

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA NALOGA VIŠKE POSLOVNE ŠOLE
**ANALIZA DEJAVNIKOV IZBIRE PRVEGA DELODAJALCA PRI
MLADIH DIPLOMANTIH**

Ljubljana, 14. september 2018

SANDRA BIJELIĆ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Sandra Bijelić, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza dejvnikov, ki vplivajo na izbiro prvega delodajalca pri mladih diplomantih, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Nado Zupan

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MOTIVACIJA.....	2
2 MOTIVACIJSKE TEORIJE	4
2.1 Vsebinske motivacijske teorije	4
2.1.1 Maslowova teorija hierarhije potreb.....	4
2.1.2 Herzbergova dvofaktorska teorija	5
2.1.3 McClellandova teorija	5
2.2 Procesne teorije motiviranja.....	5
3 TRG DELA	6
3.1 Zaposlovanje.....	6
3.1.1 Prosta delovna mesta	8
3.2 Brezposelnost.....	8
4 MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELA	11
4.1 Ekonomska kriza in brezposelnost.....	11
4.2 Brezposelnost mladih v Evropski uniji	12
4.3 Dejavniki, ki vplivajo na zaposljivost mladih diplomantov	14
5 RAZISKAVA O MOTIVACIJSKIH DEJAVNIKIH MLADIH	
DIPLOMANTOV	15
5.1 Namen in cilj raziskave	15
5.2 Metodologija raziskovanja.....	15
5.3 Analiza rezultatov	16
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	23
PRILOGA	26

KAZALO SLIK

Slika 1: Gibanje delovno aktivnega prebivalstva	8
Slika 2: Gibanje stopnje brezposelnosti v Sloveniji	10
Slika 3: Stopnja brezposelnosti v državah članicah EU	10
Slika 4: Stopnja mladinske brezposelnosti v EU	14
Slika 5: Prikaz števila anketirancev glede na spol	16
Slika 6: Prikaz števila anketirancev glede na starost.....	17
Slika 7: Status anketirancev po diplomi	17
Slika 8: Zaposlitev na področju končane izobrazbe	18
Slika 9: Delovne izkušnje pridobljene v toku študija.....	18
Slika 10: Delovna doba pridobljena v toku študija	19
Slika 11: Ustreznost delovnih izkušenj izbrani izobrazbi	19
Slika 12: Informiranost o možnostih pridobivanja zaposlitve	20

Slika 13: Mnenje o izboljšanju položaja na trgu dela po doseženi izobrazbi	20
Slika 14: Pomembnost dejavnikov pri iskanju zaposlitve	21
Slika 15: Pomembnost motivacijskih dejavnikov pri zaposlitvi	21
Slika 16: Motivacijski dejavniki za izboljšanje sposobnosti pri opravljanju dela	22

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
------------------------------------	---

UVOD

Iskanje zaposlitve po končanem izobraževanju mladim predstavlja veliko breme. Vsako leto je več študentov, ki so dosegli določeno stopnjo izobrazbe, na trgu pa je vse manj prostih delovnih mest. In ravno zaradi tega mladi podaljšujejo svoje študentsko življenje in pri tem opravljajo različna študentska dela. Problem pri tem je, ker veliko mladih opravlja tovrstno delo, ki ni povezano z njihovim izobraževanjem in s tem, s čimer bi se želeli ukvarjati v prihodnosti. Pri iskanju zaposlitve mladi velikokrat naletijo na delodajalce, ki pričakujejo oziroma zahtevajo nekaj letne izkušnje, povezane s tem delom. Pri opravljanju rednega študija je težko poiskati delodajalca, ki bi se jim prilagajali glede na njihov urnik. S tem se izbor prostih delovnih mest še bolj zmanjša, saj z obiskovanjem predavanj in vaj ne izpolnjujejo delodajalčevih zahtev, kot so na primer veliko prostega časa, polna razpoložljivost ali pa iščejo samo absolvente. Kljub temu, da želijo osvojiti potrebne delovne izkušnje, je tekom študija to zelo težko, saj če ga želijo uspešno dokončati, morajo vložiti veliko svojega časa in truda. Čeprav so delovne izkušnje čedalje bolj pomembne pri iskanju zaposlitve, nam ravno učenje in izobraževanje daje neko podlago ter določeno znanje za opravljanje svojega dela.

Dandanes v uspešnih podjetjih, dobrega rezultata ne predstavljajo le novi proizvodi in izpopolnjeni tehnološki procesi. Za uspeh v podjetju so pomembni predvsem njegovi zaposleni, ki s svojim delom in trudom pripeljejo podjetje k doseganju zastavljenih ciljev. Voditelji v podjetjih se tega zavedajo, zato veliko pozornosti namenijo motiviranju svojih delavcev. Iz tega razloga se trudijo prepoznati njihove potrebe in želje, s katerimi bi jih znali čim bolj motivirati ter s tem dosegli uspešnejše opravljeno delo.

Motivacijo je težko opredeliti z eno samo definicijo, saj jo različni avtorji različno definirajo. Lahko bi jo opisali kot psihološki proces, ki spodbuja človekove mentalne in fizične aktivnosti ter s tem deluje na naše vedenje. Povezujemo jo s posameznikovimi čustvi, mislimi, stališči in pojmovanji, pri katerih nas zanimajo predvsem njihovi vzroki, torej zakaj in čemu se nekdo obnaša tako, kot se obnaša. Tukaj bi lahko predstavili še glavne sestavine motiviranega obnašanja, ki so povečano delovanje energije, vztrajnost, moč, usmerjenost k cilju in spreminjanje vedenja (Grum & Musek, 2009). Keenan (1995, str. 5) pravi, da motivacija ureja odnose med ljudmi in da z njeno pomočjo dosežemo zadovoljive rezultate. Lipičnik (2002, str. 473) je napisal, da ni človekove aktivnosti, ki ne bi bila motivirana. Pravi tudi, da smo ljudje že po naravi motivirani in da to nosimo v sebi že od rojstva. Uspešnost motivacije je odvisna od človekove aktivnosti in od tega, kako močno si želi doseči svoj zadani cilj. Lipičnik (2002) meni, da je težko dobiti odgovor na vprašanje, kako doseči visoko motivacijo pri sodelavcih in da bi namesto tega morali reševati vprašanje, kaj narediti, da bi ljudje sploh hoteli delati. Večina vodij meni, da je za neopravljeno delo s strani njihovih sodelavcev kriva njihova nemotiviranost. Prav zaradi tega bi vodilne osebe morale poznati učinkovite motivacijske tehnike, saj bi se na podlagi tega povečalo zadovoljstvo in uspešnost v organizaciji. Torej, pri opravljanju aktivnosti je pomembna intenzivnost motivacije pri posameznikih. Tudi pri iskanju svoje zaposlitve je

pomembno, da ima iskalec svojo smer in močno intenziven motiv, ki ga želi doseči v svoji prihodnosti (Lipičnik, 2002, str. 479).

Namen zaključne strokovne naloge je ugotoviti, kako se mladi pripravljajo na vstop na trg dela po doseženi izobrazbi in njihov pogled na trenutni položaj zaposljivosti. Potrebno je navesti, kakšne možnosti imajo mladi pri iskanju svoje prve zaposlitve. V svoji zaključni strokovni nalogi želim povečati razumevanje, kateri dejavniki motivirajo mlade pri izbiri svojega delodajalca.

Cilj naloge je ugotoviti, kako mladi iščejo svojo prvo zaposlitev in kaj jih pri tem motivira. Želim raziskati prehod mladih iz izobraževanja v zaposlitev, kaj od nje pričakujejo in kaj jih spodbuja, da bi svoje delo opravljali kakovostno. S pomočjo ankete in različne literature bom skušala spoznati, kako mladi razmišljajo po končanem izobraževanju.

Zaključno nalogo sem razdelila na teoretični in empirični del. Pri teoretičnem delu bom predstavila pomen motivacije in njenih teorij. Osredotočila se bom tudi na trg dela in predstavila zaposljivost in brezposelnost. Na koncu teoretičnega dela bom predstavila še, kakšno možnost imajo mladi na trgu dela. Pri empiričnem delu bom na podlagi spletne ankete predstavila rezultate o tem, kako mladi razmišljajo po izobraževanju in kaj jih motivira pri njihovi zaposlitvi.

1 MOTIVACIJA

Motivacijo lahko definiramo kot spodbujanje človeka pri opravljanju njegove dejavnosti od jutra do večera. Ljudje se večinoma pri vsakdanjih opravilih ne sprašujemo, zakaj opravljamo določena dela in kaj nas pri tem motivira. Grum in Musek navajata, da motivacijo opredeljujejo različni faktorji in lastnosti, med katere spadajo vedenje, usmerjenost, organizem, vzrok, namen, cilji in še bi lahko naštevali (Grum & Musek, 2009, str. 11). Keenan navaja, da z različnimi vprašanji glede motivacije dosežemo zadovoljstvo s svojim delom in pravilno ravnanje z ljudmi v okolici. Pomembno se je vprašati, koliko smo sami predani svojemu poklicu in koliko so nam pomembni zastavljeni cilji v organizaciji (Keenan, 1995, str. 5).

Motivacijo bi torej lahko opredelili kot nekakšen psihološki proces, ki opogumlja in usmerja naše obnašanje. Motivirano obnašanje posameznika je odvisno od njegove energije, vztrajnosti, moči, usmerjenosti k cilju in spreminjanju vedenja. Prav zaradi tega motivacije ni mogoče direktno meriti, saj je odvisna od posameznikove lastne motiviranosti. V nekem trenutku je lahko oseba absolutno motivirana za doseg svojega cilja, ampak kasneje se lahko ta motiviranost močno zmanjša (Grum & Musek, 2009, str. 16).

Motivi izhajajo predvsem iz človekovih potreb, obnašanja in nagrad, torej nekaj kar človeka spodbuja pri delu. Potreba oblikuje željo po zadovoljitvi potreb, s katero povzroči

določeno obnašanje za izpolnitev te potrebe. Gre za nekakšen proces, pri katerem je pomembna tudi povratna informacija, ki nam pove, ali je naša potreba z našim obnašanjem zadovoljiva. V tem primeru se počutimo nagrajeni in bomo tudi v prihodnosti s tem obnašanjem zadovoljevali svoje potrebe (Dimovski in drugi, 2014, str. 98).

Upravljanje s človeškimi resursi je vse bolj pomemben vir v vseh družbenih procesih. Prav zaradi tega imata motivacija in zadovoljstvo zaposlenih zelo pomembno vlogo, saj prinašata večjo produktivnost. Poleg tega vpliva tudi na kreativnost posameznika, boljše počutje v podjetju in uspešnejšo konkurenčno prednost. V managementu motivacija spada med pomembnejše teme za razvoj podjetja, saj le z zadovoljnimi zaposlenimi lahko uspešno izpolnijo svoje cilje. Naloga managerjev je, da spoznajo in razumejo svoje zaposlene ter uporabijo pravilne metode motiviranja. Ljudje se med seboj razlikujemo in se v danih okoliščinah različno odzivamo. Prav zaradi tega mora manager uporabljati specifične metode motiviranja, ki temeljijo na podlagi posameznikovih značilnosti (Jokić, Bradonjić & Cočkal, 2012).

