

Izdelali: prof. Dr (PhD, ZDA) Annmarie Gorenc Zoran, doc. dr. Milan Simončič, Zdenka Bajuk, Vesna Grabnar, Mateja Tomažin

Dne: 2023-06-01

Dostavljeno (e-mail): Senat, AZ, Študentski svet, arhiv

1 UVOD

Z željo po izboljšanju kakovosti izvedbe naših študijskih programov Menedžment kakovosti in ciljem obogatitve kompetenčnih profilov naših diplomantov, letno izvajamo anketiranje zadovoljstva njihovih zaposlovalcev. Anketa se nanaša na kompetenčni profil diplomantov in predstavlja smiselno dopolnitev anketiranja diplomantov – tokrat iz vidika njihovih zaposlovalcev.

Anketo smo naslovili na organizacije v katerih so se naši diplomanti po zaključku študija zaposlili oziroma nadaljevali delo. Hkrati smo anketo posredovali tudi organizacijam, ki nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ, z namenom, da pridobimo povratne informacije o njihovih pričakovanih kompetencah diplomantov posameznih stopenj študijskih programov. V spletnem okolju 1ka smo oblikovali anketni vprašalnik, s katerim smo anketirance povprašali o tem, ali imajo zaposlene diplomante FOŠ ter nato vprašanja ločili glede na njihov odgovor. Anketirance, ki so odgovorili, da imajo zaposlene diplomante FOŠ, smo povprašali za njihovo percepcijo glede na kompetence na njihovem trenutnem delovnem mestu, ter njihovo percepcijo kompetenčnih profilov glede na njihova pričakovanja, ločeno za vse tri stopnje, glede na to, katere stopnje diplomantov imajo zaposlene. Anketirance, ki so odgovorili, da nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ pa smo povprašali za njihovo percepcijo pričakovanih kompetenc glede na stopnjo študija posameznega študijskega programa.

V anketi smo dodali tudi dodatni prostor, v katerem smo anketirancem (tako tistim, ki imajo zaposlene diplomante kot tudi tistim, ki nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ) omogočil izpis kakšnih drugih kompetenc, ki jih pogrešajo pri posameznem študijskem programu.

Po izvedbi ankete smo opravili tudi intervju z delodajalci z namenom pridobitev povratnih informacij glede na anketo in dodatnih kompetenc, ki jih diplomanti potrebujejo glede na potrebe delodajalcev.

2 METODOLOGIJA

Anketiranje smo izvedli preko spletnega okolja 1KA, med 4. 4. 2023 in 25. 5. 2023. Na elektronske naslove vodstev oziroma odgovornih za razvoj kadrov smo poslali animacijski dopis s povezavo na spletno anketo. Animacijski dopis je bil poslan 81 podjetjem. Vrnjenih smo prejeli vrnjenih 21 veljavnih anket, od tega je bilo 12 tistih, ki imajo zaposlene diplomante FOŠ in 9 tistih, ki nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ. Organizacije, ki so odgovorile, da imajo zaposlene diplomante FOŠ, so izpolnile 10 vprašalnikov za VS stopnjo, 5 za MAG stopnjo in 2 za DR stopnjo. Organizacije, ki so odgovorile, da nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ, so izpolnile 6 vprašalnikov za VS stopnjo, 7 za MAG stopnjo in 7 za DR stopnjo. 76% oseb, ki so izpolnile anketni vprašalnik, je bilo vodilnih ali vodstvenih delavcev, 12% strokovno-administrativnih delavcev, 12% pa drugih oseb. 82% anketiranih oseb prihaja iz jugovzhodne regije, 12% iz osrednjeslovenske regije ter 6% iz posavske regije. 59% oseb, ki so izpolnjevale anketo, prihaja iz organizacije z 10 do 49 zaposlenih, 29% iz organizacije s 50 do 249 zaposlenimi in 12% iz organizacije z 250 in več zaposlenimi. 74% anketiranih prihaja iz proizvodne organizacije, 35% iz storitvene, 18% pa iz druge vrste dejavnosti (navedli so javna uprava).

