

Izdelali: prof. dr. Annmarie Gorenc Zoran, doc. dr. Marija Turnšek Mikačič, Ema Husič, Nataša Podnar, Zdenka Bajuk

Dne: 2020-02-12

Dostavljeno (e-mail): Senat, AZ, 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. V spletnem okolju 1ka smo poslali anketni vprašalnik, ki se je nanašal na vse tri stopnje, anketirance pa smo naprosili, da izpolnijo le tiste sklope, ki sovpadajo s stopnjo naših diplomantov v njihovi organizaciji (VS, MAG, DR).

Zanimala nas je njihova percepcija glede kompetenc na njihovem trenutnem delovnem mestu, ter njihova percepcija kompetenčnih profilov glede na njihova pričakovanja. V anketi smo dodali tudi dodatni prostor v katerem smo anketirancem omogočil izpis kakšnih drugih kompetenc, ki jih zaposlovalci pri naših diplomantih oziroma sedaj njihovih sodelavcih pogrešajo.

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

## 2 METODOLOGIJA

Na FOŠ se je v decembru 2019 takšna raziskava preko e-anketiranja izvedla prvič (1.val) in jo vodimo kot izvedeno v študijskem letu 2018-2019. Na spletne naslove vodstev oziroma odgovornih za razvoj kadrov smo 21. novembra 2019 poslali animacijski dopis s povezavo na spletno anketo. Do predvidenega datuma (2. december 2019) smo prejeli vrnjenih 20 veljavnih anket in sicer 7VS, 7MAG in 6 DR.

V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali tudi ocene kompetenčnih profilov, kot so jih ocenili diplomanti študijskega leta 2018-2019, povzeli pa smo jih po poročilu »Anketiranje diplomantov FOŠ 2018-2019«. Tak prikaz omogoča primerjavo percepcije diplomantov in njihovih zaposlovalcev ter analizo vrzeli med kompetenčnimi profili.

### 3 REZULTATI

#### 3.1 Ankete

KOMPETENCE – VS	2018-2019 DIPLOMANTI			2018-2019 ZAPOSLOVALCI								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1 - Povprečna raven <b>ob diplomiranju</b>												
2 - Povprečna <b>dejanska</b> raven pri sedanjem delu												
3 - Povprečna <b>pričakovana</b> raven pri sedanjem delu												
1. Poznavanje in razumevanje procesov, procesno zasnovane organizacije ter sposobnost obvladovanja nenehnega izboljševanja.	4,2	4,2	4,25		4,0	4,6						
2. Poznavanje in razumevanje širokega nabora pristopov, modelov, orodij in standardov za nenehno izboljševanje kakovosti organizacije ter njihovo aplikacijo v realno okolje.	4,2	4,5	4,25		4,0	4,4						
3. Uporaba in razvoj metod in tehnik za uspešno in učinkovito obvladovanje procesov ter nenehno izboljševanje kakovosti dela, proizvodov in storitev.	4,2	4,25	4,25		4,0	4,7						
4. Sposobnost analize, sinteze ter fleksibilne uporabe znanja v praksi.	4,4	4,5	4,0		4,1	4,6						
5. Obvladanje raziskovalnih metod, postopkov in procesov na področju organizacijskih študij.	4,2	4,0	4,25		4,0	4,3						
6. Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja kooperativnih odnosov za delo v skupini in z drugimi zainteresiranimi ter zmožnost ustvarjalnega dialoga.	4,4	4,25	4,75		4,6	4,7						
7. Razvoj kritične in samokritične presoje.	4,4	4,25	4,75		4,0	4,7						
8. Poznavanje pomena kakovosti in prizadevanje za kakovost strokovnega dela skozi avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)refleksivnost in (samo)evalviranje v strokovnem delu.	4,2	4,25	4,75		4,0	4,6						
9. Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju.	4,2	4,5	4,25		4,6	5,0						
10. Usposobljenost za obvladovanje organizacijskih sprememb v organizaciji kot odziv na spremembe v okolju.	4,0	4,25	4,75		4,3	4,9						
11. Občutljivost za ljudi, usmerjanje razmerij med njimi ter razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti v domačem in mednarodnem okolju.	4,4	4,5	4,75		4,1	4,7						
12. Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja partnerskih odnosov z vsemi zainteresiranimi (odjemalci, zaposleni, lastniki, družbeno okolje).	4,4	4,25	4,75		4,3	4,7						
13. Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine, organiziranje aktivnega in samostojnega dela ter usposabljanje zaposlenih.	4,4	4,5	5,0		4,1	4,7						
14. Sposobnost interdisciplinarnega povezovanja znanj različnih predmetov.	4,2	4,5	4,75		4,1	4,7						
15. Usposobljenost za mentorsko delo, strokovni razvoj in vseživljenjsko učenje.	4,2	4,25	5,0		4,3	4,9						
16. Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju.					3,7	4,7						
<b>Skupna povprečna ocena</b> →	<b>4,27</b>	<b>4,33</b>	<b>4,57</b>		<b>4,14</b>	<b>4,68</b>						