Grubiša pravi, da je v podjetju pomembno vzpostaviti pravi sistem med nadrejenimi in podrejenimi. Obe strani morata biti pripravljene na sodelovanje in poskušati narediti vse, kar je v njihovi moči. V večini primerov si nadrejeni vzamejo premalo časa za razložitev nalog, ki naj bi jih naredili njihovi podrejeni. Prav zaradi tega prihaja do nezadovoljstva zaposlenih, saj nadrejeni pričakujejo odlično opravljeno nalogo, kljub temu da svojim zaposlenim ne posvečajo dovolj pozornosti. Nadrejeni morajo poznati pravo tehniko, kako spodbuditi svoje zaposlene pri opravljanju zadanih nalog, katere je potrebno takoj uresničevati. Poleg finančnega nagrajevanja je zaželeno, da ima zaposleni občutek, kot da je zares veliko prispeval k doseganju odličnih rezultatov njihovega podjetja (Grubiša, 2001, str. 147–149).

Tudi Keenan (1995) pravi, da so vodilni izredno pomembni pri motiviranju svojih zaposlenih. Naučiti se morajo zaznavati nezadovoljstvo v svoji organizaciji in jo, kar se da hitro odpraviti z različnimi metodami. Vodilni morajo biti pozorni na znake, kot so na primer, da njihovi zaposleni ne sodelujejo pri prispevanju idej, da se jim ne ljubi opravljati dodatnega dela, da ne vložijo dovolj truda k boljšemu rezultatu, da dela ne opravijo pravočasno, da ne dosegajo mesečnega standarda, da se nenehno pritožujejo in še bi lahko naštevali. Ob pojavu kakršnega koli negativnega odziva s strani zaposlenega, se mora vodilno osebo pravilno odzvati in izboljšati položaj v organizaciji (Keenan, 1995, str. 6).

Motivacijske tehnike priporočajo, da vodilni organi aktivno sodelujejo pri motiviranju svojih zaposlenih, saj ravno takrat bodo dobili najboljše rezultate. Kot ključne motivacijske dejavnike lahko vključimo (Crumpton, 2013):

- Pozitivne povratne informacije in nagrajevanje dobro opravljenega dela.
- Denarne in nedenarne spodbude.
- Poslušanje svojih zaposlenih in se ustrezno odzvati.

- Prikazovanje zanimanja za njihove težave in jih razumeti.

Torej, vodilni imajo izredno velik vpliv na motivacijo svojih zaposlenih in hkrati tudi na prijetno vzdušje v podjetju. Zaposleni se morajo počutiti srečno pri opravljanju svojega dela, saj le s tem izkazujejo svoje najboljše rezultate. Hkrati bodo imeli občutek, da s svojim delom rastejo in tako prispevajo k večjemu zadovoljstvu vseh v organizaciji (Grubiša, 2001, str. 249).

2 MOTIVACIJSKE TEORIJE

2.1 Vsebinske motivacijske teorije

Bistvo vsebinskih motivacijskih teorij je v tem, da dajejo velik poudarek na potrebe, ki ljudi motivirajo. Človek ima vsak dan veliko različnih potreb, kot so potreba po hrani, pijači, dosežkih ali nagrajevanju. Vse te potrebe pa izzovejo določeno obnašanje ljudi, ki želijo le-te zadovoljiti. Vsebinske teorije pomagajo managerjem razumeti, kaj ljudi motivira in na kakšen način zadovoljiti njihove potrebe (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 233).

Pod vsebinske motivacijske teorije vključujemo (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 233):

- Maslowova teorija hierarhije potreb.
- Herzbergova dvofaktorska teorija.
- McClellandova teorija pridobljenih potreb.

2.1.1 Maslowova teorija hierarhije potreb

Maslow je prvi, ki je obrazložil teorijo motivacije, ki je prav gotovo najbolj znana. Njegova teorija pravi, da je človekova aktivnost vedno usmerjena k bolj privlačnim ciljem. Teorijo je razdelil na dve osnovni skupini, in sicer na koncept hierarhije potreb in na koncept pomembnosti potreb. Potrebe je hierarhično razvrstil od najnižjih do najvišjih. Kot prvo je omenil fiziološke potrebe, kjer se nahajajo osnovne človeške potrebe po hrani, vodi in spolnih odnosih. V delovnem okolju se pričakuje potreba po gretju, zraku in osnovni plači. Kot drugo je omenil potrebo po varnosti, v okolju brez groženj, torej brez nasilja in v urejenem družbenem okolju. Na delovnem mestu to predstavlja potrebo po varnem delu in dodatnih bonusih. Pod tretjo postavko spada potreba po pripadnosti, kar pomeni biti sprejet v družbi, imeti zaveznike in biti ljubljen. Pri organizacijah se te potrebe občutijo kot dobri odnosi s sodelavci in nadzorniki. Predzadnja potreba po samospoštovanju odraža željo po sprejemljivi samopodobi in biti cenjen s strani drugih. Na delovnem mestu se pričakuje potreba po priznanju za dobro opravljeno delo ter možnost napredovanja. In kot zadnja je omenjena potreba po samouresnitvi, pri kateri gre za najvišjo raven potreb, ki zadevajo

povečanje kompetentnosti in osebno rast. Pri izbranem poklicu je to potrebo možno doseči z dopuščeno kreativnostjo in usposabljanjem za nove izzive. Maslowa teorija pravi, da moramo na začetku najprej zadovoljiti nižje potrebe in šele nato lahko preskočimo na višje ter jih zadovoljujemo (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 233).

2.1.2 Herzbergova dvofaktorska teorija

Herzberg je razvil teorijo, ki se imenuje dvofaktorska teorija. Na podlagi intervjujev s stotinami delavcev je ugotovil, kdaj so bili delavci visoko motivirani in kdaj so bili nemotivirani. Prišel je do zaključka, da na delovno motivacijo vplivata dve vrsti motivacijskih dejavnikov, in sicer higieniki in motivatorji. Higienike dejavnike povezujejo s plačilom, z medosebnimi odnosi in organizacijskimi ter delovnimi razmerami. Vključujejo prisotnost ali odsotnost tistih, ki povzročajo nezadovoljstvo na delovnem mestu. Dobri higieniki dejavniki odstranjujejo nezadovoljstvo in ne vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih. Motivatorji vključujejo potrebe, kot so dosežki, priznanje, odgovornost in priložnost za razvijanje. Herzbergova teorija pravi, da so delavci ob prisotnosti motivatorjev visoko motivirani in zadovoljni. Torej, razlika med njima je ta, da motivatorji delujejo in vplivajo na področju zadovoljstva, nasprotno od njih pa delujejo higieniki na področju nezadovoljstva. V organizaciji je potrebno, da najprej z uporabo higienikih dejavnikov odpravijo nezadovoljstvo in potem uporabijo motivatorje za pridobivanje zadovoljstva zaposlenih (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 235).

2.1.3 McClellandova teorija

McClelland opisuje svojo teorijo pridobljenih potreb, tako da so določene potrebe pridobljene tekom življenja. Ljudje se z njimi namreč ne rodimo, ampak se jih naučimo s pridobljenimi izkušnjami. McClelland obravnava tri vrste potreb, ki naj bi jih na podlagi izkušenj pridobili in to so potreba po dosežkih, potreba po vključitvi in potreba po moči (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 236).

2.2 Procesne teorije motiviranja

Procesne teorije proučujejo, kako ljudje določijo svojo vrsto obnašanja, s katerim zadovoljijo svoje potrebe in pri tem določi, katera vrsta obnašanja je bila uspešna. Pod procesne teorije vključujemo (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 236):

- Adamsova teorija enakosti.
- Vroomova teorija pričakovanj.
- Skinnerjeva teorija okrepitve.

Pri Adamsovi teoriji enakosti je pomembno posameznikovo dožemanje poštenosti obravnavanja v primerjavi z drugimi. Adams pravi, da ljudje iščejo svoj položaj in

družbeno enakost v nagradah za svoje rezultate. Pričakujejo, da bodo enako obravnavani kot nekdo drug za podobno opravljeno nalogo. V tem primeru dojemajo, da se z njimi ravna pošteno (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 236).

Vroomov model pravi, da je motivacija odvisna od lastnega pogleda posameznika na njegovo sposobnost pri opravljanju neke naloge. Teorija proučuje proces, preko katerega si posamezniki prizadevajo do nagrad. Vroomova teorija deluje na podlagi odnosa med trdom posameznika, njegovimi dosežki in željo po rezultatih (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 239).

Skinner je svojo teorijo opredelil po štirih elementih, in sicer dražljaj, odziv, nagrada ali kazen in vedenje v prihodnosti. Pri tej teoriji poznamo več načinov okrepitve. Pozitivna okrepitev je način, kjer želimo doseči ponavljanje zaželenega vedenja. Kaznovanje je tehnika, s katero želimo zaposlene odvrniti od nezaželenega vedenja. In še ugašanje, kjer ne uporabimo niti nagrade niti kazni, ampak obnašanje prezremo (Dimovski, Penger & Žnidaršič, 2003, str. 239).

3 TRG DELA

Trg dela je prostor, kjer se srečata ponudba blaga in povpraševanje po njem. Gre za določanje deleža blaga, ki predstavlja predmet menjave in njihove cene. Na trgu dela nastopajo delodajalci in delojemalci, na katerem se delodajalci trudijo dobiti dobrega delavca, delojemalci pa delo, ki zadovoljuje njihove potrebe (Bajt & Štiblar, 2002, str. 150). Zupan in ostali avtorji (2009) pravijo, da delodajalci predstavljajo kupce, ki povprašujejo po delavcih in s tem predstavljajo povpraševanje na trgu dela. Delavce razumemo kot prodajalce, ki povprašujejo po delu in prostih delovnih mestih ter jih predstavljajo kot ponudbo delovne sile (Zupan in drugi, 2009, str. 68).

3.1 Zaposlovanje

Zaposlovanje bi lahko opisali kot dolgotrajen proces, v katerem se iskalec zaposlitve trudi poiskati sebi primerno delovno mesto in na koncu izpolniti svoj zaposlitveni cilj. Pri procesu zaposlovanja obstaja več različnih dejavnikov, ki imajo velik vpliv na izbiro primerne kandidata. Iskalci zaposlitve morajo vložiti veliko svojega časa v iskanje dela in natančno prebirati zaposlitvene oglase. Delodajalci iščejo kandidate s primernimi delovnimi izkušnjami, primerno izobrazbo, ustrezne osebnostne lastnosti in zahtevana tehnološka znanja. Iskalci velikokrat izgubijo motivacijo pri iskanju zaposlitve zaradi zavrnjenih prošelj in neuspešnega iskanja. Bistveno je, da se iskanja dela lotijo resno in sistematično pri vseh postopkih zaposlovanja. Pomembno je, da se iskalec zaposlitve dobro pripravi na pričakovanja delodajalcev in poskuša pridobiti čim več informacij o podjetju oziroma organizaciji. Motivacija tukaj predstavlja velik ključ za uspeh, saj moramo kljub

zavrnitvam imeti pozitivno naravnost in nadaljevati s tem, kar smo začeli (Andlovič, 2016).

Zaposljivost pomeni sposobnost ljudi, ki jim brez težav uspe pridobiti službo za lastno preživetje. Problem je v tem, da je vse manj zaposlitev, ki nudijo vseživljenjsko varno zaposlitev. Največji problem s sposobnostjo na trgu dela imajo mlade osebe brez izkušenj, starejše osebe, nižje izobrazbe, samohranilci, invalidi in še bi lahko naštevali. Problem pri mladih osebah je v tem, da kljub njihovi izobrazbi nimajo zadosti znanja, ki se od njih zahteva na delovnem mestu. Poleg znanja, ki ga diplomanti pridobijo v izobraževalnih ustanovah, bi se morali izobraževati tudi na drugih področjih in spoznati neka nova znanja, saj to daje veliko prednost pri izboru primerne kandidata (Ignjatović in drugi, 2007, str. 13).

