

Vloga izobraževanja pri razvoju kariere s stališča diplomiranih ekonomistov

Strokovni članek

UDK 005.966:330-051

KLJUČNE BESEDE: *kariera, načrtovanje kariere, razvoj kariere, kompetence, izobraževanje, vseživljenjsko učenje*

POVZETEK - *Kariera v današnjem času dobiva vse večji pomen za posameznika in za organizacijo. Preučevali so jo številni avtorji, zato so nastale številne definicije, ki so se skozi čas spreminjale in se še spreminjajo. Tradicionalne definicije zagovarjajo napredovanje v delovnem okolju po vertikalni lestvici navzgor. V zadnjem času pa se razvoj in napredovanje kažeta v osebnem in v poklicnem življenju. Kariera je proces, ki poteka vse življenje in ga je treba skrbno načrtovati. Posameznik v tem procesu preizprašuje lastna prepričanja, vrednote, interese, svoje sposobnosti in omejitve. Skladno z njimi si postavlja realne cilje in določa poti za dosego le-teh. Pri razvoju kariere imajo poleg številnih dejavnikov pomembno vlogo tudi kompetence in izobraževanje. Teoretiki ugotavljajo, da je glavni dejavnik uspeha neprestano spreminjanje in prilagajanje novim razmeram v okolju. Eden od ključnih korakov pri razvijanju kariere je vstop mladih na trg dela, kjer se soočajo s številnimi težavami. Nastali problem je spodbudil evropsko politiko, ki skuša v okviru karierne orientacije z različnimi aktivnostmi voditi njihove življenjske poti. Osnovni namen prispevka je prikazati razvoj kariere diplomantov rednega študija visokošolskega študijskega programa upravljanje in poslovanje na Fakulteti za upravljanje, poslovanje in informatiko Novo mesto. Rezultati raziskave so prinesli koristne smernice za nadaljnje delo, predvsem v smislu pomembnosti razvoja splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc, ki pripomorejo k izpolnitvi osebnih pričakovanj in družbenih potreb.*

Professional paper

UDC 005.966:330-051

KEY WORDS: *career, career planning and development, competences, education, lifelong learning*

ABSTRACT - *Nowadays, career is increasingly gaining on importance for both an individual and organizations. It has been studied by many authors, and numerous definitions have been introduced, changing over the course of time. Traditional definitions are defenders of vertical promotion, according to the working environment. In contemporary definitions, however, development and promotion are visible in private and personal lives. Career is a lifetime process, therefore it needs to be carefully planned. In the process of career development, an individual is discovering their own beliefs, values, interests, advantages and disadvantages. In accordance with the mentioned, they set realistic objectives and paths to achieve them. In addition to a number of factors, an important role in career development is given to competences and education. Theorists point out that the main factor of success is the constant change and adaptation to new situations in the environment. One of the crucial steps in career development is also young people's entry into the labour market, where they are faced with many issues. The mentioned issues have engaged the European policy to use different activities in the scope of career orientation, which guide the paths of life. The main purpose of the article is to present the career development of the full-time study graduates of the higher education study programme Business and Management at the Faculty of Business, Management and Informatics Novo mesto. The research results indicated useful guidelines for further work, especially in the sense of importance of the development of general and course-specific competences, which can greatly fulfil personal expectations and social needs.*

1 Uvod

Razvoj kariere je v današnjem času vse bolj pomemben za posameznika in organizacijo. Potrebno bo vodenje življenjske poti posameznika tako, da se bo le-ta že v

rani mladosti zavedal svojih sposobnosti in kompetenc ter jih znal uporabiti pri odločanju o izbiri poklica, izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja. Zato je toliko bolj pomembno, da čim prej pričnemo spoznavati pravi pomen kariere in jo uresničevati.

Že osnovnošolski otroci bi morali več razmišljati o svoji prihodnosti, o svoji poklicni poti in kariernem razvoju. Njihova iskanja pa je treba spodbujati, podpirati in usmerjati, da je končna odločitev res prava. To kaže, da imajo izobraževalne ustanove na začetku načrtovanja karierne poti mladih pomembno funkcijo pri iskanju ustreznih kariernih odločitev.