OPOMBA:

- **Rumena barva** pomeni **največjo vrzel** med 1 (Povprečna raven ob diplomiranju) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)-DIPLOMANTI
- **Modra barva** pomeni **največjo vrzel** med 2 (Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)-ZAPOSLOVALCI
- **Pri naših sodelavcih, ki so diplomirali na VS stopnji pogrešamo naslednje kompetence:**
  - razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju

KOMPETENCE – MAG	2018-2019 DIPLOMANTI			2018-2019 ZAPOSLOVALCI								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1 - Povprečna raven <b>ob diplomiranju</b>												
2 - Povprečna <b>dejanska</b> raven pri sedanjem delu												
3 - Povprečna <b>pričakovana</b> raven pri sedanjem delu												
1. Razumevanje in upoštevanje raznolikosti globalnega okolja pri organizaciji, izvajanju in nenehnem izboljševanju celovite kakovosti in poslovne odličnosti.	4,6	4,8	4,6		4,4	4,9						
2. Poznavanje in razumevanje družbenih, organizacijskih in med organizacijskih procesov in sposobnost njihove kompleksne analize.	4,8	4,8	4,8		4,0	4,7						
3. Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh.	4,6	5,0	4,8		3,9	4,7						
4. Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik.	4,4	4,8	4,8		4,1	4,1						
5. Sposobnost kritične presoje pri izbiri, aplikaciji in izboljšavah sodobnih pristopov, modelov in orodij kakovosti in odličnosti.	4,2	4,8	4,6		4,1	4,6						
6. Sposobnost oblikovanja izvernih idej, konceptov in rešitev določenih problemov.	4,6	5,0	4,6		4,0	5,0						
7. Koherentno obvladovanje temeljnega znanja, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij na katerih temeljita kakovost in poslovna odličnost.	4,2	4,6	4,6		4,4	4,7						
8. Razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji.	4,8	5,0	4,8		3,9	4,7						
9. Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine.	4,8	5,0	4,6		4,4	5,0						
10. Poznavanje profesionalne etike, pravne zakonodaje, priznavanje in spoštovanje moralnih in etičnih načel in vrednot ter njihova uporaba pri delu.	4,8	5,0	4,6		4,3	4,9						
11. Usposobljenost za predstavitev pridobljenega temeljnega znanja in raziskovalnih dognanj v obliki projektne naloge, aplikativne, razvojno raziskovalne naloge ali strokovnega članka.	4,6	4,8	4,8		4,1	4,6						
12. Usposobljenost za izobraževanje, vzgojo in mentorsko delo pri promociji kakovosti in poslovne odličnosti.	4,8	4,8	4,8		4,4	4,9						
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	4,8	5,0	4,8		4,4	5,0						
14. Usposobljenost za povezovanje in razvoj partnerskih odnosov z vsemi deležniki za doseganje sonaravnega trajnostnega razvoja.					4,1	4,6						
15. Sposobnost kritične uporabe IKT in razvoj digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju.					4,3	4,9						
<b>Skupna povprečna ocena→</b>	<b>4,61</b>	<b>4,88</b>	<b>4,71</b>		<b>4,18</b>	<b>4,75</b>						
OPOMBA:												
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rumena barva</b> pomeni <b>največjo vrzel</b> med 1 (Povprečna raven ob diplomiranju) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)</li> <li>• <b>Modra barva</b> pomeni <b>največjo vrzel</b> med 2 (Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)-ZAPOSLOVALCI</li> <li>• <b>Pri naših sodelavcih, ki so diplomirali na MAG stopnji pogrešamo naslednje kompetence:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji.</li> </ul> </li> </ul>												