V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali povprečne ocene zaposlovalcev njihove percepcije dejanske ravni kompetenc diplomantov pri sedanjem delu in pričakovane ravni kompetenc pri sedanjem delu, ločeno za posamezne stopnje. V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali tudi ocene kompetenčnih profilov, kot so jih ocenili diplomanti študijskega leta 2021-2022, povzeli pa smo jih po Poročilu o anketiranju diplomantov FOŠ 2021-2022. Tak prikaz omogoča primerjavo percepcije diplomantov in zaposlovalcev ter analizo vrzeli med kompetenčnimi profili. Z namenom primerjave s preteklim obdobjem smo v prikazu rezultatov dodali še ocene iz obdobja 2019-2020, ki smo jih povzeli iz Poročila o anketiranju diplomantov in zaposlovalcev 2019-2020.

3 REZULTATI

3.1 Ankete

KOMPETENCE – VS	2019-2020 DIPLOMANTI		2019-2020 ZAPOSLOVALCI		2021-2022 DIPLOMANTI		2021-2022 ZAPOSLOVALCI	
1 - Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu 2 - Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu	1	2	1	2	1	2	1	2
1. Poznavanje in razumevanje procesov, procesno zasnovane organizacije ter sposobnost obvladovanja nenehnega izboljševanja.	4,6	4,4	4,8	5	4	4,6	4,5	4,7
2. Poznavanje in razumevanje širokega nabora pristopov, modelov, orodij in standardov za nenehno izboljševanje kakovosti organizacije ter njihovo aplikacijo v realno okolje.	4,4	4,4	4,5	5	3,8	4,4	4,8	4,6
3. Uporaba in razvoj metod in tehnik za uspešno in učinkovito obvladovanje procesov ter nenehno izboljševanje kakovosti dela, proizvodov in storitev.	4,4	4,2	4,3	4,8	3,9	4,7	4,5	4,6
4. Sposobnost analize, sinteze ter fleksibilne uporabe znanja v praksi.	4,2	4,2	4,8	5	3,3	4,6	4,4	4,7
5. Obvladovanje raziskovalnih metod, postopkov in procesov na področju organizacijskih študij.	4,4	4,2	4	4,3	3,9	4,4	4,4	4,5
6. Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z drugimi zainteresiranimi ter zmožnost ustvarjalnega dialoga.	4,2	4,4	4,8	5	3,9	4,4	4,9	4,7
7. Razvoj kritične in samokritične presoje.	4,2	4,2	4,5	5	4	4,3	4,3	4,7
8. Poznavanje pomena kakovosti in prizadevanje za kakovost strokovnega dela skozi avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost in (samo)evalviranje v strokovnem delu.	4,4	4,2	4,5	4,8	3,5	4,3	4,5	4,6
9. Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju.	4,4	4,2	5	5	3,9	4,3	4,6	4,6
10. Usposobljenost za obvladovanje organizacijskih sprememb v organizaciji kot odziv na spremembe v okolju.	4,4	4,2	4,8	5	3,6	4,4	4,4	4,6
11. Občutljivost za ljudi, usmerjanje razmerij med njimi ter razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti v domačem in mednarodnem okolju.	4,4	4,0	4,5	4,8	3,8	4,7	4,6	4,7
12. Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja partnerskih odnosov z vsemi zainteresiranimi (odjemalci, zaposleni, lastniki, družbeno okolje).	4,4	4,2	4,5	5	3,5	4,6	4,8	4,6
13. Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih.	4,4	4,2	4,5	5	3,6	4,6	4,3	4,7
14. Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov.	4,4	4,2	4,3	5	3,6	4,7	4,1	4,6
15. Usposobljenost za mentorsko delo, strokovni razvoj in vseživljenjsko učenje.	4,4	4,2	5	5	4,1	4,6	4,3	4,5
16. Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju.			4,5	5	3,4	4,2	4,5	4,7
Skupna povprečna ocena→	4,37	4,23	4,58	4,92	3,73	4,48	4,48	4,65