Mladi se danes po končanem študiju ob vstopu na trg dela pogosto znajdejo v težki situaciji. Pri tem imajo pomembno vlogo tudi visokošolske institucije, ki na nek način nosijo odgovornost za svoje diplomante. Problema so se lotili tudi evropski ministri, ki krojijo evropski visokošolski prostor. Na zasedanju v Erevanu so ugotovili, da se danes evropski visokošolski prostor že nekaj časa sooča z gospodarsko in socialno krizo, z dramatičnimi stopnjami brezposelnosti, demografskimi spremembami, novimi migracijskimi vzorci, napetostmi znotraj držav ipd. Večja mobilnost študentov in osebja spodbuja medsebojno razumevanje, hiter razvoj znanja in tehnologije, ki vpliva na družbe in gospodarstva, pa igra vse pomembnejšo vlogo pri preobrazbi visokega šolstva in raziskovanja (Erevanski komunike, 2015).

2 Teoretična izhodišča

2.1 Karierni razvoj posameznika

Pri načrtovanju posameznikovega razvoja je zelo pomembna celovitost osebnega razvoja, ki ga sestavljajo (Florjančič in Možina, 1984, v: Cvetko, 2002, str. 47–48):

- *strokovni razvoj*, tj. dosežena raven formalne in neformalne izobrazbe (človekovo oblikovanje z izobraževanjem, izbira poklica, usposabljanje in strokovno izpopolnjevanje, ki zagotavlja posameznikovo napredovanje pri delu);
- *osebnostni razvoj* (razvoj osebnostnih lastnosti posameznika v širšem smislu, pri čemer upoštevamo splet osebnostnih lastnosti, vrednot, nagnjenj, motivov, stališč, interesov ipd., ki skupaj s posameznikovimi sposobnostmi in znanjem ter delovnimi rezultati, okoljem in lastno voljo oblikujejo celovito osebnost);
- *delovni razvoj*, tj. delovna kariera (uveljavitev ali uspeh posameznika na nekem področju delovanja, povezan z neposrednim delom in delovnim okoljem).

Celovit razvoj posameznika pomeni usklajen razvoj vseh treh zgoraj navedenih komponent. Njegovo stabilno življenje mnogokrat kalijo različne življenjske krize. D. Brečko (2009, str. 13) meni, da postaja vse bolj jasno, da odraslost ni le kontinuiran proces fizičnega dozorevanja in staranja, ampak je za odraslo obdobje značilnih več psihološko različnih obdobji ali faz, skozi katere gre posameznik in ki imajo močan ali celo usoden vpliv na načrtovanje osebne kariere, zato so tudi nujen poziv organizacijam, da prilagodijo karierne sisteme in poti v organizaciji, zlasti če želijo obdržati svoje zaposlene in zadovoljevati njihove potrebe po vseživljenjskem razvoju, da bodo lahko potem posamezniki uresničevali njihove cilje in potrebe.

Kariera je niz povezanih ali nepovezanih dejavnosti, vedenja, odnosov in pričakovanih skozi vse življenje. Cilj razvoja kariere je povezovanje potreb, znanja in veščin zaposlenih z obstoječimi in prihodnjimi potrebami organizacije, kar pomeni: pravi ljudje v pravem trenutku na pravem mestu. To je stalen organiziran in formaliziran postopek, ki temelji na predpostavki, da so ljudje najpomembnejši kapital v organizaciji. To je dinamičen proces, ki traja vse življenje na različnih stopnjah (Bogičević Milikić, 2011, str. 237–238). Osnovni pogoji za konstruktivno načrtovanje kariere posameznika so (Merkač Skok et al., 2010, str. 69): sposobnost proaktivnega obvladovanja sprememb; pridobivanje novega znanja in vključevanje v izobraževalne programe; spoznavanje samega sebe; ugotavljanje svojih prednosti, slabosti, izzivov in priložnosti; pridobivanje objektivnega vpogleda v lastne sposobnosti, oblikovanje lastnega sistema vrednot ter stalna skrb za učenje in pridobivanje novega znanja.