Rok (2015) pravi, da definicijo zaposljivosti lahko razdelimo na dve vrsti, in sicer na institucionalno vrsto in na zmožnosti študentov. Pri prvi omenjeni vrsti gre za povečanje kakovosti študenta, kot so njegovo znanje, stališča, spretnosti in talenti. Drugo omenjeno vrsto lahko opišemo kot pridobitev diplome, ki študentu pomaga pri iskanju zaposlitve, s katero želi razvijati svoje sposobnosti. Različni avtorji se strinjajo, da na kakovostno zaposlitev vplivajo različni dejavniki, kot so zadovoljstvo pri delu, ujemanje s študijsko usmeritvijo in dokončano izobrazbo, zaslužek, samo izpopolnjevanje, dodatne nagrade za opravljeno delo, možnost napredovanja, varna zaposlitev, neodvisnost, razvijanje svojega znanja, dinamičnost dela in ravnotežje med delom in zasebnim življenjem (Rok, 2015, str. 16).

Ignjatović in ostali avtorji navajajo, da je del problemov pri zaposljivosti odvisen od lastnih sposobnosti zaposlenega, ki se lahko izboljšajo z lastnim razvijanjem in prilagajanjem novim okoliščinam. Drugi del problemov predstavljajo bolj nejasne sistemske okoliščine na trgu dela, ki prekrivajo nezaposljivost nekaterih ljudi naredi prikazano in zaostreno. Večja izpostavljenost zaposlitvenemu tveganju teh ljudi, v primeru izgube službe, vodi do nepripravljenosti na trgu dela. Ta problem se lahko rešuje s prilagajanjem podsistemov, ki ljudem pomaga, da se lažje in hitreje prilagodijo na nove okoliščine (Ignjatović in drugi, 2007, str. 13).

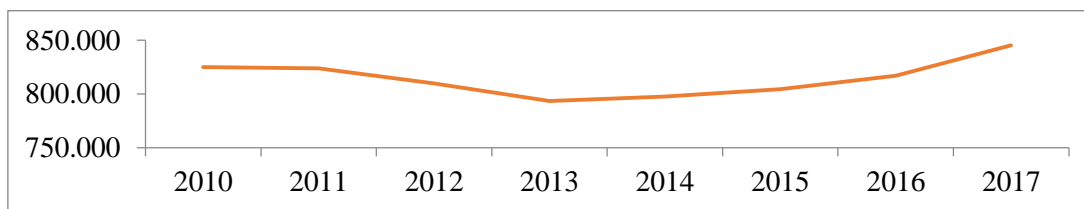
Delovno aktivno prebivalstvo

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) sodijo med delovno aktivno prebivalstvo osebe, ki so (SURS, 2018):

- V zadnjem tednu opravile kakršnokoli delo za plačilo (pred anketiranjem).
- Zaposleni ali samozaposleni, ki jih v zadnjem tednu ni bilo na delu (pred anketiranjem).
- Zaposlene osebe, ki so trajni aličasni presežki do prenehanja delovnega razmerja.
- Osebe na porodniškem dopustu.
- Pomagajoči družinski člani.

V Sliki 1 lahko vidimo gibanje delovno aktivnega prebivalstva med obdobjem 2010–2017 v Sloveniji:

Slika 1: Gibanje delovno aktivnega prebivalstva



Vir: SURS (2018).

V Sliki 1 lahko vidimo, da se je od leta 2010 do leta 2013 zmanjšalo število delovno aktivnega prebivalstva, in sicer za 5 odstotnih točk oziroma za 41.442 prebivalstva. Od leta 2014 naprej vidimo, da se je število delovno aktivnega prebivalstva postopoma povečevalo, in sicer se je do leta 2017 povečalo za 6 odstotnih točk oziroma za 47.662 prebivalstva.

3.1.1 Prosta delovna mesta

Po podatkih SURS-a je bila v letu 2018, v prvem četrtletju, dosežena najvišja stopnja prostih delovnih mest v Sloveniji. V začetku leta 2018 je bilo več kot 19.000 prostih delovnih mest, kar pomeni, da se je glede na prejšnje četrtletje povečalo za 2.000 delovnih mest. Prav tako je bilo v začetku leta 2018 zasedenih dobrih 743.000 mest, kar pomeni, da se je glede na prejšnje leto povečalo za več kot 5.000 delovnih mest. V Sloveniji, s stališča dejavnosti, je bilo razpisanih največ prostih delovnih mest v gradbeništvu, trgovinah in predelovalnih industrijah. Z vidika gradbeništvu so dosegla najvišjo stopnjo, in sicer 6,2 %. V letu 2009 je Slovenija dosegla najnižjo stopnjo prostih delovnih mest, ki je znašala 0,6 % in kot posledico bi lahko omenili gospodarsko krizo. V primerjavi z ostalimi državami članicami EU, se je Slovenija na koncu leta 2017 znašla na devetem mestu z 2 % stopnjo prostih delovnih mest. Kot prva s 4,2 % stopnjo se je uvrstila Češka in kot zadnja se je uvrstila Grčija, in sicer na štiriindvajseto mesto z 0,1 % stopnjo (Brnot, 2018).

3.2 Brezposelnost

Brezposelnost lahko preprosto razumemo kot stanje, kjer brezposelne osebe aktivno iščejo zaposlitev, a je ne najdejo. Z drugimi besedami lahko povemo, da je povpraševanje na trgu dela večje kot ponudba po delovni sili. Vidmar (brez datuma) pravi, da brezposelnost predstavlja ekonomsko-socialni primer, ki zmanjša materialno stanje brezposelne osebe, s tem, da mu zmanjša prejemke ali poveča izdatke. Brezposelnost delimo na več vrst, in sicer na frikcijsko, sezonsko, strukturno in dolgotrajno brezposelnost. Strukturno brezposelnost opisujemo kot neskladje v strukturi ponudbe in povpraševanja po delovni

sili, frikcijska brezposelnost predstavlja časovni zamik med začetkom iskanja in pridobitve nove zaposlitve, sezonska brezposelnost se pojavlja v določenih letnih časih ter na koncu še dolgotrajna brezposelnost, ki velja za osebe, ki so na Zavodu za zaposlovanje prijavljene eno leto ali več (Vidmar, brez datuma).

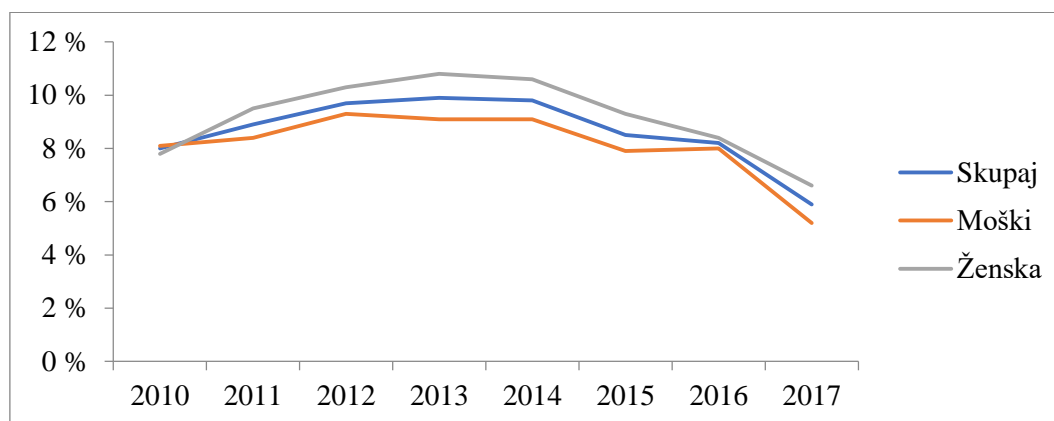
Zakon o urejanju trga (ZUTD-C, 8. člen, Ur. l. RS, št. 80/10) pravi, da je brezposelna oseba tista oseba, ki je:

- Zmožna za delo.
- Prijavljena na zavodu za zaposlovanje.
- Aktivno išče zaposlitev.
- Pripravljena sprejeti zaposlitev, ki mu jo ponudi zavod ali katera druga organizacija.
- Ni v delovnem razmerju.
- Ni samozaposlen.
- Ni poslovodna oseba v osebni družbi in enoosebni družbi z omejeno odgovornostjo ter zavodu.
- Ni kmet.
- Ni upokojenec.
- Nima statusa dijaka, študenta, vajenca ali udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let.

Brezposelnost izražamo v stopnjah, katero merimo kot število brezposelnih v % od aktivnega prebivalstva, pri kateri tvori aktivno prebivalstvo število delovno aktivnih in število brezposelnih. V Sloveniji poznamo dve stopnji brezposelnosti, in sicer stopnja registrirane brezposelnosti in stopnja anketne brezposelnosti. Stopnja registrirane brezposelnosti nam pove primerjavo med številom oseb, ki so registrirane kot brezposelne osebe na Zavodu za zaposlovanje s številom aktivnih po registrskih virih, ki evidentirajo poleg registriranih brezposelnih tudi zaposlene in samozaposlene osebe. Stopnja anketne brezposelnosti nam pove, da so brezposelne osebe tiste osebe, ki en teden pred anketiranjem niso opravljale dela za plačilo in aktivno iščejo delo preko zavodov za zaposlovanje in so v naslednjih dveh tednih pripravljeni sprejeti kakršnokoli delo. Stopnja anketne brezposelnosti se pripravlja na podlagi četrletne ankete o delovni sili, ki se izvaja v skladu z navodili Mednarodne organizacije za delo (kratica ILO) in statističnega urada Evropske unije (UMAR, 2009).

Na Sliki 2 so zajeti podatki iz zadnjega četrletja med obdobjem 2010–2017 in iz starostne skupine med 15 in 64 letom. Vidimo lahko, da se je stopnja brezposelnosti vse do leta 2013 postopoma povečevala, kjer je v tem letu dosegla 9,9 %. Po spolu so v letu 2013 večjo brezposelnost dosegle ženske, in sicer je stopnja brezposelnosti znašala 10,8 %, kar je za skoraj 2 odstotni točki večja od moških. Po letu 2013 se je brezposelnost postopoma zmanjševala, in je v letu 2017 dosegla 5,9 %, kar pomeni, da se je od leta 2013 zmanjšala za 4 odstotne točke. V grafikonu lahko opazimo, da je brezposelnost pri ženskem spolu večja kot pri moškem spolu (SURs, 2018).