KOMPETENCE – MAG	2019-2020 DIPLOMANTI		2019-2020 ZAPOSLOVALCI		2021-2022 DIPLOMANTI		2021-2022 ZAPOSLOVALCI	
1 - Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu 2 - Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu	1	2	1	2	1	2	1	2
1. Razumevanje in upoštevanje raznolikosti globalnega okolja pri organizaciji, izvajanju in nenehnem izboljševanju celovite kakovosti in poslovne odličnosti.	5	5	4,3	4,3	4,3	4,8	4,5	4,5
2. Poznavanje in razumevanje družbenih, organizacijskih in med organizacijskih procesov in sposobnost njihove kompleksne analize.	4	5	4,7	4,7	5	4,8	4,5	4,5
3. Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh.	5	5	4,7	5	4,7	4,8	4,5	4,5
4. Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik.	4	5	4,3	4	4	4,5	4	4,2
5. Sposobnost kritične presoje pri izbiri, aplikaciji in izboljšavah sodobnih pristopov, modelov in orodij kakovosti in odličnosti.	4	5	4,3	5	4,3	4,5	4,5	4,6
6. Sposobnost oblikovanja izvirnih idej, konceptov in rešitev določenih problemov.	5	5	4,7	5	4,3	4,7	4,5	4,5
7. Koherentno obvladovanje temeljnega znanja, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij na katerih temeljita kakovost in poslovna odličnost.	5	5	4,3	5	4	4,3	4,3	4,6
8. Razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji.	4	5	4,3	5	4,3	4,8	4,3	4,5
9. Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine.	5	5	4,7	5	4,7	5	4,8	4,5
10. Poznavanje profesionalne etike, pravne zakonodaje, priznavanje in spoštovanje moralnih in etičnih načel in vrednot ter njihova uporaba pri delu.	5	5	4,7	4,7	5	5	4,3	4,5
11. Usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka.	5	5	4,7	4,7	4	4,7	4	4,5
12. Usposobljenost za izobraževanje, vzgojo in mentorsko delo pri promociji kakovosti in poslovne odličnosti.	5	5	4,7	4,7	4,3	4,8	4,5	4,5
13. Usposobljenost za sprejemanje odgovornosti za profesionalni razvoj in učenje, izboljševanje lastnega dela skozi evalvacijo z namenom samopresejanja in s tem nenehnega izboljševanja kakovost in odličnost dela	5	5	4,7	5	4,3	4,8	4,5	4,6
14. Usposobljenost za povezovanje in razvoj partnerskih odnosov z vsemi deležniki za doseganje sonaravnega trajnostnega razvoja.			5	5	4	4,7	4,5	4,6
15. Sposobnost kritične uporabe IKT in razvoj digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju.			4,3	4,7	4,3	4,7	4,3	4,5
Skupna povprečna ocena→	4,92	5,00	4,56	4,79	4,36	4,72	4,82	4,53

KOMPETENCE – DR	2019-2020 DIPLOMANTI		2019-2020 ZAPOSLOVALCI		2021-2022 DIPLOMANTI		2021-2022 ZAPOSLOVALCI	
1 - Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu 2 - Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu	1	2	1	2	1	2	1	2
1. Sposobnost identificiranja danega raziskovalnega problema, njegove analize ter možnih rešitev.	5	5	4,5	4,5	/	4,8	5	4,7
2. Sposobnost prepoznavanja paradigmatičnih premikov in zmožnost oblikovanja sodobnih inovativnih konceptov in pristopov, namenjenih izboljševanju kakovosti življenja posameznikov, organizacij in skupnosti.	5	5	5	4,5	/	4,3	5	4,6
3. Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti.	5	5	4,5	5	/	4,5	5	4,6
4. Sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v praksi.	5	5	5	5	/	4,8	5	4,6
5. Avtonomnost v svojem raziskovalno strokovnem delu.	5	5	4,5	5	/	4,5	5	4,6
6. Zavezanost profesionalni etiki.	5	5	5	5	/	4,8	5	4,4
7. Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirnih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti.	5	4	4	5	/	4,8	5	4,3
8. Sposobnost izvirnega reševanja konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti kot tudi njenih sorodnih disciplin.	4	5	4,5	4,5	/	4,5	4,5	4,4
9. Razvoj novih veščin in spretnosti v uporabi znanja na svojem konkretnem raziskovalnem in delovnem področju kakovosti in odličnosti ter sorodnih disciplin.	5	5	4,5	4	/	4,3	5	4,4
10. Sposobnost razvoja novih raziskovalnih empiričnih metod kakovosti in odličnosti ter njenih sorodnih disciplin (ekonometrično modeliranje, teorija odločanja, empirično marketinško raziskovanje).	4	4	4	4	/	3,8	5	4,4
11. Sposobnost predstavitve pridobljenih znanstvenih izsledkov v obliki publikacij v mednarodni znanstveni periodiki.	5	5	5	4,5	/	3,8	5	4,3
Skupna povprečna ocena →	4,82	4,82	4,59	4,64	/	4,44	4,95	4,48