Načrtovanje kariere in napredovanja zaposlenih v organizaciji je precej zapleten proces, saj imajo ljudje različne sposobnosti, spretnosti, znanje in kvalifikacije ter tudi mnogo poti za promocijo v organizaciji. V pomoč načrtovalcem kariere in napredovanja zaposlenih je razvita vrsta metod in modelov za načrtovanje kariere in razvoja človeških virov. Vujić (2004, str. 281) omenja diagnostični model, ki lahko pomaga upravljavcem, da se osredotočijo na pomembne dejavnike in stopnje razvoja kariere. Na osebo je treba gledati z vseh vidikov ali pa nas zanima samo del dane situacije. S tem načinom opazovanja menedžerji običajno prepoznajo dobre in slabe lastnosti vsake osebe, s katero delajo in sodelujejo. Posameznikove sposobnosti in zmožnosti predstavljajo za organizacijo pomembne konkurenčne elemente, ki jih po potrebi tudi oblikujejo, načrtujejo in spremljajo s pomočjo kariernih ciljev in kariernega načrta. Ključni za napredovanje v organizaciji je razvoj posameznika, njegovih spretnosti, sposobnosti in znanja. Zato mora menedžment nameniti kar največ sistematične pozornosti in napora razvoju zaposlenih oz. razvoju njihove kariere (Merkač Skok et al., 2010, str. 84–85). Vukovič et al. (2006, str. 78) dodaja, da z definiranjem kariernih ciljev in ponudbo drugih možnosti v organizaciji zaposlene motiviramo za boljše delo in usposabljanje ob delu z zavedanjem, da bo njihovo prizadevanje nagrajeno. Načrtovanje in razvoj kariere zaposlenih pomagata organizaciji, da so ji le-ti na razpolago, kadar jih potrebuje. Ravno zato precej organizacij posveča temu veliko pozornosti. B. Đorđević (2012, str. 10) pa meni, da poleg tega na razvoj in napredek posameznikove kariere močno vplivajo tudi številni drugi dejavniki ali pojavi, na katere pa sam ne more vplivati. To so organizacijski, tehnološki, demografski, ekonomski in družbeni dejavniki, ki skupaj ustvarjajo okolje, v katerem se gradi in razvija kariera.

2.2 Pomen izobraževanja pri razvoju kariere

V zadnjih desetletjih smo priča nenehnim in hitrim spremembam, kar revoluciji, podobni industrijski revoluciji, ki spreminja naš način življenja. Živimo v družbi znanja, kar pomeni, da se moramo neprestano učiti in dokazovati.

Kotler (2005, str. 2) ugotavlja, da 21. stoletje temelji na digitalni revoluciji in na ravnanju z informacijami. Slednje so lahko neskončno diferencirane, prilagojene posamezniku in posebljene. Z veliko hitrostjo lahko dosežejo veliko ljudi, zato so ljudje

informirani in sposobni boljše izbire. Ivanuša - Bezjak (2006, str. 12) meni, da so ljudje v organizacijah zato, da rešujejo probleme, in ne zato, da jih ustvarjajo. To bi moral biti način razmišljanja v 21. stoletju. Največji izzivi za človeški kapital in vire v organizacijah 21. stoletja so: večja produktivnost vsakega posameznika pri umskem delu, iskanje in razvoj kadrovskih potencialov, novo znanje, odkrivanje in razvoj kompetenc posameznikov, odkrivanje in razvoj čustvene inteligence posameznikov in odločilnejša vloga ter višji položaj kadrovskih strokovnjakov pri vodenju organizacije.

Zaradi pomanjkanja naravnih virov in skrbi za okolje ter vse večjih zahtev po kakovostnih in posamezniku prilagojenih izdelkih in storitvah ter čedalje večjega pritiska globalne konkurence vidijo tako organizacije kot nacionalna gospodarstva svoje razvojne možnosti predvsem v znanju. Zato težijo k povečanju obsega znanja, pospešitvi njegovega pretoka in uporabe. Kajti jasno jim je, da je uspeh organizacij odvisen predvsem od tega, kaj so sposobne narediti na novo, hitro, kakovostno in po okusu potrošnikov. Vse več delovnih procesov je povezanih s prenosom informacij med zaposlenimi in z okoljem, proizvodnja pa je vse bolj usmerjena v zagotavljanje storitev. Tako postaja vse pomembnejše socialno znanje oziroma vedenje, kdo zna kaj in kako narediti. Prav tehnično in socialno znanje pa nas pripeljeta nazaj h kompetencam, torej k znanju o uporabi znanja (Svetlik, 2005, str. 19).