KOMPETENCE – DR	2018-2019 DIPLOMANTI			2018-2019 ZAPOSLOVALCI								
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1 - Povprečna raven <b>ob diplomiranju</b>												
2 - Povprečna <b>dejanska</b> raven pri sedanjem delu												
3 - Povprečna <b>pričakovana</b> raven pri sedanjem delu												
1. Sposobnost identificiranja danega raziskovalnega problema, njegove analize ter možnih rešitev.	5,0	5,0	5,0		4,7	5,0						
2. Sposobnost prepoznavanja paradigmatičnih premikov in zmožnost oblikovanja sodobnih inovativnih konceptov in pristopov, namenjenih izboljševanju kakovosti življenja posameznikov, organizacij in skupnosti.	5,0	5,0	5,0		4,7	5,0						
3. Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti.	4,7	5,0	5,0		4,0	4,8						
4. Sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v praksi.	5,0	5,0	5,0		4,2	4,8						
5. Avtonomnost v svojem raziskovalno strokovnem delu.	4,7	5,0	5,0		4,3	4,7						
6. Zavezanost profesionalni etiki.	4,3	4,5	5,0		4,8	5,0						
7. Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirnih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti.	4,3	5,0	4,5		4,2	4,8						
8. Sposobnost izvirnega reševanja konkretnih raziskovalnih problemov na različnih področjih kakovosti in odličnosti kot tudi njenih sorodnih disciplin.	4,3	5,0	5,0		4,2	4,7						
9. Razvoj novih veščin in spretnosti v uporabi znanja na svojem konkretnem raziskovalnem in delovnem področju kakovosti in odličnosti ter sorodnih disciplin.	4,7	5,0	5,0		4,3	4,3						
10. Sposobnost razvoja novih raziskovalnih empiričnih metod kakovosti in odličnosti ter njenih sorodnih disciplin (ekonometrično modeliranje, teorija odločanja, empirično marketinško raziskovanje).	4,3	4,5	5,0		4,3	4,3						
11. Sposobnost predstavitve pridobljenih znanstvenih izsledkov v obliki publikacij v mednarodni znanstveni periodiki.	4,7	5,0	5,0		4,8	4,8						
<b>Skupna povprečna ocena →</b>	<b>4,64</b>	<b>4,91</b>	<b>4,95</b>		<b>4,41</b>	<b>4,75</b>						

## OPOMBA:

- **Rumena barva** pomeni **največjo vrzel** med 1 (Povprečna raven ob diplomiranju) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)
- **Modra barva** pomeni **največjo vrzel** med 2 (Povprečna dejanska raven pri sedanjem delu) in 3 (Povprečna pričakovana raven pri sedanjem delu)-ZAPOSLOVALCI
- **Pri naših sodelavcih, ki so diplomirali na DR stopnji pogrešamo naslednje kompetence:**
  - digitalne kompetence
  - kompetence komuniciranja v mednarodnem okolju
  - kompetence za timsko delo
  - kompetence za projektno delo
  - sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v praksi

### 3.2 Intervjuji

Skupno smo kontaktirali sedem delodajalcev oz. vodje 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.

Pet od sedmih delodajalcev je podalo predlog za dodatne kompetence diplomantov 1. stopnje iz področja prava in računovodstva. Za 2. stopnjo so štirje delodajalci od sedmih priporočali razvoj dodatnih kompetenc na področju ustvarjalnosti, trajnosti in vključevanje deležniki v celotnem proces organizacije. 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 (4,6).
  - 9 - Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju (4,6).
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 16 - Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju (3,7).
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 9 - Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v družbenem okolju (5,0).
  - 10 - Usposobljenost za obvladovanje organizacijskih sprememb v organizaciji kot odziv na spremembe v okolju (4,9).
  - 15 - Usposobljenost za mentorsko delo, strokovni razvoj in vseživljenjsko učenje (4,9).
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 5 - Obvladanje raziskovalnih metod, postopkov in procesov na področju organizacijskih študij (4,3).
  - 2 - Poznavanje in razumevanje širokega nabora pristopov, modelov, orodij in standardov za nenehno izboljševanje kakovosti organizacije ter njihovo aplikacijo v realno okolje (4,4).
- Največja negativna vrzel med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - 16 - Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju (1,0).
  - 3 - Uporaba in razvoj metod in tehnik za uspešno in učinkovito obvladovanje procesov ter nenehno izboljševanje kakovosti dela, proizvodov in storitev (0,7).
  - 7 - Razvoj kritične in samokritične presoje (0,7).