3.2 Intervjuji

Po zaključku ankete smo izvedli še intervjuje s petimi delodajalci oz. vodjami kadrovskih služb naših diplomantov. Glede na izvedbo anket niso imeli posebnih pripomb. Med delodajalce, ki so imeli več diplomantov FOŠa, so imeli v mislih 'splošnega' diplomanta FOŠ in ne posameznega diplomanta. Po njihovem mnenju je bil tak pristop ustrezen, saj so s tem prihranili nekaj časa. Izpolnjevanje ankete za vsakega diplomanta posebej bi zavzelo dosti več časa, hkrati bi lahko prišlo do kršitve določil GDPR.

Intervjuvanci so bili mnenja, da so kompetence študijskih programov ustrezne, da so opredeljene dovolj široko in da imajo diplomanti FOŠ visoko raven usvojenih kompetenc. Dva intervjuvanca sta za 1 stopnjo in eden za 2. stopnjo priporočala razvoj dodatnih digitalnih kompetenc diplomantov, predvsem na področju umetne inteligence. Na 3. stopnji ni bilo dodatnih predlogov.

4. KOMENTAR NA PODLAGI PRIMERJAVE REZULTATOV

KOMPETENCE VS:

- Najvišje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 6 - Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z drugimi zainteresiranimi ter zmožnost ustvarjalnega dialoga. (4,9)
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 14 - Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov. (4,1)
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 1 – Poznavanje in razumevanje procesov, procesno zasnovane organizacije ter sposobnost obvladovanja nenehnega izboljševanja. (4,7)
 - 4 – Sposobnost analize, sinteze ter fleksibilne uporabe znanja v praksi. (4,7)
 - 6 - Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z drugimi zainteresiranimi ter zmožnost ustvarjalnega dialoga. (4,7)
 - 7 - Razvoj kritične in samokritične presoje. (4,7)
 - 11 - Občutljivost za ljudi, usmerjanje razmerij med njimi ter razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti v domačem in mednarodnem okolju. (4,7)
 - 16 - Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju. (4,7)
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 5 - Obvladanje raziskovalnih metod, postopkov in procesov na področju organizacijskih študij. (4,5)
 - 15 – Usposobljenost za mentorsko delo, strokovni razvoj in vseživljenjsko učenje.
- Največja negativna vrzel med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
 - 7- Razvoj kritične in samokritične presoje. (0,4)
 - 13 - Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih. (0,4)
 - 14 - Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov. (0,5)

Komentar:

- Potrebna je usmeritev v izboljšanje kompetenc, kjer so zaznane največje negativne vrzeli med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
 - Vrzel v višini 0,4 pri kompetenci 7 (Razvoj kritične in samokritične presoje), ki predstavlja tudi nižjo oceno pri sedanjem delu (4,3) po mnenju zaposlovalcev.
 - Vrzel v višini 0,4 pri kompetenci 13 (Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih), ki predstavlja tudi nižjo oceno pri sedanjem delu (4,3) po mnenju zaposlovalcev.