2.3 Vloga kompetenc, pridobljenih v času študija, pri razvoju kariere

Kompetence so tiste lastnosti oziroma značilnosti delavca, ki mu omogočajo, da uspešno izvaja delovne naloge in rešuje probleme na svojem delovnem mestu ali delovnem področju, torej: znanje in izkušnje, različne sposobnosti in veščine ter druge osebnostne lastnosti (karakterne lastnosti, motiviranost, vrednote) (Majcen, 2009, str. 24). Eurydice (2002, v: Kohont, 2005, str. 37–38) poudarja, da bi morale ključne kompetence prispevati k blaginji vseh članov družbe. Pomembne morajo biti za vso populacijo, ne glede na spol, razred, raso, kulturo, družinske korenine ali materni jezik. Biti morajo skladne z etičnimi, ekonomskimi in kulturnimi vrednotami in normami družbe. Kontekst ključnih kompetenc mora vsebovati le najbolj običajne, verjetne situacije in družbene vloge v življenju pripadnikov družbe. M. Majcen (2009, str. 30) meni, da so ključne kompetence tiste, ki so za neko področje neizbežne, najpomembnejše in zares potrebne. Ključne kompetence človeka so njegove izrazite lastnosti, zmožnosti, tisto, kar ga dela zanimivega, s čimer se bistveno odlikuje in kar mu pomaga dosežati odlične rezultate in uspehe na določenem področju delovanja.

Da bodo zaposleni oz. posamezniki lažje gradili kariero, da bodo vsak dan kompetentnejši in da bodo s tem tudi organizacije lažje dosegale svoje cilje in bodo uspešnejše, je odvisno tudi od izobraževalnega sistema. Ivanuša-Bezjak (2006, str. 141) se zato sprašuje, kaj morajo šole poleg znanja dati študentom, da bodo le-ti kar najbolj pripravljani na svojo delovno kariero, kaj poleg znanja želijo in zahtevajo od diplomantov delodajalci. Odgovor je jasen – kompetence, ki ne povedo le, kaj naj bi posamezen diplomant znal ali katere predmete je opravil v skladu s predmetnikom, temveč tudi, kaj dejansko obvlada v teoriji in kaj je (ali bo) v določenih situacijah sposoben narediti tudi v praksi, kako se bo znašel na trgu delovne sile na določenem delovnem mestu.

Diplomanti razpolagajo z znanjem, ki ga različni avtorji definirajo kot eksplicitno in implicitno znanje, pri čemer pravijo, da je eksplicitno znanje (informacije) največkrat vezano na posamezna predmetna področja, medtem ko se implicitno znanje večinoma izraža preko transverzalnih, osebnih in socialnih kompetenc. Ob nenehnem naraščanju njihovega obsega narašča potreba po obvladovanju instrumentov, orodij in postopkov, s katerimi lahko izbiramo, procesiramo in uporabljamo informacije. Kompetence razumemo tudi kot proceduralno ali strateško znanje oz. kot splošne sposobnosti delovanja, ki temeljijo na znanju, izkušnjah, vrednotah in dispozicijah, ki jih je posameznik razvil ob vključevanju v izobraževalne procese (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 142).

V izobraževalnem procesu imajo učitelji posebno poslanstvo – poučevati in se ob tem tudi učiti. Ob tem pa tudi sami osebno rastejo in pridobivajo nove kompetence. Tako kot so pomembne kompetence diplomantov, so pomembne tudi kompetence učiteljev. Ekspertna skupina pri Evropski komisiji je v svojem poročilu razdelila učiteljeve kompetence na (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 142):

- usposobljenost za nove načine, metode in tehnike poučevanja:
 - uporaba ustreznih pristopov glede na socialno, kulturno in etnično različnost študentov,
 - organiziranje optimalnega in spodbudnega učnega okolja z namenom olajšati in spodbuditi proces učenja,
 - timsko delo z drugimi pedagoškimi delavci v vzgojno-izobraževalnem procesu z istimi študenti;
- usposobljenost za nove naloge in delo zunaj predavalnice: na šoli in s socialnimi partnerji:
 - razvijanje študijskega kurikulumuma, organizacija in evalvacija vzgojno-izobraževalnega dela,
 - sodelovanje s starši in drugimi socialnimi partnerji;
- usposobljenost za razvijanje novih kompetenc in novega znanja pri študentih:
 - razvijanje usposobljenosti študentov za vseživljenjsko učenje v družbi znanja (naučiti jih, kako se je treba učiti);
- razvijanje lastne profesionalnosti:
 - raziskovalni pristop in usmerjenost v reševanje problemov,
 - odgovorno usmerjanje profesionalnega razvoja v procesu vseživljenjskega učenja;
- uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije (IKT):
 - uporaba IKT v formalnih učnih situacijah (pri pouku) in pri drugem strokovnem delu (tudi za potrebe lastnega poklicnega razvoja).

