78,9	64,6	50,0	68,4
		% od vsega	22,8	44,4	1,2	68,4
Skupaj		Število	218,0	517,0	18,0	753,0
		% po spolu	29,0	68,7	2,4	100,0
		% po sektorju	100,0	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	29,0	68,7	2,4	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 50: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Denar in finance					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	196,0	59,0	255,0
		% po spolu	76,9	23,1	100,0
		% po funkcijskem področju	33,3	28,1	32,0
		% od vsega	24,6	7,4	32,0
	2 ženske	Število	392,0	151,0	543,0
		% po spolu	72,2	27,8	100,0
		% po funkcijskem področju	66,7	71,9	68,0
		% od vsega	49,1	18,9	68,0
Skupaj		Število	588,0	210,0	798,0
		% po spolu	73,7	26,3	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	73,7	26,3	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 51: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Računovodstvo in revizija					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	229,0	26,0	255,0
		% po spolu	89,8	10,2	100,0
		% po funkcijskem področju	36,1	16,0	32,0
		% od vsega	28,7	3,3	32,0
	2 ženske	Število	406,0	137,0	543,0
		% po spolu	74,8	25,2	100,0
		% po funkcijskem področju	63,9	84,0	68,0
		% od vsega	50,9	17,2	68,0
Skupaj		Število	635,0	163,0	798,0
		% po spolu	79,6	20,4	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	79,6	20,4	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 52: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Management					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	215,0	40,0	255,0
		% po spolu	84,3	15,7	100,0
		% po funkcijskem področju	30,4	44,4	32,0
		% od vsega	26,9	5,0	32,0
	2 ženske	Število	493,0	50,0	543,0
		% po spolu	90,8	9,2	100,0
		% po funkcijskem področju	69,6	55,6	68,0
		% od vsega	61,8	6,3	68,0
Skupaj		Število	708,0	90,0	798,0
		% po spolu	88,7	11,3	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	88,7	11,3	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 53: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Poslovna informatika					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	228,0	27,0	255,0
		% po spolu	89,4	10,6	100,0
		% po funkcijskem področju	30,1	67,5	32,0
		% od vsega	28,6	3,4	32,0
	2 ženske	Število	530,0	13,0	543,0
		% po spolu	97,6	2,4	100,0
		% po funkcijskem področju	69,9	32,5	68,0
		% od vsega	66,4	1,6	68,0
Skupaj		Število	758,0	40,0	798,0
		% po spolu	95,0	5,0	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	95,0	5,0	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 54: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Trženje					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	225,0	30,0	255,0
		% po spolu	88,2	11,8	100,0
		% po funkcijskem področju	33,5	23,8	32,0
		% od vsega	28,2	3,8	32,0
	2 ženske	Število	447,0	96,0	543,0
		% po spolu	82,3	17,7	100,0
		% po funkcijskem področju	66,5	76,2	68,0
		% od vsega	56,0	12,0	68,0
Skupaj		Število	672,0	126,0	798,0
		% po spolu	84,2	15,8	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	84,2	15,8	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 55: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Prodaja in nabava					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	208,0	47,0	255,0
		% po spolu	81,6	18,4	100,0
		% po funkcijskem področju	31,9	32,2	32,0
		% od vsega	26,1	5,9	32,0
	2 ženske	Število	444,0	99,0	543,0
		% po spolu	81,8	18,2	100,0
		% po funkcijskem področju	68,1	67,8	68,0
		% od vsega	55,6	12,4	68,0
Skupaj		Število	652,0	146,0	798,0
		% po spolu	81,7	18,3	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	81,7	18,3	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 56: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Proizvodnja oz. izvedba storitev					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	236,0	19,0	255,0
		% po spolu	92,5	7,5	100,0
		% po funkcijskem področju	31,3	43,2	32,0
		% od vsega	29,6	2,4	32,0
	2 ženske	Število	518,0	25,0	543,0
		% po spolu	95,4	4,6	100,0
		% po funkcijskem področju	68,7	56,8	68,0
		% od vsega	64,9	3,1	68,0
Skupaj		Število	754,0	44,0	798,0
		% po spolu	94,5	5,5	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	94,5	5,5	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 57: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Drugo					
			0	1	Skupaj
Spol	1 moški	Število	223,0	32,0	255,0
		% po spolu	87,5	12,5	100,0
		% po funkcijskem področju	32,8	26,9	32,0
		% od vsega	27,9	4,0	32,0
	2 ženske	Število	456,0	87,0	543,0
		% po spolu	84,0	16,0	100,0
		% po funkcijskem področju	67,2	73,1	68,0
		% od vsega	57,1	10,9	68,0
Skupaj		Število	679,0	119,0	798,0
		% po spolu	85,1	14,9	100,0
		% po funkcijskem področju	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	85,1	14,9	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 58: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom?								
			Zelo zadovoljen/na	Zadovoljen/na	Niti zadovoljen/na niti nezadovoljen/na	Nezadovoljen/na	Zelo nezadovoljen/na	Skupaj
Spol	1 moški	Število	53,0	141,0	33,0	9,0	3,0	239,0
		% po spolu	22,2	59,0	13,8	3,8	1,3	100,0
		% od zadovoljstva s sedanjim delom	35,6	32,0	26,4	25,7	27,3	31,4
		% od vsega	7,0	18,6	4,3	1,2	0,4	31,4
	2 ženska	Število	96,0	299,0	92,0	26,0	8,0	521,0
		% po spolu	18,4	57,4	17,7	5,0	1,5	100,0
		% od zadovoljstva s sedanjim delom	64,4	68,0	73,6	74,3	72,7	68,6
		% od vsega	12,6	39,3	12,1	3,4	1,1	68,6
Skupaj		Število	149,0	440,0	125,0	35,0	11,0	760,0
		% po spolu	19,6	57,9	16,4	4,6	1,4	100,0
		% od zadovoljstva s sedanjim delom	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	19,6	57,9	16,4	4,6	1,4	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 59: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po spolu