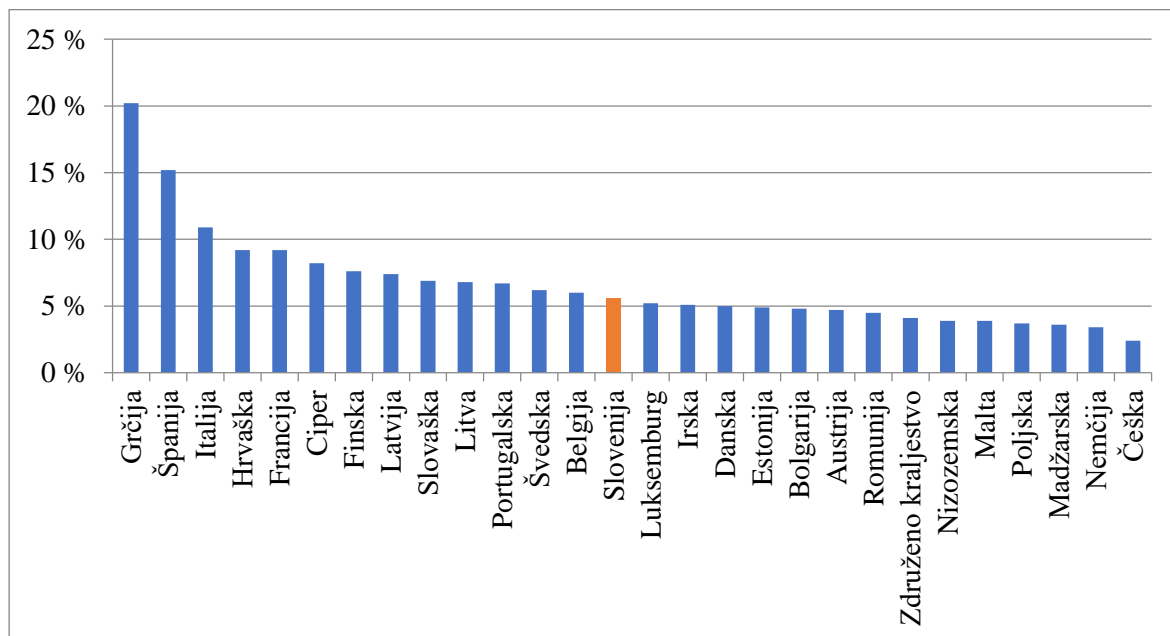
Slika 2: Gibanje stopnje brezposelnosti v Sloveniji



Vir: SURS (2018).

V Sliki 3 lahko vidimo statistične podatke, ki kažejo stopnjo brezposelnosti v državah članicah Evropske unije od januarja 2018. Kot najvišje uvrščena z največjo stopnjo brezposelnosti je Grčija z 20,2 %, sledita Španija s 15,2 % in Italija z 10,9 %. Z najnižjo stopnjo brezposelnosti se je uvrstila Češka, in sicer z 2,4 %. Slovenija se nahaja na štirinajstem mestu s 5,6 % stopnjo, kar pomeni, da je za malenkost nižja od povprečja EU–28, ki znaša 6,9 % (EUROSTAT, 2018).

Slika 3: Stopnja brezposelnosti v državah članicah EU



Vir: EUROSTAT (2018).

4 MLADI DIPLOMANTI NA TRGU DELA

Po podatkih SURS-a mladost razumemo kot del življenja posameznika, ki iz otroštva prehaja v odraslo obdobje oziroma se začne vključevati v pomembnejše družbene vloge. Pri mladosti poznamo tri obdobja, in sicer adolescenca, postadolescenca in mlajša odraslost. Adolescenco razumemo kot klasično mladost, ki je značilna za mladostnike od 14. do 19. leta starosti. Postadolescenca pomeni pozna mladost in se upošteva pri mladostnikih od 20. do 24. leta starosti. Mlajša odraslost velja za še vedno nesamostojne mladostnike med 25. in 29. letom starosti. Nekaj let nazaj je polnoletnost mladostnika že nekako uvrščala med odraslo samostojno osebo, kar danes ni več tako, saj se je ta številka raztegnila približno do 30 let. Prehod iz otroštva v odraslo življenje vsebuje tri glavna obdobja. Kot prvi prehod je predstavljen, ko mladostnik zaključi šolanje in se pojavi na trgu dela, drugi prehod je od ekonomske odvisnosti k samoodgovornosti ter zadnji prehod, ki vključuje odhod od izvirnega doma k ustvarjanju lastne družine. Danes je težko opredeliti, kaj točno spada pod mladino, saj jih večina držav drugače označuje (SURS, 2009).

Po podatkih SURS-a, v študijskem letu 2017/18, znaša 46,5 % delež mladih, starih med 19. in 24. letom, ki so vključeni v višješolsko in visokošolsko izobraževanje. Število študentov naj bi se glede na predhodno leto zmanjšalo za skoraj 3.000 študentov oziroma se je zmanjšalo v vseh vrstah programov terciarnega izobraževanja. V šolskem letu 2017/18 je bilo vpisanih 76.534 študentov. Čeprav delež mladih, ki so vključeni v terciarno izobraževanje upada, je v Sloveniji višji kot pri večini drugih držav članic EU. SURS je objavil tudi, na katerih programih študira največ študentov, in sicer s področja poslovnih ved, prava, tehnologije in gradbeništva. Zanimivo je tudi, da na omenjenih programih študirajo predvsem moški. Po drugi strani pa programi, kot so izobraževalne znanosti, zdravstvo in socialno varstvo, zastopa v večini ženski spol (SURS, 2018).

4.1 Ekonomska kriza in brezposelnost

Drobnič (2009) pravi, da so v obdobju socializma ljudje prebivali v sistemu, ki je predvideval življenjske prehode. Mladi so vedeli, da se bodo udeležili izbranega izobraževanja, ki mu bo na koncu sledila redna služba, najverjetneje do upokojitve. Po padcu socializma so se mladi umaknili v svojo zasebnost in razmišljali o različnih načinih opravljanja dela za plačilo. Glede na probleme, kot so nizke plače, brezposelnost in korupcija, se niso odzivali na družbeno sistemske rešitve, ampak se je vsak individualno odločil, kaj se mu splača in kaj ne. Pred nekaj desetletji so mladi zaposleni imeli cilj dočakati zaslužen pokojnino, kar je v današnjih časih težko predvidevati, saj se mladi trudijo ohraniti delovno mesto na dolgi rok. Avtor navaja, da bi za mlade bilo bolje, da namesto za starost začnejo varčevati za dostojno življenje že v aktivni delovni dobi, saj je prihodnost upokojitve zelo nejasna in se z leti ves čas odmika. Za dobrobit mlajše generacije se dejansko nihče preveč ne zavzema, kar vodi v čisto naključje dogajanj in je

prepuščeno večjim akterjem na globalnem trgu, kot so Evropa, ZDA in Kitajska. Mladi upajo na to, da se bo Slovenija skozi desetletja izenačila z najrazvitejšimi državami članicami EU in s tem prinesla dostojno in kakovostno življenje v prihodnosti (Drobnič, 2009).

V času gospodarske krize se je stopnja brezposelnosti povečala, kar je normalno za takšno obdobje, saj se trg dela na gospodarske trende počasneje odziva in se začne prilagajati gospodarskim razmeram, kot so krajšanje delovnega časa in začasne zaposlitve. Brezposelnost je v času gospodarske krize najbolj prizadela ženske, neizobražene, stare in mlade med petnajstim in štiriindvajsetim letom. V istem času je stopnja brezposelnosti v državah EU–27, zaznavala dvakrat višjo mladinsko brezposelnost od stopnje za celotno populacijo (Podmenik, 2013). Mladinska brezposelnost, v večini evropskih držav, predstavlja višjo brezposelnost od splošne stopnje. Politika zaposlovanja namenja mladim veliko pozornosti, da bi preprečila njihovo dolgotrajno brezposelnost (Ignjatović in drugi, 2007, str. 39).

Raven brezposelnosti mladih generacij je v večini držav EU še vedno zelo visoka in prav zaradi recesije se jim je še vedno težko vključiti na trg dela. Med prvim četrtletjem v letu 2008 je stopnja mladinske brezposelnosti znašala dobrih 15 % in se je do leta 2013 povečala za 8,8 odstotne točke, kar pomeni, da je znašala 23,9 % (Evropsko računsko sodišče, 2017). Mladi že v času študija delajo preko različnih zaposlitvenih oblik, največkrat preko študentskega servisa ali za določen čas. V času krize so bili še toliko bolj šibka točka, saj so bili prvi na listi za odpušcanje (UMAR, 2013).

4.2 Brezposelnost mladih v Evropski uniji

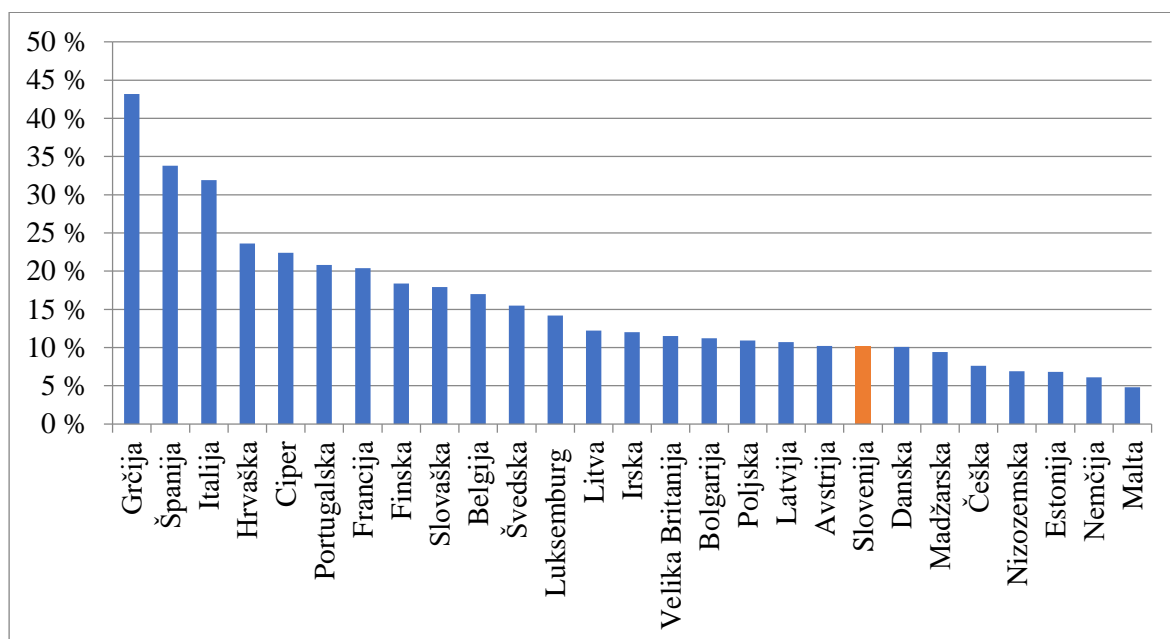
Po gospodarski krizi večina avtorjev ugotavlja, da so države naletale na nove zapreke, ki jim onemogočajo gospodarsko rast. Med temi ovirami se skriva tudi pomanjkanje usposobljenih delavcev. Nekateri delodajalci pričakujejo od mladih iskalcev zaposlitev zahtevnejše poklicno specifične spretnosti, nekateri pa dajejo prednost doseženi ravni pismenosti in matematičnega znanja. Avtorji predpostavljajo, da gre za neujemanje v družbi, ki postaja odvisna od usposobljenih delavcev. Problem zaradi neujemanja vidijo v izobraževalnih ustanovah, ki študentom ponujajo neustrezne vrste znanja, saj diplomantom primanjkuje tehničnih in praktičnih veščin. Vedno več je zaposlovalcev, ki želijo zaposliti visoko izobražene delavce s strokovnim znanjem, fleksibilnostjo, inovativnostjo in usposobljenostjo za mobilizacijo človeških virov. Pri iskanju prve zaposlitve je pomemben prvi prehod iz izobraževalnih institucij k področju dela. Gre za transformacijo diplomantov, kjer morajo svoje znanje prilagoditi znanju, ki je potrebno za pridobljeno delovno mesto (Podmenik, 2013). Rok pravi, da morajo visokošolske institucije študentom zagotavljati priložnost za razvoj svojih veščin, ki jih potrebujejo, da bi lahko pridobili, razvijali in obdržali svojo zaposlitev (Rok, 2015).