- Vrzal v višini 0,5 pri kompetenci 14 (Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov), ki predstavlja tudi nižjo oceno pri sedanjem delu (4,1) po mnenju zaposlovalcev.
- Pri izvajanju študijskega programa posebno pozornost nameniti razvoju kritične in samokritične presoje študentov, študente bolj usposobiti za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanja zaposlenih ter razvijati veščino sposobnosti interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih področij.
- S prenovo UN in vključevanjem e-izobraževanja okrepiti razvoj in uporabo digitalnih kompetenc, predvsem umetne inteligence.
- Izvesti dodatni študentski kolokvij na tematiko digitalnih kompetenc menedžerjev s poudarkom na uporabi orodij umetne inteligence.

KOMPETENCE MAG:

- Najvišje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 9 - Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine. (4,8)
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 4 - Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik. (4)
 - 11 - Usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka. (4)
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 5 – Sposobnost kritične presoje pri izbiri, aplikaciji in izboljšavah sodobnih pristopov, modelov in orodij kakovosti in odličnosti. (4,6)
 - 7 – Koherentno obvladovanje temeljnega znanja, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij na katerih temeljita kakovost in poslovna odličnost. (4,6)
 - 13 – Usposobljenost za sprejemanje odgovornosti za profesionalni razvoj in učenje, izboljševanje lastnega dela skozi evalvacijo z namenom samopreseganja in s tem nenehnega izboljševanja kakovost in odličnost dela (4,6)
 - 14 – Usposobljenost za povezovanje in razvoj partnerskih odnosov z vsemi deležniki za doseganje sonaravnega trajnostnega razvoja. (4,6)
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 4 - Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik. (4,2)
- Največja negativna vrzel med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
 - 11 - Usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka. (0,5)

Komentar:

- Potrebna je usmeritev v izboljšanje kompetenc, kjer so zaznane največje negativne vrzeli med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
 - Vrzal v višini 0,5 pri kompetenci 11 (Usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka), ki predstavlja tudi nižjo oceno pri sedanjem delu (4).
- Pri izvajanju študijskega programa posebno pozornost nameniti veščinam predstavljanja pridobljenega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge in spodbuditi študente k pisanju člankov. Hkrati se pri izvajanju predmetov (predvsem Raziskovanje v organizacijskih vedah, Vodenje in organizacijska kultura, Strategije in procesi in Sodobne organizacijske teorije) poda večji poudarek na uporabi metodoloških orodij, in sicer izvajanju, koordiniranju in organiziranju raziskav, uporabi raznih raziskovalnih metod in tehnik.
- Izvedba študentskega kolokvija na tematiko metodoloških orodij in raziskovanja.

KOMPETENCE DR:

- Najvišje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 1 - Sposobnost identificiranja danega raziskovalnega problema, njegove analize ter možnih rešitev. (5)
 - 2 - Sposobnost prepoznavanja paradigmatičnih premikov in zmožnost oblikovanja sodobnih inovativnih konceptov in pristopov, namenjenih izboljševanju kakovosti življenja posameznikov, organizacij in skupnosti. (5)
 - 3 - Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti. (5)
 - 4 - Sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v praksi. (5)
 - 5 - Avtonomnost v svojem raziskovalno strokovnem delu. (5)
 - 6 - Zavezanost profesionalni etiki. (5)
 - 7 - Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirnih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti. (5)
 - 9 - Razvoj novih veščin in spretnosti v uporabi znanja na svojem konkretnem raziskovalnem in delovnem področju kakovosti in odličnosti ter sorodnih disciplin. (5)
 - 10 – Sposobnost razvoja novih raziskovalnih empiričnih metod kakovosti in odličnosti ter njenih sorodnih disciplin (ekonometrično modeliranje, teorija odločanja, empirično marketinško raziskovanje). (5)
 - 11 - Sposobnost predstavitve pridobljenih znanstvenih izsledkov v obliki publikacij v mednarodni znanstveni periodiki. (5)
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 8 – Sposobnost izvirnega reševanja konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti kot tudi njenih sorodnih disciplin. (4,5)
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 1 – Sposobnost identificiranja danega raziskovalnega problema, njegove analize ter možnih rešitev. (4,7)
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
 - 7 – Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirnih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti. (4,3)
 - 11 – Sposobnost predstavitve pridobljenih znanstvenih izsledkov v obliki publikacij v mednarodni znanstveni periodiki. (4,3)
- Negativnih vrzeli med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu ni.