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi?												
			Predsednik uprave ali glavni direktor	Član uprave	Direktor sektorja organizacijske enote	Vodja oddelka	Svetovalec	Strokovni (so)delavec	Raziskovalec	Izvajalec	Drugo	Skupaj
Spol	1 moški	Število	18,0	10,0	18,0	49,0	39,0	53,0	6,0	13,0	33,0	239,0
		% po spolu	7,5	4,2	7,5	20,5	16,3	22,2	2,5	5,4	13,8	100,0
		% od službenega položaja	51,4	66,7	36,7	26,1	37,5	24,7	46,2	24,1	39,3	31,6
		% od vsega	2,4	1,3	2,4	6,5	5,2	7,0	0,8	1,7	4,4	31,6
	2 ženska	Število	17,0	5,0	31,0	139,0	65,0	162,0	7,0	41,0	51,0	518,0
		% po spolu	3,3	1,0	6,0	26,8	12,5	31,3	1,4	7,9	9,8	100,0
		% od službenega položaja	48,6	33,3	63,3	73,9	62,5	75,3	53,8	75,9	60,7	68,4
		% od vsega	2,2	0,7	4,1	18,4	8,6	21,4	0,9	5,4	6,7	68,4
Skupaj		Število	35,0	15,0	49,0	188,0	104,0	215,0	13,0	54,0	84,0	757,0
		% po spolu	4,6	2,0	6,5	24,8	13,7	28,4	1,7	7,1	11,1	100,0
		% od službenega položaja	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		% od vsega	4,6	2,0	6,5	24,8	13,7	28,4	1,7	7,1	11,1	100,0

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 60: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

Kako ste bili zadovoljni s študijem na EF?							
		Zelo zadovoljen/na	Zadovoljen/na	Niti zadovoljen/na niti nezadovolje n/na	Nezadovoljen/na	Zelo nezadovolje n/na	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	1	13	3	1	0	18
	univerzitetna diploma	13	357	203	72	9	654
	specializacija	0	7	2	1	0	10
	magisterij	2	63	29	13	3	110
	doktorat	0	2	1	0	0	3
Skupaj		16	442	238	87	12	795

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 61: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