Po končanem študiju večina mladih šele prvič vstopi na trg dela kot iskalci zaposlitve, kar pomeni, da vstopajo dokaj pozno in zato za mlade upoštevamo vse osebe v starostni skupini 15–29 let. V drugih mednarodnih primerjavah velja za mlade osebe starostna skupina 15–24 let. S tem ko se povečuje število diplomantov se hkrati povečuje tudi stopnja aktivnega prebivalstva. Na trgu dela se najmanj vključujejo mladi mlajši od 20 let, katerim sledi starostna skupina od 20–24 let ter največ prijavljenih od 25–29 let, kot iskalci zaposlitve (UMAR, 2013). Število delovno sposobnih mladih se zmanjšuje. V letu 1995 je bilo v starostni skupini 15–29 let več kot 442 tisoč mladih, v letu 2015 se je število mladih zmanjšalo na 335 tisoč oziroma za 24,2 %. Na trgu dela lahko opazimo tudi večje razlike pri izobrazbi. Najmanjši delež delovno sposobnih predstavljajo mladi, ki imajo dokončano samo osnovnošolsko izobrazbo in večji delež predstavljajo mladi s srednjo izobrazbo. Izobrazbena struktura se bo v prihodnosti še spreminjala, saj bo naraščal delež terciarno izobraženega prebivalstva. V veliko pomoč bi bilo, če bi dijaki in študentje opravljali dela preko študentskega servisa, ki bi temeljilo na področju njihovega izobraževanja. Zaradi tega bi se lažje prilagodili na trgu dela po doseženi izobrazbi, saj bi imeli približen vpogled, kako stvari potekajo praktično (ZRSZ, 2015).

Od leta 2013 so se razmere na trgu dela v Evropski uniji izboljšale, ampak kljub temu je bilo v polovici leta 2016 še vedno več kot 4 milijone brezposelnih mladih, ki so bili mlajši od 25 let. Povprečna stopnja brezposelnosti je znašala 19 %. Največjo stopnjo brezposelnosti mladih je imela Grčija, in sicer 47,7 % stopnjo ter Španija s 45,2 % in Italija s 37,2 % stopnjo (Evropsko računsko sodišče, 2017).

Iz Slike 4 lahko razberemo statistične podatke mladinske brezposelnosti v državah članicah EU, ki je bila izmerjena v maju leta 2018. Podatki prikazujejo stopnjo brezposelnih mlajših od 25 let. Največjo stopnjo mladinske brezposelnosti še vedno ima Grčija s 43,2 %, sledita Španija in Italija. Slovenija se nahaja med 10 državami EU z najnižjo stopnjo brezposelnosti, in sicer meri 10,1 %. Povprečje EU-28 znaša 15,1 %, kar pomeni, da ima Slovenija za 5 odstotnih točk nižjo stopnjo mladinske brezposelnosti od povprečja (Statista, 2018).

Slika 4: Stopnja mladinske brezposelnosti v EU



Vir: Statista (2018).

Prvo vključevanje mladih na trg dela predstavlja izredno velik pomen za njihovo nadaljnjo pot. Z vidika družbe je pomembno, da se hitro prepustijo iskanju zaposlitve, saj se tako izognejo izgubi potencialnega znanja in izgubi kot povračilu investicije, ki jih država vloži v vsakega posameznika. Dlje, kot študent študira, več sredstev mora država investirati za njegovo izobraževanje. Med najbolj ogroženimi starostnimi skupinami se uvrščajo mladi, saj na trg dela vstopajo po zaključenem študiju brez praktičnih izkušenj. Prav zaradi tega težko najdejo sebi primerno prvo zaposlitev. V Sloveniji problematičnost brezposelnosti mladih delno prikriva podaljševanje študija in opravljanje fleksibilnih del. Brezposelnost se v Sloveniji zmanjšuje, ampak kljub temu še vedno ostaja 30,4 % dolgotrajne brezposelnosti (ZRSZ, 2018).

4.3 Dejavniki, ki vplivajo na zaposljivost mladih diplomantov

Na hitrost in gladkost prehodov mladih iz izobraževanja v redno zaposlitev ter njihovo gibanje lahko razdelimo v tri večje skupine dejavnikov (Ignjatović in drugi, 2007, str. 50 – 58):

- Strukturni dejavniki.
- Institucionalni dejavniki.
- Individualni dejavniki.

Strukturni dejavniki opredeljujejo predvsem demografske in različne ekonomske dejavnike. Avtor O'Higgins je leta 1997 odkril tri ekonomske dejavnike, in sicer agregirano povpraševanja po delovni sili, plače mladih zaposlenih in velikost mladinske

delovne sile. Med demografske dejavnike uvršča hitrost iskanja zaposlitve mladih, ki je odvisna od prehoda iz izobraževanja k iskanju zaposlitve. Problem pri strukturnih dejavnikih je, da prihaja do neskladij pri stopnjah izobrazbe, vrstah izobrazbe in pri visoko kvalificiranih poklicih. Med institucionalne faktorje se uvrščajo dejavniki, ki so soodvisni s strukturo in organizacijo izobraževalnega sistema, povezavo med šolami in delodajalci, kot so opravljanje strokovne prakse, pripravništvo in štipendije. In še zadnji individualni dejavniki, ki prikazujejo lastnosti vsakega posameznika, po katerih se mladi razlikujejo na trgu dela. Mladi diplomanti na trg dela prinesejo novejšo znanje, ki so ga pridobili v izobraževalnih ustanovah in več spretnosti ter veščin, po katerih delodajalci povprašujejo. Različni dejavniki se med seboj prepletajo in za preučevanje le-teh je pomemben makrovidik, za katerega so pomembni strukturni in institucionalni dejavniki. Na drugi strani se pojavi še mikrovidik, ki preučuje individualne dejavnike (Ignjatović in drugi, 2007).

5 RAZISKAVA O MOTIVACIJSKIH DEJAVNIKIH MLADIH DIPLOMANTOV

5.1 Namen in cilj raziskave

V prvem, teoretičnem delu sem opisala definicijo motivacije in predstavila motivacijske teorije. Osredotočila sem se tudi na trg dela in brezposelnost ter zaposljivost mladih diplomantov. V drugem, empiričnem delu, bom predstavila rezultate raziskave, ki so bile izvedene s pomočjo anketiranja mladih diplomantov. Cilj raziskave je ugotoviti, kateri dejavniki motivirajo mlade pri iskanju zaposlitve in kaj vpliva na njihovo zadovoljstvo pri opravljanju delu.

5.2 Metodologija raziskovanja

Podatke sem pridobila s pomočjo spletnega anonimnega anketnega vprašalnika, ki sem ga sem delila na spletni strani Facebook in hkrati pošiljala po e-pošti. Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 12 vprašanj. Prvih 9 vprašanj je bilo sestavljenih tako, da so anketiranci imeli na voljo izbrati samo en odgovor oziroma napisati svoje mnenje. Ostala tri vprašanja so bila sestavljena na podlagi 5-stopenjske lestvice, kjer so anketiranci ocenjevali pomembnost določenih dejavnikov. Anketo je rešila 101 oseba, kar pomeni, da jih bom toliko vključila v interpretacijo.

V anketi sem poleg spola, starosti in motivacijskih dejavnikov želela izvedeti, ali so študentje v toku svojega izobraževanja pridobili kakšne delovne izkušnje ter koliko časa in hkrati tudi, kaj predvidevajo po končani izobrazbi.

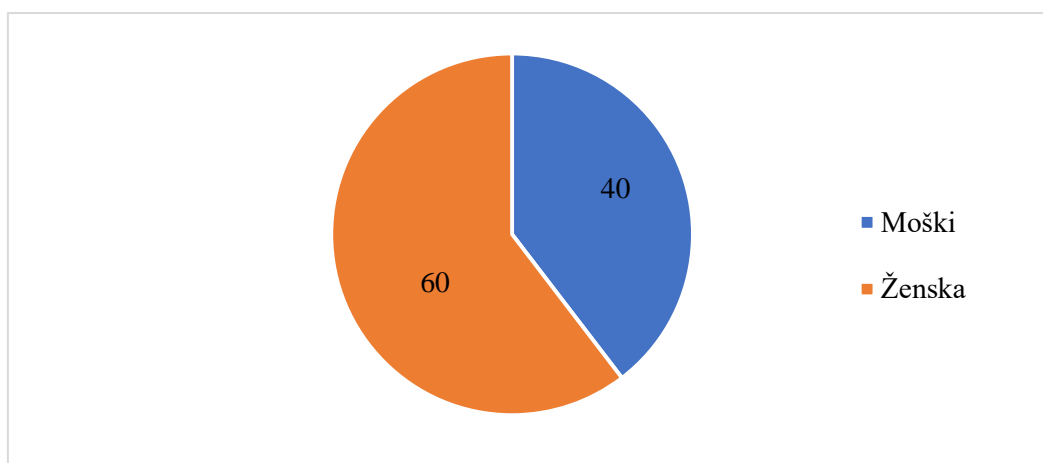
5.3 Analiza rezultatov

Na začetku analize bom predstavila demografske podatke, kot sta spol in starost anketirancev. Nato bom nadaljevala z vprašanji, ki se nanašajo na delovne izkušnje študentov in njihovo ocenjevanje motivacijskih dejavnikov.

- Spol

Pri izpolnjevanju ankete je sodelovalo 40 oseb moškega spola in 61 oseb ženskega spola (Slika 5).

Slika 5: Prikaz števila anketirancev glede na spol

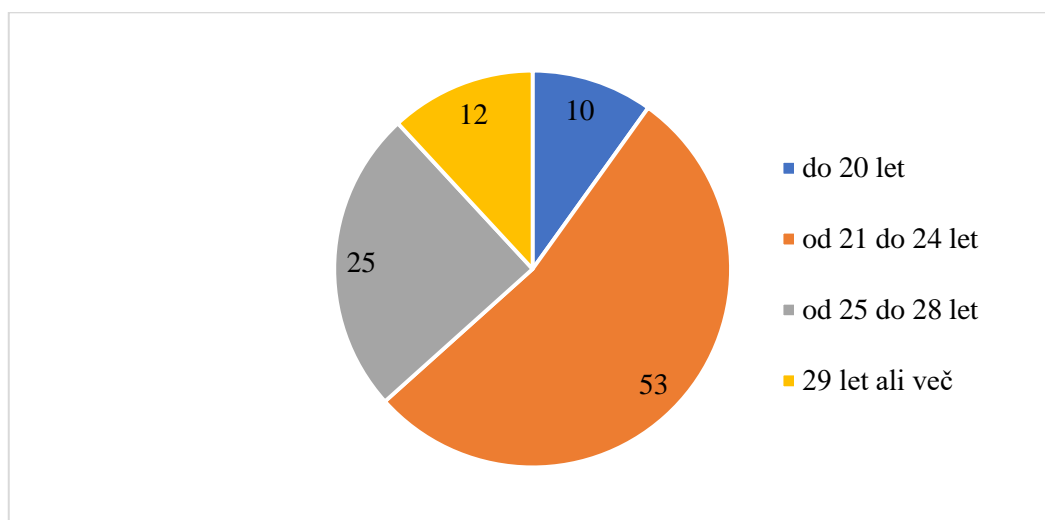


Vir: Lastno delo.

