



Slovenian **SLOVENSKA**
Human Resource **KADROVSKA**
Association **ZVEZA**

SO NAŠI DIPLOMANTI PRIPRAVLJENI ZA “ DELO V ŽIVO “

Vanda Pečjak

Ljubljana, 17.4.2012

VSEBINA

1. Vloga kadrovske funkcije v podjetjih
2. Ocena sedanjega izobraževalnega sistema
3. Sodelovanje med delodajalci in visokošolskimi ustanovami
4. Kaj ponujajo diplomanti na trgu dela
5. Predlogi za spremembe

1. VLOGA KADROVSKE FUNKCIJE

Kadrovska funkcija je desna roka vodstvu podjetja in najboljša vez med trgom dela in potrebami podjetja.

Vloga :

- Strateška
- Operativna

Pogoji za optimalno selekcijo kadrov

- dobro določena vsebina dela
- določene prave kompetence,redno preverjane
- zanimivi in spodbudni oglasi za delo
- sistematičen selekcijski postopek
- usposobljeni ljudje za intervjuje
- več nivojski intervjuji in strokovni preizkusi
- visoko usposobljeni kadrovski strokovnjaki

Kompetence kadrovika

- strokovnost
- procesni postopki
- poznavanje trga dela in ponudbe izobraževalnih institucij
- poznavanje poslovnega procesa in poslovnih načrtov podjetja
- komunikativnost
- fleksibilnost in hitrost
- socialne mreže

2. IZOBRAŽEVALNI SISTEM DANES

- veliko število visokošolskih ustanov in velika disperzija študijskih programov
- nepreglednost in otežena primerjava v kakovosti
- svoboden vpis – hiper ali hipo število diplomantov določenih smeri
- deficitarnost nima posebnega statusa, tehnika trpi pomanjkanje
- bolonjska reforma še vedno nejasna za delodajalce, ne prinaša nobene prednosti za zaposljivost
- diplomanti s širokim teoretičnim znanjem, še vedno premalo prakse in uporabe sodobnih modelov in metod

- zelo specializirani programi na smer študija, premalo upoštevane potrebe po interdisciplinarnosti npr. mehka znanja za tehnike, pravna in psihološka znanja za kadrovske managerje ipd.
- diplomanti prihajajo na trg dela pozno, tudi z izkušnjami, vendar v zelo mali meri s pravimi
- pričakovanja diplomantov so visoka, želje po hitrem vzponu v karieri, zato v realnosti tudi razočaranja
- zaradi ukinitve obveznega pripravništva, so uvajanja v delo pospešena, usmerjena predvsem v hitro obvladanje specifičnih postopkov , ne pa v trajnostni razvoj

3. SODELOVANJE MED DELODAJALCI IN VISOKOŠOLSКИMI USTANOVAMI

- sistematičnega sodelovanja med delodajalci, strokovnimi združenji, Zavodom za zaposlovanje in univerzo ni
- niso znane stalne raziskave, ki bi zbirale podatke o vsebini in količini potreb po diplomantih vseh študijskih programov
- študijski programi nastajajo in se spreminjajo avtonomno, manjkajoča znanja za prakso pa dopolnjujejo številne izobraževalne firme na prostem trgu
- obvezne prakse so prekratke
- skupnih projektov med univerzo in gospodarstvom je še vedno premalo.

4. KAJ PONUJAJO DIPLOMANTI NA TRGU DELA


- široke teoretične osnove o tematikah, ki za današnje potrebe na trgu dela niso več aktualne , vsaj ne za vse programe in ne za vse vrste delovnih nalog
- odlično znajo uporabljati vse možnosti informacijske tehnologije
- imajo veliko znanj iz specializiranih predmetov določene smeri, premalo pa znanja iz mejnih področij svoje želene zaposlitve
- so zelo samozavestni in pričakujejo hiter vzpon kariere

- zaradi široke uporabe interneta, ki olajša izdelavo seminarskih in zaključnih nalog, je v praksi večkrat razočaranje, saj mnogih rešitev ni na internetu
- pri nekaterih diplomantih se pozna premalo znanja iz srednjih šol, zlasti pri slovenščini in tujih jezikih
- znanja in veščine pridobljene med študijsko prakso me zadoščajo za začetek na delovnem mestu, za katerega so študirali, začeti je treba prav na začetku in pridobiti znanja o vsem za samostojno delo
- večina diplomantov pričakuje solidno plačo že na začetku, obstaja velika želja po dobrem zaslužku, a pot do tega je postopna in ne vedno hitra

5. PREDLOGI ZA SPREMEMBE

- izboljšati dvosmeren pretok znanja med akademsko-raziskovalno sfero in gospodarstvom
- zaposljivost naj bo eden glavnih kriterijev za oceno kakovosti fakultet
- racionalizirati mrežo visokošolskih ustanov
- promocija deficitarnih poklicev
- začeti z rednimi letnimi raziskavami potreb po vrstah visokošolskega študija in organizacija letnega foruma z vsemi deležniki
- omejitev vpisov na nekaterih smereh
- vsebinska prenova programov in ureditev bolonjskega študija

- večje število predmetov s praktičnimi vsebinami, ki jih predavajo strokovnjaki iz prakse
- daljša obvezna praksa
- prakse na visokošolskih ustanovah naj prevzamejo izkušeni strokovnjaki iz prakse
- uvedba sodobnih metod poučevanja na visokih šolah z visoko usposobljenimi profesorji
- povečati število skupnih projektov med univerzo in podjetji
- oblikovati dolgoročno politiko za povečanje zanimanja za deficitarne poklice

- 
- omejiti trajanje študentskega dela
 - ponovna uvedba obveznega pripravništva s finančnim sodelovanjem države
 - uvedba spodbud za delodajalce, ki bodo mladim omogočali prakso, pripravništvo in izpopolnjevanje.



Slovenian **SLOVENSKA**
Human Resource **KADROVSKA**
Association **ZVEZA**

HVALA ZA POZORNOST !

Vanda Pečjak

Predsednica Slovenske kadrovske zveze

Vanda.pecjak@gmail.com

www.skz.si