Komentar:

- Število odgovorov dejanske ravni kompetenc diplomantov FOŠ pri sedanjem delu s strani zaposlovalcev, ki imajo zaposlene diplomante FOŠ je nizko (2 anketirana in dodatno 1 intervjuvan zaposlovalec), zato so zaključki v tem sklopu omejeni in razprava v tem delu ne daje povsem realne slike.
- Vse kompetence so bile ocenjene z relativno visoko oceno. Nižje ocenjena kompetenca je bila sposobnost izvirnega reševanja konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti kot tudi njenih sorodnih disciplin (4,5).
- Pri izvajanju študijskega programa študente še naprej spodbujati k sodelovanju pri izvajanju projektov in prijavljanju projektov.
- Pri predmetih doktorskega študija dati večji poudarek na izvirnem reševanju konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti ter sorodnih disciplin.

5 ZAKLJUČEK

V letu 2023 smo preko e-anketiranja izvedli tretje anketiranje zaposlovalcev (3.val), tako diplomantov FOŠ kot tudi potencialnih zaposlovalcev. Na elektronske naslove vodstev oziroma odgovornih za razvoj kadrov smo poslali animacijski dopis s povezavo na spletno anketo. Po zaključku anketiranja smo prejeli vrnjenih 21 veljavnih anket, od tega je bilo 12 tistih, ki imajo zaposlene diplomante FOŠ in 9 tistih, ki nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ. Organizacije, ki so odgovorile, da imajo zaposlene diplomante FOŠ, so izpolnile 10 vprašalnikov za VS stopnjo, 5 za MAG stopnjo in 2 za DR stopnjo. Organizacije, ki so odgovorile, da nimajo zaposlenih diplomantov FOŠ, so izpolnile 6 vprašalnikov za VS stopnjo, 7 za MAG stopnjo in 7 za DR stopnjo.

V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali povprečne ocene zaposlovalcev njihove percepcije dejanske ravni kompetenc diplomantov pri sedanjem delu in pričakovane ravni kompetenc pri sedanjem delu, ločeno za posamezne stopnje. V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali tudi ocene kompetenčnih profilov, kot so jih ocenili diplomanti študijskega leta 2021-2022, povzeli pa smo jih po Poročilu o anketiranju diplomantov FOŠ 2021-2022. Z namenom primerjave s preteklim obdobjem smo v prikazu rezultatov dodali še ocene iz obdobja 2019-2020, ki smo jih povzeli iz Poročila o anketiranju diplomantov in zaposlovalcev 2019-2020.

Ključne priložnosti za izboljšanje prepoznavamo v največjih vrzelih med oceno dejanske ravni kompetenc ob sedanjem delu in oceno pričakovane ravni pri sedanjem delu.

KOMPETENCE	2019-2020 DIPLOMANTI		2019-2020 ZAPOSLOVALCI		2021-2022 DIPLOMANTI		2021-2022 ZAPOSLOVALCI	
1 - Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu	1	2	1	2	1	2	1	2
2 - Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu								
VS - Skupna povprečna ocena→	4,37	4,23	4,58	4,92	3,73	4,48	4,48	4,65
MAG - Skupna povprečna ocena→	4,92	5,00	4,56	4,79	4,36	4,72	4,82	4,53
DR - Skupna povprečna ocena→	4,82	4,82	4,59	4,64	/	4,44	4,95	4,48

Skupna povprečna ocena **dejanske** ravni kompetenc pri sedanjem delu je po percepciji diplomantov VS in MAG nižja od percepcije njihovih zaposlovalcev. Na DR stopnji ne razpolagamo s podatki diplomantov o povprečni dejanski ravni pri sedanjem delu.