- Starost

Starost sem razdelila v 4 starostna obdobja, in sicer do 20 let, od 21 do 24 let, od 25 do 28 let ter od 29 let in več. Iz Slike 6 je razvidno, da je anketo rešilo 10 oseb, ki so stare do 20 let, 54 oseb, ki so stare od 21 do 24 let, 25 oseb, ki so stare od 25 do 28 let ter 12 oseb, ki so stare od 29 let in več. Največji delež anketirancev je starih med 21 in 24 letom in najmanj do 20 let.

Slika 6: Prikaz števila anketirancev glede na starost

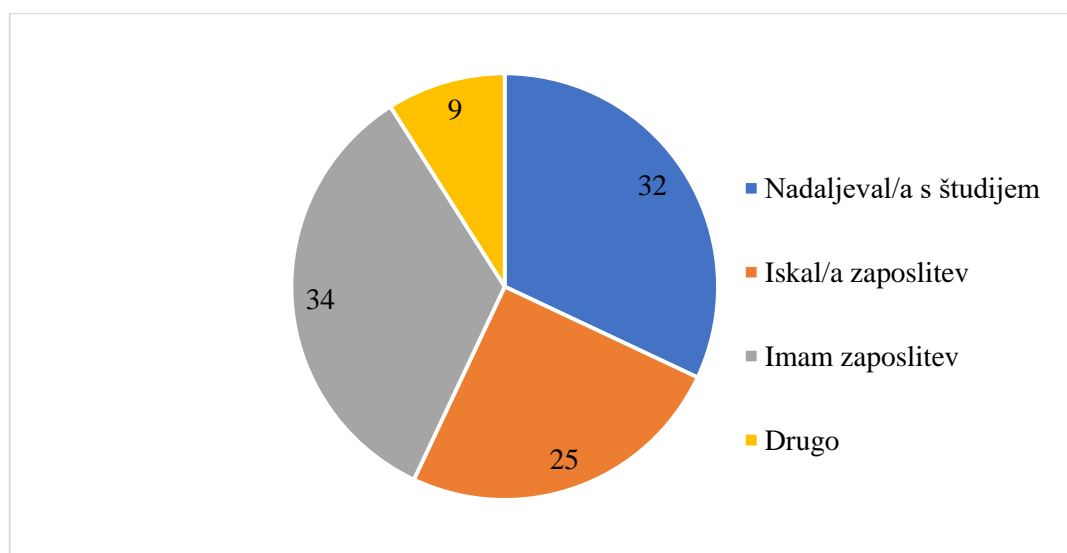


Vir: Lastno delo.

- Status študenta po diplomi

Iz Slike 7 lahko vidimo, da ima 34 študentov že zaposlitev, 32 študentov bo nadaljevalo s študijem in 25 anketirancev bo iskalo zaposlitev. Ostalih 9 anketirancev so pod odgovor drugo napisali, da še razmišljajo, da se bodo zaposlili v domačem podjetju in da bodo odprli s. p. Največji delež anketirancev, že ima zaposlitev.

Slika 7: Status anketirancev po diplomi

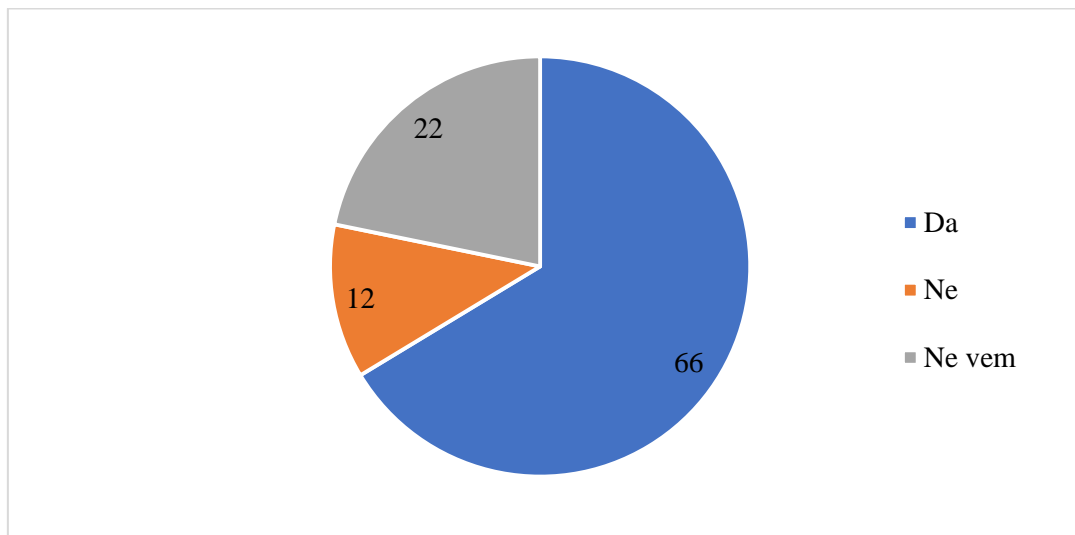


Vir: Lastno delo.

- Zaposlitev na področju končane izobrazbe

Na vprašanje, ali se želijo zaposliti na področju, za katero se izobražujejo oziroma so se izobraževali, je večina študentov odgovorilo z da, in sicer 67 anketirancev, 12 anketirancev je odgovorilo z ne in ostalih 22 so označili odgovor ne vem (Slika 8).

Slika 8: Zaposlitev na področju končane izobrazbe

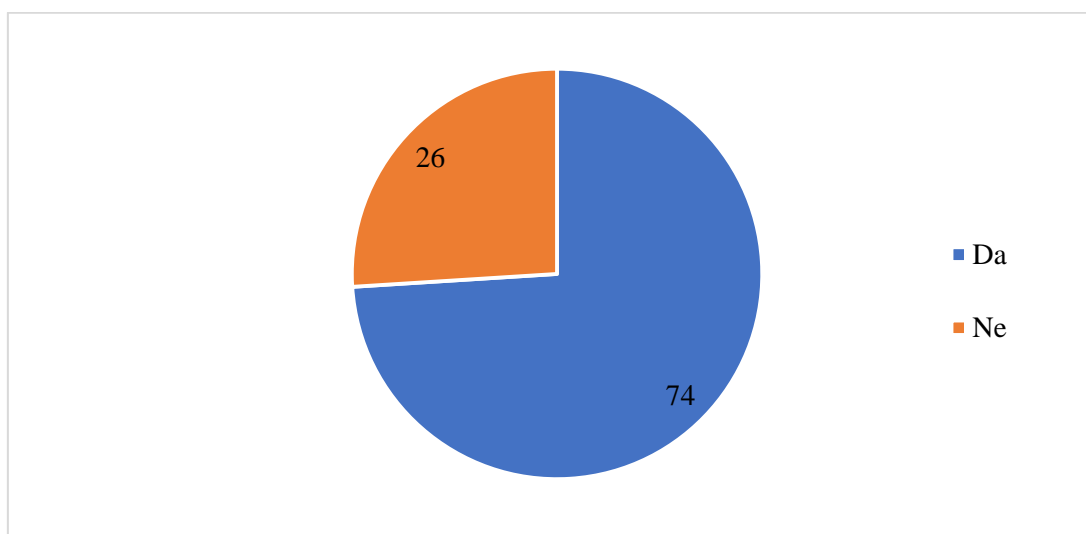


Vir: Lastno delo.

- Delovne izkušnje pridobljene v toku študija

Večina študentov je na vprašanje, ali so v toku študija pridobili kakšne delovne izkušnje odgovorilo z da, in sicer 74 anketirancev (Slika 9). Ostalih 26 študentov je odgovorilo z ne.

Slika 9: Delovne izkušnje pridobljene v toku študija

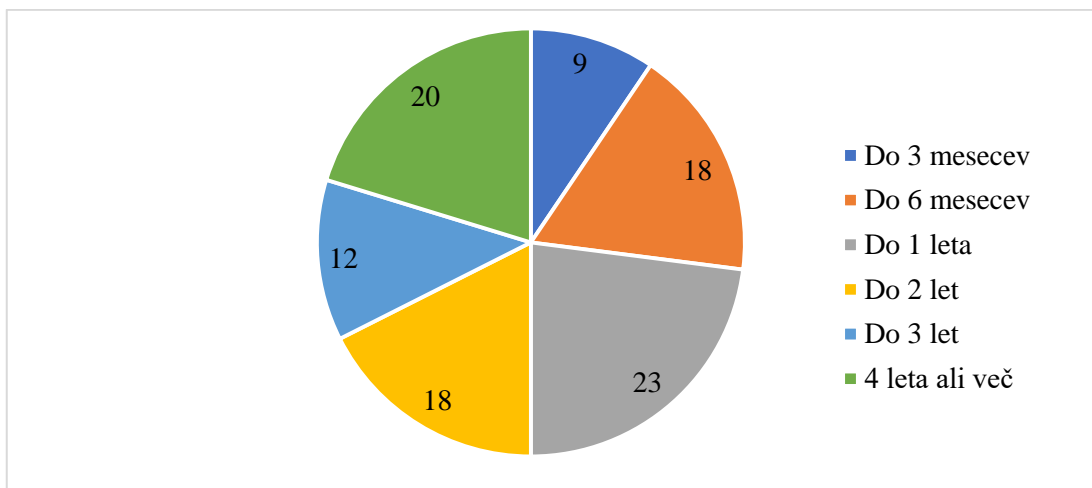


Vir: Lastno delo.

- Delovna doba v toku študija

Na to vprašanje so odgovorili samo anketiranci, ki so v prejšnjem vprašanju označili odgovor da, torej tisti, ki so v toku študija pridobili kakršnekoli delovne izkušnje. Odgovorilo je 74 anketiranih oseb. Zaradi lažjega pregleda rezultatov sem odgovore razdelila v 6 skupin. Iz Slike 10 je razvidno, da je največ anketirancev napisalo, da je v toku študija pridobilo do 1 leto delovne dobe in najmanj do 3 mesecev.

Slika 10: Delovna doba pridobljena v toku študija

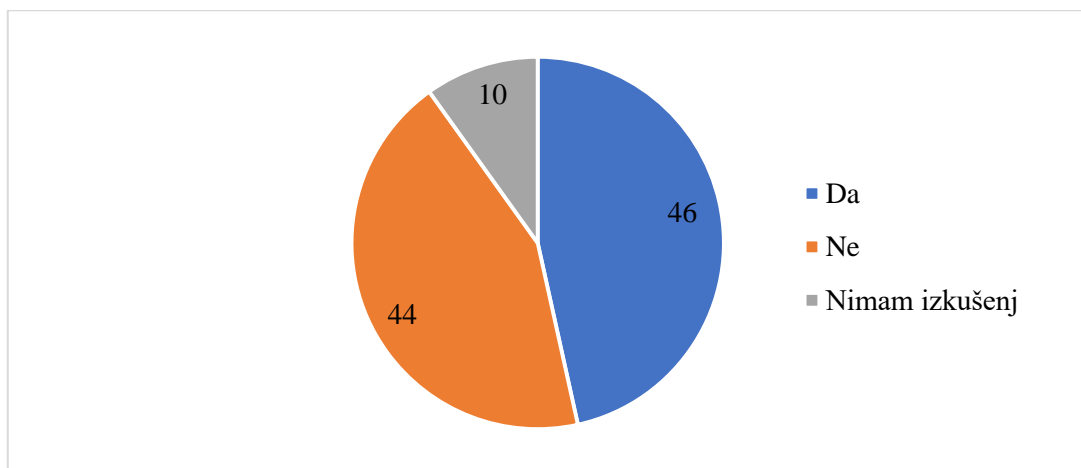


Vir: Lastno delo.