Kakšna je vaša sedanja zaposlitev?						
		Samozaposlen	Zaposlen za nedoločen čas	Zaposlen za določen čas	Drugo	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	2	14	1	0	17
	univerzitetna diploma	25	526	63	7	621
	specializacija	1	9	0	0	10
	magisterij	4	88	9	2	103
	doktorat	0	3	0	0	3
Skupaj		32	640	73	9	754

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 62: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

V katerem sektorju ste zaposleni?					
		Javni	Zasebni	Samozaposlen/a	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	4	13	0	17
	univerzitetna diploma	184	419	15	618
	specializacija	2	7	1	10
	magisterij	24	77	2	103
	doktorat	3	0	0	3
Skupaj		217	516	18	751

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 63: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

Ali ste zadovoljni s sedanjim delom?							
		Zelo zadovoljen/na	Zadovoljen/na	Niti zadovoljen/na niti nezadovolje n/na	Nezadovoljen/na	Zelo nezadovolje n/na	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	3	10	2	0	2	17
	univerzitetna diploma	122	357	106	31	9	625
	specializacija	2	5	2	1	0	10
	magisterij	20	66	14	3	0	103
	doktorat	2	1	0	0	0	3
Skupaj		149	439	124	35	11	758

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 64: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

Kakšna se vam zdi zahtevnost in vsebina dela, ki ga opravljate?							
		Popolnoma ustreza pridobljeni izobrazbi	Ustreza pridobljeni izobrazbi	Deloma ustreza pridobljeni izobrazbi	Ne ustreza pridobljeni izobrazbi	Sploh ne ustreza pridobljeni izobrazbi	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	4	7	2	2	1	16
	univerzitetna diploma	118	245	207	38	13	621
	specializacija	4	3	3	0	0	10
	magisterij	34	40	25	3	0	102
	doktorat	2	1	0	0	0	3
Skupaj		162	296	237	43	14	752

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

Tabela 65: Kontingenčna tabela za posamezni pojav po stopnji izobrazbe

Kakšno je vaše delovno mesto, položaj v sedanji službi?											
		Predsednik uprave ali glavni direktor	Član uprave	Direktor sektorja organizacijske enote	Vodja oddelka	Svetovalec	Strokovni (so)delavec	Raziskovalec	Izvajalec	Drugo	Skupaj
Vaša dokončana stopnja izobrazbe?	visokošolska diploma	0	2	2	5	2	4	0	1	1	17
	univerzitetna diploma	28	9	29	156	84	187	10	50	69	622
	specializacija	1	1	0	3	1	3	0	0	1	10
	magisterij	6	3	18	24	16	20	2	2	12	103
	doktorat	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3
Skupaj		35	15	49	188	103	214	13	54	84	755

Vir: Lastna raziskava kariere diplomantov EF, 2005.

PRILOGA 3: ZAHVALA

1. Mentorici prof. dr. Nadi Zupan za strokovno pomoč in nasvete pri izdelavi diplomske naloge.
2. Somentorju doc. dr. Marku Pahorju za strokovno pomoč in nasvete pri analitičnem delu diplomske naloge.
3. Jani Macarol in informatikom za nasvete in tehnično pomoč pri izpeljavi anket.
4. Študentom za pomoč pri vnašanju podatkov raziskave.
5. Vodstvu Ekonomske fakultete, ki je omogočilo plačilo stroškov raziskave.
6. Vsem diplomantom EF (1995 - 2004), ki so si vzeli čas za izpolnitev vprašalnika.

7. Mojima ljubečima staršema za moralno in finančno podporo v celotnem času študija.
8. Sestri Klari in bratu Simonu za vso podporo in izkazano ljubezen.
9. Mojemu Christianu (gracias por tu paciencia, apoyo, comprension y amor).
10. Svakinji Marini (gracias por tu apoyo, tus buenas ideas y cariños), svaku Mateju ter mojima nečakoma Jakcu in Matičku.
11. Sosedu Mariji za vso podporo in ljubezen.
12. Prijateljicam Ani, Eriki, Sergeji, Špeli, Urški in Zorici ter prijateljem Jaki, Borisu in Jerneju za vse lepe skupne urice in pomoč.