### Komentar:

- Predlagamo usmeritev v izboljšanje kompetenc, kjer so zaznane največje negativne vrzeli med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - Vrzel v višini 1,00 pri kompetenci 16 (Razvoj in uporaba digitalnih kompetenc v domačem in mednarodnem okolju) predstavlja tudi nižjo ocen pri sedanjem delu (3,7).
  - Vrzel v višini 0,7 pri kompetenci 3 (Uporaba in razvoj metod in tehnik za uspešno in učinkovito obvladovanje procesov ter nenehno izboljševanje kakovosti dela, proizvodov in storitev) ter pri kompetenci 7 (Razvoj kritične in samokritične presoje) predstavlja tudi drugo najnižjo oceno pri sedanjem delu (4,00).
  - **S prenovo UN in vključevanjem e-izobraževanja okrepiti razvoj in uporabo digitalnih kompetenc.**
  - **Proučiti možnost uvedbe predmeta ali poletne šole Digitalne kompetence menedžerjev.**

- **S prenavo UN, povezanih z obvladovanjem procesov (CKPO, PZO, RPP, PRO, MSP), nadgraditi uporabo metod in tehnik nenehnega izboljševanja kakovosti.**
- **S prenavo študijskega programa proučiti možnost uvedbe predmeta iz področja prava ali računovodstva.**
- **S prenavo UN zagotoviti uvedbo pristopov za aktivnejše vključevanje študentov z namenom razvoja njihove kritične in samokritične presoje (npr. refleksija, aktivna uporaba študija primerov, projektno/problemsko naravnano učenje...). S posebnim dopisom o tem obvestiti vse člane AZ.**

#### KOMPETENCE MAG:

- Najvišje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 1 - Razumevanje in upoštevanje raznolikosti globalnega okolja pri organizaciji, izvajanju in nenehnem izboljševanju celovite kakovosti in poslovne odličnosti (4,4).
  - 7 - Koherentno obvladovanje temeljnega znanja, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij na katerih temeljita kakovost in poslovna odličnost (4,4).
  - 9 - Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine (4,4).
  - 12 - Usposobljenost za izobraževanje, vzgojo in mentorsko delo pri promociji kakovosti in poslovne odličnosti (4,4).
  - 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 (4,44).
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 3 - Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh (3,9).
  - 8 - Razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji (3,9).
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 6 - Sposobnost oblikovanja izvernih idej, konceptov in rešitev določenih problemov (5,0).
  - 9 - Sposobnost timskega dela, tj. pripravljenost na sodelovanje, kooperativnost, upoštevanje mnenj drugih in izpolnjevanje dogovorjene vloge v okviru tima in skupine (5,0).
  - 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 (5,0).
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 4 - Uporaba metodoloških orodij, tj. izvajanje, koordiniranje in organiziranje raziskav, uporaba raznih raziskovalnih metod in tehnik (4,1).
- Največja negativna vrzel med ravnijo pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - 6 - Sposobnost oblikovanja izvernih idej, konceptov in rešitev določenih problemov (1,0).
  - 3 - Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh (0,8).
  - 8 - Razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji (0,8).

#### Komentar:

- Predlagamo usmeritev v izboljšanje kompetenc, kjer so zaznane največje negativne vrzeli med ravnijo pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - Vrzel v višini 1,00 pri kompetenci 6 (Sposobnost oblikovanja izvernih idej, konceptov in rešitev določenih problemov) predstavlja tudi drugo nižjo ocen pri sedanjem delu (4,1).
  - Vrzel v višini 0,8 pri kompetenci 3 (Usposobljenost za prepoznavanje potreb po spremembah in uvajanju le teh) ter pri kompetenci 8 (Razvoj komunikacijskih sposobnosti in spretnosti za komuniciranje z različnimi okolji.) predstavlja tudi prvo najnižjo oceno pri sedanjem delu (3,9).
  - **S prenavo UN predmeta Zaposleni in ustvarjalnost nadgraditi s pristopi osebne ustvarjalnosti.**