- Ustreznost delovnih izkušenj izbrani izobrazbi

Večji delež anketirancev je odgovorilo, da njihove delovne izkušnje ustrezajo njihovi izobrazbi oziroma smeri. Iz Slike 11 vidimo, da je 47 anketirancev odgovorilo z da, 44 jih je odgovorilo z ne in 10 anketirancev je odgovorilo, da nima izkušenj.

Slika 11: Ustreznost delovnih izkušenj izbrani izobrazbi

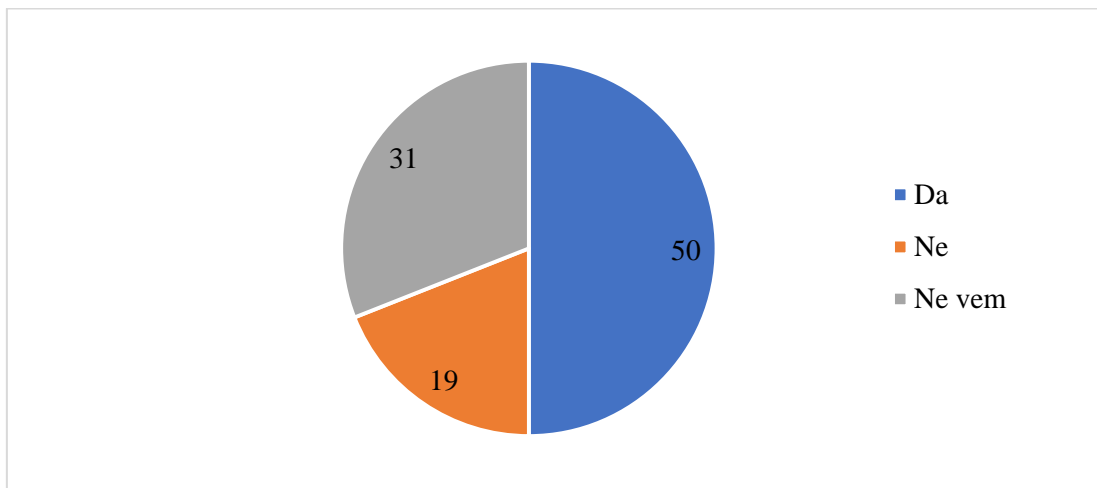


Vir: Lastno delo.

- Informiranost o možnostih pridobivanja zaposlitve

Iz Slike 12 je razvidno, da je polovica anketiranih oseb odgovorila, da so dovolj informirani o možnostih pridobivanja zaposlitve. 19 oseb je odgovorilo, da nima dovolj informacij in 31 oseb je odgovorilo z odgovorom ne vem.

Slika 12: Informiranost o možnostih pridobivanja zaposlitve

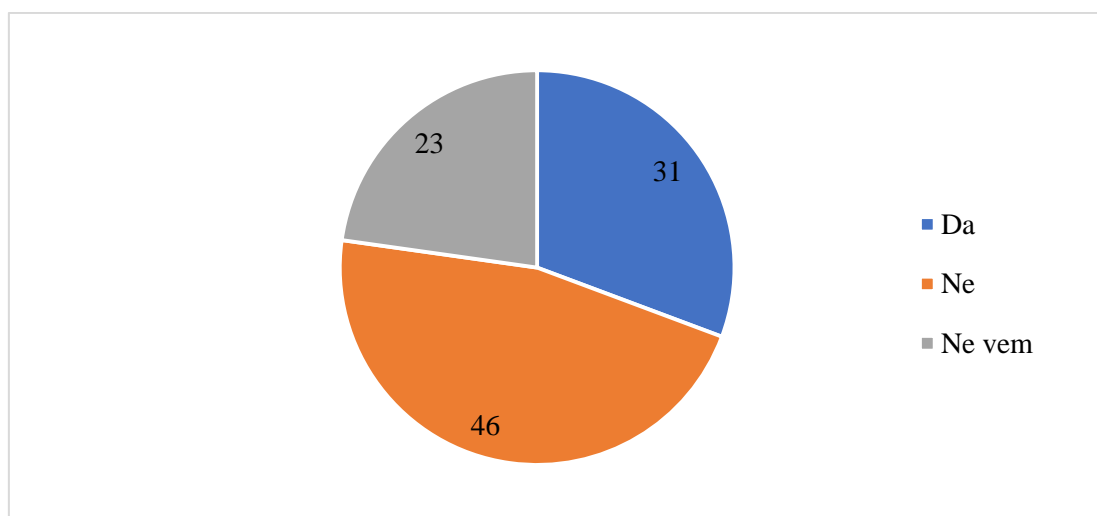


Vir: Lastno delo.

- Izboljšanje položaja na trgu dela po končanem študiju

Skoraj polovica anketiranih oseb meni, da po končanem študiju ne pridobi dovolj znanja, da bi s tem izboljšali svoj položaj na trgu dela (Slika 13). 31 oseb meni, da pridobi dovolj znanja po končanem izobraževanju in 23 oseb je odgovorilo z ne vem.

Slika 13: Mnenje o izboljšanju položaja na trgu dela po doseženi izobrazbi

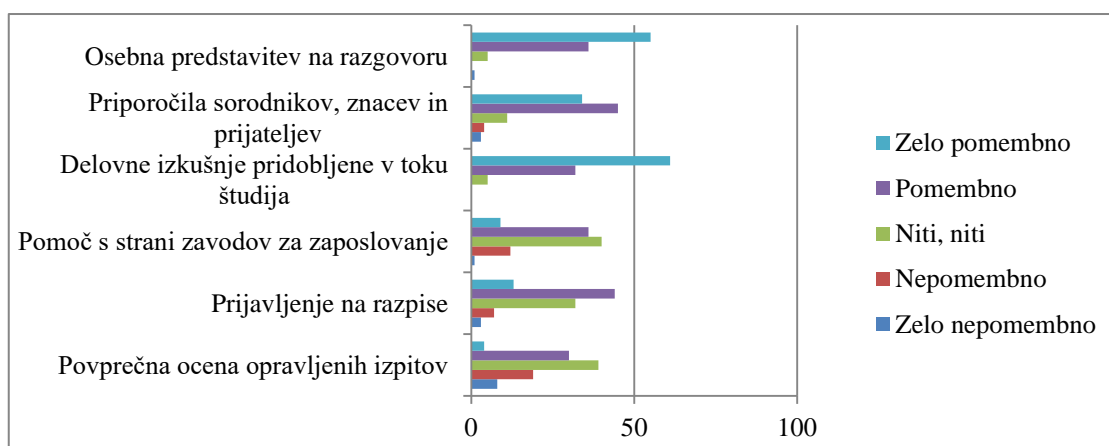


Vir: Lastno delo.

- Pomembnost dejavnikov pri iskanju zaposlitve

Iz Slike 14 lahko vidimo, da imata največ glasov pod zelo pomembno dva dejavnika, in sicer delovne izkušnje, pridobljene v toku študija in osebna predstavitev na razgovoru z delodajalcem. Kot pomembno je večina študentov uvrstila prijavljanje na razpise in priporočila sorodnikov, znancev in prijateljev. Povprečno oceno opravljenih izpitov in pomoč s strani zavodov za zaposlovanje je večina označila kot niti pomembno, niti nepomembno.

Slika 14: Pomembnost dejavnikov pri iskanju zaposlitve

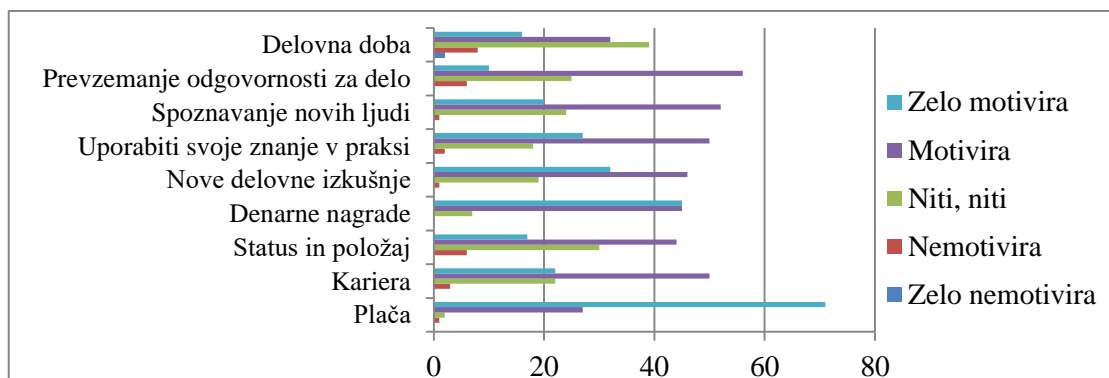


Vir: Lastno delo.

- Motivacijski dejavniki pri zaposlitvi

Iz Slike 15 je razvidno, da kot največji motivacijski dejavnik vpliva plača, saj je 70 % anketirancev to označilo kot zelo pomembno. Polovica anketirancev je kot motiviran dejavnik označila kariero, denarne nagrade, uporabo svojega znanja v praksi, nove delovne izkušnje, spoznavanje novih ljudi in prevzemanje odgovornosti za delo. Kot drugo sta dva anketiranca navedla, da bi jih pri zaposlitvi motivirala kreativnost pri delu in da bi imeli čas za družino.

Slika 15: Pomembnost motivacijskih dejavnikov pri zaposlitvi

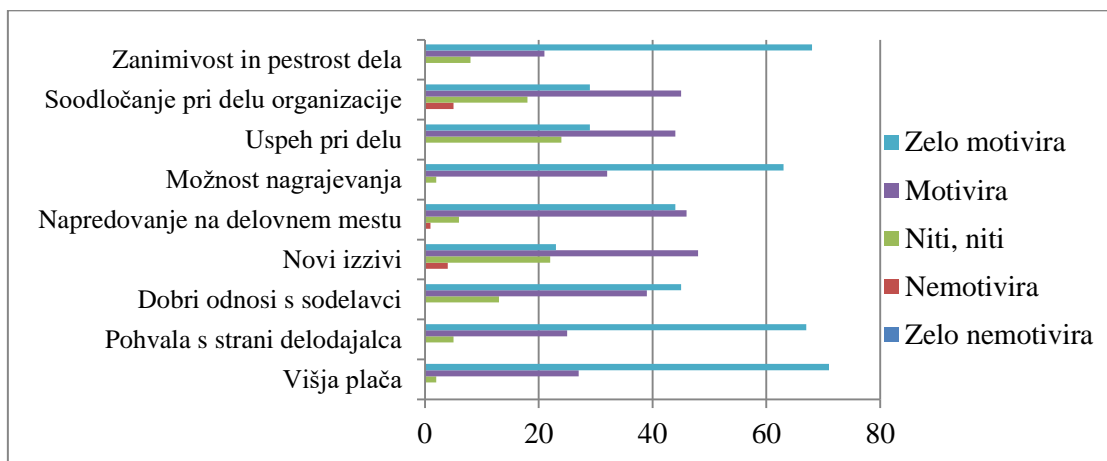


Vir: Lastno delo.