Nekajletne analize in raziskave v evropskih državah so pokazale, da imajo diplomanti in delodajalci precej podobne poglede na pomembnost posameznih kompetenc. Za razliko od njih pa je pogled akademske sfere usmerjen na področje študija in pridobivanja znanja in ne toliko na uporabnost znanja in veščin v praksi. Pri izobraževanju so udeležene vse tri strani: predavatelji, študentje in delodajalci. Potrebno je tesno sodelovanje in povezovanje teorije s prakso (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 144–147). Za kadrovske službe kompetence pomenijo izziv in izhodišče pri kadrovanju. Treba jih je prepoznavati, ocenjevati in omogočiti njihov razvoj. Zato so vključene v letne razgo-

vore, ocenjevanje delovne uspešnosti, razvoj kariere, sistem napredovanja in nagrajevanja (Svetlik, 2005, str. 7).

2.4 Izobraževanje, vseživljenjsko učenje in kariera

Globalizacija je posegla na vsa področja našega življenja. Vse okoli nas se nenehno spreminja in razvija. Tako se mora posameznik v času svoje aktivne delovne dobe nenehno učiti in se vedno znova prilagajati spremenjenim in novim zahtevam delovnega mesta, okolice in družbe. Zato dobiva vse večji pomen vseživljenjsko učenje, ki je lahko formalno ali neformalno in nas spremlja vse življenje. Vsak se mora zavedati pomena svoje osebnostne rasti in splošne razgledanosti, kajti osebna rast vključuje tudi pridobivanje in razvoj določenih kompetenc, ki jih potrebujemo pri delu in v zasebnem življenju. Osebni razvoj nam omogoča razvijanje razumske, čustvene in duhovne inteligence (Ivanuša-Bezjak, 2006, str. 148).

Potrebo po izobraževanju mnogi štejejo za eno od osnovnih oz. temeljnih človekovih potreb. Razlogov za to je veliko. V zadnjih desetletjih je industrija doživela nesluten razvoj in številne s tem povezane spremembe. Napredek je s sabo prinesel tudi kruto tekmovanje za naklonjenost kupcev blaga in storitev. Čas od izuma oz. odkritja do praktične uporabe produktov se je drastično skrajšal. Vse to kaže, da izobraževanje ni samo človekova potreba, pač pa nujna. Spremenilo se ni samo tehnično okolje, pač pa tudi družbeno. Situacija na političnem zemljevidu sveta se je spremenila. Nekatere države so razpadle, druge doživljajo gospodarski razvoj. Globalizacija je dejstvo. Gospodarske družbe se morajo prilagajati spremembam, če hočejo obstati v gospodarski tekmi s konkurenco. Številni teoretiki ugotavljajo, da je glavni dejavnik uspeha organizacij neprestano spreminjanje in prilagajanje novim razmeram v okolju. Obstanejo le uspešni. Ker vse te spremembe omogočajo, včasih pa celo terjajo nov način življenja, je nenehno izobraževanje nujno (Ferjan, 2005, str. 28–30). Smo v družbi znanja, v kateri je znanje ključna in nujna dobrina, ki jo posamezniki pridobivajo na različne načine. Tudi v literaturi se velik pomen pripisuje vseživljenjskemu učenju (Režek, 2010, str. 25). Temu se je posvetila tudi mednarodna komisija že v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja, ko je preučevala to področje in razmišljala o spremembah, s katerimi se bo soočalo izobraževanje v prihodnosti. Komisija je med drugim menila, da je vseživljenjsko izobraževanje ključno za vstop v 21. stoletje in bistveno za prilagajanje vse večjim zahtevam na trgu dela ter za boljše obvladovanje spreminjajočih se časovnih okvirov in ritma posameznikovega obstoja. Vseživljenjsko izobraževanje je nepretrgan proces, ki bo vsakemu posamezniku pomagal večati in prilagajati svoje znanje in spretnosti, pa tudi sposobnosti presoje in delovanja. Vsi ljudje se morajo zavedati sebe in okolja ter odigrati družbeno vlogo na delovnem mestu in v širši skupnosti. Prihajajo novi časi in z njimi tudi nova področja. Znane so številne oblike vseživljenjskega izobraževanja, in sicer: osnovno izobraževanje v neformalnem šolskem okolju, študij ob delu na visokošolskih ustanovah, jezikovni tečaji, poklicno usposabljanje in preusmerjanje, izobraževanje v okviru različnih združenj ali sindikatov, odprti učni sistemi in študij na daljavo. Glede na to, da se daljša čas izobraževanja, ki lahko traja vse življenje, se množijo tudi ustanove in priložnosti za učenje, naše izobraževalno okolje pa postaja vse bolj pestro (Delors et al., 1996, str. 91–97).