- **S prenavo UN, povezanih z obvladovanjem sprememb in razvoja ustvarjalnosti (ZU, ROV, MKA, SPKO, SP), nadgraditi uporabo metod in tehnik nenehnega izboljševanja kakovosti.**
- **S prenavo študijskega programa proučiti možnost uvedbe predmeta Trajnostni razvoj organizacije in Ustvarjalnost in inovativnost.**
- **Proučiti možnost uvedbe predmeta ali poletne šole Medkulturno poslovno komuniciranje v tujem jeziku.**

#### KOMPETENCE DR:

- Najvišje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 6 - Zavezanost profesionalni etiki (4,8).
  - 11 - Sposobnost predstavitve pridobljenih znanstvenih izsledkov v obliki publikacij v mednarodni znanstveni periodiki (4,8).
- Najnižje ocenjena dejanska raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 3 - Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti (4,0).
- Najvišje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 1 - Sposobnost identificiranja danega raziskovalnega problema, njegove analize ter možnih rešitev (5,0).
  - 2 - Sposobnost prepoznavanja paradigmatičnih premikov in zmožnost oblikovanja sodobnih inovativnih konceptov in pristopov, namenjenih izboljševanju kakovosti življenja posameznikov, organizacij in skupnosti (5,0).
  - 5 - Zavezanost profesionalni etiki (5,0).
- Najnižje ocenjena pričakovana raven kompetenc pri sedanjem delu:
  - 9 - Razvoj novih veščin in spretnosti v uporabi znanja na svojem konkretnem raziskovalnem in delovnem področju kakovosti in odličnosti ter sorodnih disciplin(4,3).
  - 10 - Sposobnost razvoja novih raziskovalnih empiričnih metod kakovosti in odličnosti ter njenih sorodnih disciplin (ekonometrično modeliranje, teorija odločanja, empirično marketinško raziskovanje) (4,3).
- Največja negativna vrzel med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - 3 - Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti (0,8).
  - 4 - Sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v praksi (0,6).
  - 7 - Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirmih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti (0,6).

#### Komentar:

- Predlagamo usmeritev v izboljšanje kompetenc, kjer so zaznane največje negativne vrzeli med ravni pri sedanjem delu in pričakovano na delovnem mestu:
  - Vrzel v višini 0,8 pri kompetenci 3 (Sposobnost obvladanja standardnih metod, postopkov in procesov raziskovalnega dela na področju kakovosti in odličnosti) predstavlja tudi prvo najnižjo ocen pri sedanjem delu (4,0).
  - Vrzel v višini 0,6 pri kompetenci 4 (Sposobnost uporabe pridobljenega teoretičnega znanja v) ter pri kompetenci 7 (Sposobnost oblikovanja in implementacije izvirmih znanstvenih rešitev danih problemov in priložnosti na področju kakovosti in odličnosti) predstavlja tudi prvo najnižjo oceno pri sedanjem delu (4,2).
  - **Nadaljevati z ukrepi po poročilu skupine strokovnjakov ob reakreditaciji DR študijskega programa MK.**
  - **Izvedba doktorskih kolokvijev oz. poletnih šole na temo raziskovalnega dela in metodoloških konceptov.**
  - **Pri prenavi UN DR upoštevati potrebo po bogatitvi kompetenc iz področja uporabe metodoloških orodij.**

## 5 ZAKLJUČEK

Na FOŠ se je v decembru 2019 takšna raziskava preko e-anketiranja izvedla prvič (1.val) in jo vodimo kot izvedeno v študijskem letu 2018-2019. Na spletne naslove vodstev oziroma odgovornih za razvoj kadrov smo 21. novembra 2019 poslali animacijski dopis s povezavo na spletno anketo. Do predvidenega datuma (2. december 2019) smo prejeli vrnjenih 20 veljavnih anket in sicer 7VS, 7MAG in 6 DR.

V prikazu rezultatov smo v tabelah izpisali tudi ocene kompetenčnih profilov, kot so jih ocenili diplomanti študijskega leta 2018-2019, povzeli pa smo jih po poročilu »Anketiranje diplomantov FOŠ 2018-2019«. Tak prikaz omogoča primerjavo percepcije diplomantov in njihovih zaposlovalcev ter analizo vrzeli med kompetenčnimi profili.