- Motivacijski dejavniki za izboljšanje sposobnosti pri opravljanju dela

Kot zelo motivirani dejavniki izstopajo višja plača, pohvala s strani delodajalca, možnost nagrajevanja in zanimivost ter pestrost dela. Zopet je 70 % anketirancev označilo, da plača vpliva na njihovo motivacijo (Slika 16). Kot motivirani dejavniki so bili visoko ocenjeni tudi soodločanje pri delu organizacije, uspeh pri delu, napredovanje na delovnem mestu in novi izzivi. Noben dejavnik niso označili kot zelo nemotiviran.

Slika 16: Motivacijski dejavniki za izboljšanje sposobnosti pri opravljanju dela



Vir: Lastno delo.

Na podlagi zadnjih treh vprašanj lahko vidimo, kaj mlade motivira pri iskanju svoje zaposlitve. Večina anketirancev je kot zelo pomemben motivacijski dejavnik označilo plačo. Visoko so ocenili tudi zanimivo in pestro delo, pohvalo s strani delodajalca ter možnost napredovanja. Vsi zgoraj navedeni motivacijski dejavniki so spodbujajoči, ampak je le-to odvisno od vsakega posameznika, kateri dejavnik mu je pomembnejši. Nekoga bolj motivira delovna doba, drugega pa bolj, da uporabi svoje teoretično znanje v praksi. Pomembno je, da vsak posameznik pri sebi ve, kaj ga pri delu motivira in kaj želi v organizaciji doseči.

SKLEP

Pri zaposlovanju mladih bi lahko država še veliko naredila, da bi bilo manj brezposelnosti po končanem izobraževanju. Dobro bi bilo, če bi podjetja želela zaposliti mlade diplomante, kljub temu da niso pridobili zahtevanih delovnih izkušenj. Dandanes delodajalci veliko zahtevajo od kandidatov, in sicer tako teoretično kot tudi praktično znanje. V času študija je težko pridobiti kvalitetne delovne izkušnje, saj je potrebno veliko truda vložiti v izobraževanje. Problem je tudi v tem, da je rednemu študentu težko poiskati podjetje, ki bi se mu prilagajalo glede na urnik predavanj in vaj, kar potem še bolj otežuje

celotno situacijo. Prav zaradi tega razloga bi bilo dobro, če bi podjetja zaposlovala mlade diplomante tudi brez delovnih izkušenj in bi jih bila pripravljena naučiti, kako znanje uporabiti v praksi. Vsak študent si želi, da kot rezultat svojega vložka v svojo izobrazbo, na koncu pridobi sebi primerno zaposlitev.

Po končanem izobraževanju je najbolje, če mladi diplomanti takoj začnejo iskati prvo zaposlitev, saj imajo takrat še sveže znanje, ki ga lahko dobro izkoristijo v praksi. Menim, da se je dobro prijaviti na Zavod za zaposlovanje, saj se lahko v času iskanja zaposlitve posamezniki še dodatno izobražujejo s pomočjo delavnic, ki jih le-ta prireja. S predelano literaturo sem ugotovila, da je mladim danes težko poiskati prvo zaposlitev, kljub temu da imajo visoko izobrazbo. Mladi danes pričakujejo, da si bodo z vlaganjem v svoje znanje in višjo stopnjo izobrazbe zagotovili boljši položaj na trgu dela. Zaradi tega razloga, mladi danes podaljšujejo svoje izobraževanje in hkrati delajo vsaj preko e-študentskega servisa ter s tem nekaj zaslužijo. Nekateri študentje se mogoče bojijo oziroma jim je nelagodno vstopiti na trg delovne sile, saj vedo, da zaposlitve ne bodo dobili čez noč. Mogoče je tudi problem izbrana smer študija, saj se veliko mladih vpisuje in dokončuje družboslovne smeri, medtem ko pri naravoslovnih smereh primanjkuje študentov.

Po končanem študiju je pomembno, da si diplomant zastavi cilje, ki jih želi v prihodnosti doseči. Bistveno je, da ve, kakšno zaposlitev išče in kaj od nje pričakuje. Brez načrta se lahko med ponujenimi ponudbami hitro izgubijo in sprejmejo nekaj, kar ne želijo početi v prihodnosti. Dobro je imeti vsaj približno izpolnjeno vizijo, saj lahko s tem pridobijo kakovostne delovne izkušnje, ki jim bodo pomagale do izpolnitve svojega cilja. Pri tem je zelo pomembna samomotivacija, saj je nujna za doseg ciljev. Kljub temu, da jih nekatere organizacije mogoče ne bodo sprejele med svoj kolektiv, se morajo iskalci spodbujati in naprej slediti svojemu cilju.

LITERATURA IN VIRI

1. Andlović, Ž. (2016). *Aktivirajte se pri iskanju zaposlitve*. Pridobljeno 29. avgusta 2018 iz <https://novice.svet24.si/clanek/novice/kariera-denar/57ff8bade3084/aktivirajte-se-pri-iskanju-zaposlitve>
2. Bajt, A. & Štiblar, F. (2002). *Ekonomija, ekonomska analiza in politika*. Ljubljana: Planet GV.
3. Brnot, N. (2018). *V 1. četrtletju 2018 je Slovenija dosegla najvišjo stopnjo prostih delovnih mest v obdobju od leta 2008*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz <http://www.stat.si/StatWebArhiv/prikazi-novico?id=7402&idp=3&headerbar=2>
4. Crumpton, M. (2013). *Keeping the motivation going*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz <https://www-emeraldinsight-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/full/10.1108/BL-10-2013-0029>
5. Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., Grah, B., Turk, D., Šalamon, K. & Grošel, M. (2014). *Temelji managementa in organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

6. Dimovski, V., Penger, S. & Žnidaršič, J. (2003). *Sodobni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Drobnič, R. (2009). *Slovenski trg dela danes in jutri*. Ljubljana: Planet GV.
8. EUROSTAT. (2018). *Unemployment statistics*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
9. Evropsko računsko sodišče. (2017). *Brezposelnost mladih – ali so politike EU prinesle spremembe*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANT_EE_SL.pdf
10. Grubiša, N. (2001). *Motivacija, kako organizirati poslovanje in motivirati zaposlene*. Ljubljana: Marbona.
11. Grum, D. & Musek, J. (2009). *Perspektive motivacije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
12. Ignjatović, M., Kramberger, A., Pavlin, S., Svetličič, M., Štarkl, D. & Trbanc, M. (2007). *Zaposljivost v Sloveniji analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: FDV.
13. Jokić, S., Bradonjić, D. & Cočkal, D. (2012). *Motivacija i motivacioni faktori zaposlenih*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz <http://web.a.ebscohost.com.nuk.web.nuk.uni-lj.si/ehost/detail/detail?vid=7&sid=f66fa476-e3be-49ad-858f-ec2abf8484d1%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9c2wmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=88307041&db=buh>
14. Keenan, K. (1995). *Kako motiviramo*. Ljubljana: Narodna in univerzitetna knjižnica.
15. Lipičnik, B. (2002). Krmiljenje človekovih aktivnosti. V S. Možina (ur.), *Management: nova znanja uspeh* (str. 473–497). Radovljica: Didakta.
16. Podmenik, D. (2013). *Diplomanti v času družbene krize*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
17. Rok, M. (2015). *Poti v zaposljivost*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
18. Statista. (2018). *Youth unemployment rate in EU member states as of May 2018*. Pridobljeno 2. avgusta 2018 iz <https://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/>
19. SURS. (2009). *Mladi v Sloveniji*. Pridobljeno 12. avgusta 2018 iz <http://www.stat.si/doc/pub/mladi2009-SLO.pdf>
20. SURS. (2018). *Število študentov še naprej upada in je tudi v 2017/18 nižje kot v prejšnjem študijskem letu*. Pridobljeno 12. avgusta 2018 iz <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7433>
21. UMAR. (2009). *Stopnja brezposelnosti*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2009/ml/4/ML-Brezposelnost_2009_Kraigher_.pdf
22. UMAR. (2013). *Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2013/IB3-4-13splet.pdf

23. Vidmar, A. (brez datuma). *Brezposelnost*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-PUF46GQV/412c3fe9-0d4a-4bd0-8b85-817827f283f8/PDF>
24. Zavod RS za zaposlovanje. (2015). *Mladi in trg dela*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz https://www.ess.gov.si/_files/7755/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2015.pdf
25. Zavod RS za zaposlovanje. (2018). *Strokovna izhodišča za leto 2018*. Pridobljeno 5. avgusta 2018 iz https://www.ess.gov.si/_files/10610/Strokovna%20izhodi%C5%A1%C4%8Da_2018.pdf
26. Zupan, N., Svetlik, I., Stanojević, M., Možina, S., Kohont, A. & Kaše, R. (2009). *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik.

Q1 – Spol

- ☐ Moški
- ☐ Ženski

Q2 – V kateri starostno skupino spadate?

- ☐ Do 20 let
- ☐ 21 – 24 let
- ☐ 25 – 28 let
- ☐ 29 let ali več

Q3 – Ko bom diplomiral/a bom:

- ☐ Nadaljeval/a s študijem.
- ☐ Iskal/a zaposlitev.
- ☐ Imam zaposlitev.
- ☐ Drugo: _____

Q4 – Ali se želite zaposliti na področju, za katerega se izobražujete oziroma ste se izobraževali?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Ne vem.

Q5 – Ali ste v toku študija pridobili kakšne delovne izkušnje?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

Q6 – Če ste na prejšnje vprašanje odgovorili z da, spodaj napišite, koliko mesecev oziroma let delovne dobe ste pridobili v toku študija.

Q7 – Ali vaše dosedanje izkušnje delovne izkušnje ustrezajo vaši smeri?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Nimam izkušenj.

Q8 – Ali ste dovolj informirani o možnostih pridobivanja zaposlitve?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Ne vem.

Q9 – Ali menite, da po končanem študiju pridobite dovolj znanja za izboljšanje vašega položaja na trgu dela?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Ne vem.

Q10 – Koliko so za vas pomembni naslednji dejavniki pri iskanju zaposlitve?

	Zelo nepomembno	Nepomembno	Niti pomembno, Niti nepomembno	Pomembno	Zelo pomembno
Povprečna ocena opravljenih izpitov in diplome.					
Prijavljanje na razpise.					
Pomoč s strani zavodov za zaposlovanje.					
Delovne izkušnje pridobljene v toku študija.					
Priporočila sorodnikov, znancev in prijateljev.					
Osebna predstavitev na razgovoru.					
Drugo:					

Q11 – Koliko vas motivirajo naslednji dejavniki pri vaši zaposlitvi?

	Sploh ne motivira	Ne motivira	Niti motivira, Niti ne motivira	Motivira	Zelo motivira
Plača.					
Kariera.					
Status in položaj					
Denarne nagrade.					
Nove delovne izkušnje.					
Uporabiti svoje znanje v praksi.					
Spoznavanje novih ljudi.					
Prevzemanje odgovornosti za delo.					
Delovna doba.					
Drugo:					

Q12 – Koliko vas motivirajo naslednji dejavniki pri izboljšanju vaših sposobnosti pri delu?

	Sploh ne motivira	Ne motivira	Niti motivira, Niti ne motivira	Motivira	Zelo motivira
Višja plača.					
Pohvala s strani delodajalca.					
Dobri odnosi s sodelavci.					
Novi izzivi.					
Napredovanje na delovnem mestu.					
Možnost nagrajevanja.					
Uspeh pri delu.					
Soodločanje pri delu organizacije.					
Zanimivost in pestrost dela.					
Drugo:					