Skupna povprečna ocena **pričakovane** ravni kompetenc pri sedanjem delu je po percepciji diplomantov VS in DR nižja od percepcije zaposlovalcev, na ravni MAG pa je ocena višja od ocene, ki so jo podali zaposlovalci. Tudi letos ugotavljamo, kot pretekla leta, da so zaposleni z magisterijem v današnjem delovnem okolju »neizkoriščen potencial«.

Negativna vrzel med dejansko in pričakovano ravni kompetenc po percepciji zaposlovalcev je na VS stopnji, in sicer -0,17, medtem ko je na MAG in DR stopnji po percepciji zaposlovalcev **pozitivna vrzel** med dejansko in pričakovano ravni kompetenc. Na podlagi primerjave rezultatov preteklega obdobja anketiranja zaposlovalcev lahko sklepamo, da se je prenova učnih načrtov v preteklih letih imela izkazala za uspešno, saj so ocene dejanske ravni po percepciji zaposlovalcev pri sedanjem delu na MAG in DR stopnji višje od preteklega obdobja in tudi negativna vrzel med dejansko in pričakovano ravni kompetenc na VS stopnji je nižja kot je bila v preteklem obdobju.

6 PROGRAM UKREPOV

REALIZACIJA PROGRAMA UKREPOV PO ANKETIRANJU DIPLOMANOTOV IN ZAPOSLOVALCEV ZA LETO 2019-2020

Tek. Št.	UGOTOVITVE ANKETE	UKREPI	ODG. OSEBA	ROK	OPOMBA
1	Izboljšanje kompetenc VS, MAG in DR	Oblikovati novelo pravilnika o anketiranju diplomantov ter vanjo vključiti še vidike anketiranja zaposlovalcev. Anketni vprašalnik (OBR 098) naj se smiselno skrči in posodobi.	Tajnik	2021-04-20	IZVEDENO
2	Izboljšanje kompetenc VS, MAG in DR	Nadaljevati s vsakoletno izvedbo poletnih oz. zimskih šol, pri izvedbi predmetov pa dodatno animirati oziroma še v nadalje krepiti delo v skupinah in interdisciplinarno povezovanje vsebin ob uporabi sodobnih metod in orodij za nenehno izboljševanje.	Prodekan	2021	IZVEDENO

PROGRAM UKREPOV PO ANKETIRANJU ZAPOSLOVALCEV DIPLOMANOTOV ZA LETO 2021-2022

Tek. Št.	UGOTOVITVE ANKETE	UKREPI	ODG. OSEBA	ROK	OPOMBA
1	Izboljšanje kompetenc VS	Nosilce predmetov pozvati, da posebno pozornost pri izvajanju predmetov namenijo kompetencam Razvoj kritične in samokritične presoje, Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih ter Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov.	Prodekan	2023-09-30	
2		S posodobitvijo UN in vključevanjem e-izobraževanja okrepiti razvoj in uporabo digitalnih kompetenc, predvsem umetne inteligence.	Prodekan	2023-09-30	
3		Izvesti dodatni študentski kolokvij na tematiko digitalnih kompetenc menedžerjev s poudarkom na uporabi orodij umetne inteligence.	Prodekan	2023-09-30	
4	Izboljšanje kompetenc MAG	Nosilce predmetov pozvati, da posebno pozornost pri izvajanju predmetov namenijo kompetenci usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka.	Prodekan	2023-09-30	
5		Nosilce predmetov ROV, VOK, SP in SOT pozvati, da podajo večji poudarek kompetenci Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik.	Prodekan	2023-09-30	
6		Izvedba študentskega kolokvija na tematiko metodoloških orodij in raziskovanja	Prodekan	2024-09-30	

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu	POROČILO O ANKETIRANJU ZAPOSLOVALCEV 2021/2022	Str.10/10
---	---	-----------

7	Izboljšanje kompetenc DR	Pri izvajanju študijskega programa študente še naprej spodbujati k sodelovanju pri izvajanju projektov in prijavljanju projektov.	Prodekan	2023-12-31	
8		Nosilce predmetov pozvati, da posebno pozornost namenijo kompetenci sposobnost izvirnega reševanja konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti kot tudi njenih sorodnih disciplin.	Prodekan	2023-09-30	