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

KOMPETENCE	2018-2019 DIPLOMANTI			2018-2019 ZAPOSLOVALCI		
	1	2	3	1	2	3
1 - Povprečna raven <b>ob diplomiranju</b>						
2 - Povprečna <b>dejanska</b> raven pri sedanjem delu						
3 - Povprečna <b>pričakovana</b> raven pri sedanjem delu						
<b>VS - Skupna povprečna ocena→</b>	4,27	4,33	4,57		4,14	4,68
<b>MAG - Skupna povprečna ocena→</b>	4,61	4,88	4,71		4,18	4,75
<b>DR - Skupna povprečna ocena→</b>	4,64	4,91	4,95		4,41	4,75

Skupna povprečna ocena dejanske ravni kompetenc pri sedanjem delu je po percepciji diplomantov VS, MAG in DR višja od percepcije njihovih zaposlovalcev. Največja vrzel se izkazuje pri MAG študenti.

Skupna povprečna ocena pričakovane ravni kompetenc pri sedanjem delu je po percepciji diplomantov VS, in MAG nižja od percepcije njihovih zaposlovalcev, na ravni DR stopnje pa je ocena doktorjev znanosti višja od ocene, ki so jo podali njihovi zaposlovalci. Vrzel pri pričakovanjih za VS znaša 0,11 pri MAG pa je manjša in znaša 0,04. Pri DR je ta vrzel negativna in znaša 0,20, kar potrjuje predpostavko, da so zaposleni z doktoratom znanosti v današnjem delovnem okolju »neizkoriščen potencial«.

Priložnost za izboljšanje je največja na ravni MAG študijskega programa.

## 6 PROGRAM UKREPOV

### PROGRAM UKREPOV PO ANKETIRANJU ZAPOSLOVALCEV DIPLOMANTOV ZA LETO 2018-2019

Tek. Št.	UGOTOVITVE ANKETE	UKREPI	ODG. OSEBA	ROK	OPOMBA
1	Izboljšanje kompetenc VS	S prenovo UN okrepiti razvoj in uporabo digitalnih kompetenc.	Prodekan	2020-05-30	
2		Proučiti možnost uvedbe predmeta ali poletne šole Digitalne kompetence menedžerjev.	Prodekan	2020-05-30	
3		S prenovo UN, povezanih z obvladovanjem procesov (CKPO, PZO, RPP, PRO, MSP), nadgraditi uporabo metod in tehnik nenehnega izboljševanja kakovosti.	Prodekan	2020-05-30	
4		S prenovo študijskega programa proučiti možnost uvedbe predmeta iz področja prava ali računovodstva.	Prodekan	2020-05-30	
5		S prenovo UN zagotoviti uvedbo pristopov za aktivnejše vključevanje študentov z	Prodekan	2020-05-30	



		namenom razvoja njihove kritične in samokritične presoje (npr. refleksija, aktivna uporaba študija primerov, projektno/problemsko naravnano učenje...). S posebnim dopisom o tem obvestiti vse člane AZ.			
6	Izboljšanje kompetenc MAG	S prenovo UN predmeta Zaposleni in ustvarjalnost nadgraditi s pristopi osebne ustvarjalnosti.	Prodekan	2020-05-30	
7		S prenovo UN, povezanih z obvladovanjem sprememb in razvoja ustvarjalnosti (ZU, ROV, MKA, SPKO, SP), nadgraditi uporabo metod in tehnik nenehnega izboljševanja kakovosti.	Prodekan	2020-05-30	
8		S prenovo študijskega programa proučiti možnost uvedbe predmeta Trajnostni razvoj organizacije in Ustvarjalnost in inovativnost.	Prodekan	2020-05-30	
9		Proučiti možnost uvedbe predmeta ali poletne šole Medkulturno poslovno komuniciranje v tujem jeziku.	Prodekan	2020-05-30	
10	Izboljšanje kompetenc DR	Pri prenovi UN DR upoštevati potrebo po bogatitvi kompetenc iz področja uporabe metodoloških orodij.	Prodekan	2020-05-30	Kot anketa diplomanti
11		Izvedba doktorskih kolokvijev oz. poletnih šole na temo raziskovalnega dela in metodoloških konceptov.	Prodekan	2020-09-30	