2.5 Povezava med izobraževanjem in kariero

Nove spremembe omogočajo družbi višjo kakovost življenja in uresničljivo željo po novih dobrinah; nova doživetja in spoznavanje sveta; večjo ekološko zavest; željo po prostem času in njegovem kakovostnem preživljanju; različne vrste zabave ter večjo individualnost posameznikov. Da bi vse te možnosti, ki so nam ponujene, znali izkoristiti, je potrebna boljša izobrazba ljudi. Brez nje mnogi ne bi mogli izkoristiti vseh družbenih pridobitev (Ferjan, 2005, str. 31). Ob tem S. Niklanović (2006, str. 4) ugotavlja, da že otroci ob zaključku osnovne šole, ko se odločajo o svoji karieri, pozabljajo na lastne interese, vrednote, sposobnosti in druge osebne lastnosti, potrebe na trgu dela itn. Vsi ti pomembni dejavniki so potisnjeni v ozadje, pomembno je le ime šole. Takšen pristop lahko pomeni veliko tveganje za mlade in jih pripelje na področje, za katerega pozneje ugotovijo, da nimajo interesa, talenta in kjer so možnosti zaposlitve zelo majhne. To vodi v nemotiviranost, slabo učinkovitost in nizko stopnjo zaposljivosti.

Ferjan (2005, str. 32) meni, da je izobraževanje nujno tudi za uspešno kariero, ko človek že ima redno zaposlitev. Prav tako je tudi višina plače odvisna od stopnje izobrazbe. Raziskava je dokazala, da ljudje z višjo stopnjo izobrazbe iščejo zaposlitev na drugačne načine in jo pogosteje menjajo kot ljudje z nižjo, pa tudi napredujejo hitreje in pogosteje kot tisti z nižjo.

Režek (2010, str. 25) je s svojo raziskavo ugotovil, da je za uspešen razvoj organizacije in posameznika potrebna vzajemnost. Dober zaposleni se izobražuje predvsem zaradi želje po znanju in osebem razvoju, kar posledično pripelje do razvoja njegove kariere in hkrati napredka organizacije. Zato sta izobraževanje in razvoj kariere močno prepletena. Rečemo lahko, da nas »pravo« izobraževanje samo po sebi pripelje do tega, da napredujemo, razvijamo kariero in dobimo pozitivno povratno informacijo o sebi in svojem delu.

3 Metodologija

3.1 Namen in cilji raziskave

Namen raziskave je bil preučiti razvoj kariere diplomantov rednega študija visokošolskega študijskega programa upravljanje in poslovanje na Fakulteti za upravljanje, poslovanje in informatiko Novo mesto (v nadaljevanju FUPI).

Cilji raziskave so ugotoviti:

- kakšno vlogo je imelo izobraževanje diplomantov na FUPI pri razvoju njihove kariere,
- katere so najpomembnejše splošne kompetence, pridobljene v času študija, ki vplivajo na razvoj njihove kariere,
- katere so najpomembnejše predmetnospecifične kompetence, pridobljene v času študija, ki vplivajo na razvoj njihove kariere,
- trenutno zadovoljstvo diplomantov s potekom njihove kariere.

3.2 Raziskovalna vprašanja

Postavili smo naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kako pomembno vlogo je imel študij na FUPI pri razvoju kariere diplomantov?
2. Kako vplivajo splošne kompetence, pridobljene v času študija na FUPI, na karierni razvoj diplomantov?
3. Kako vplivajo predmetnospecifične kompetence, pridobljene v času študija na FUPI, na karierni razvoj diplomantov?
4. Kako so diplomanti zadovoljni s svojim dosedanjim kariernim razvojem?

3.3 Metode in tehnike zbiranja podatkov

Raziskava temelji na kvantitativni metodi deskriptivnega raziskovanja. Za tehniko zbiranja podatkov smo sestavili vprašalnik o merjenju splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc, ki smo jih pridobili iz čistopisa elaborata študijskega programa prve stopnje upravljanje in poslovanje (http://fupi.vs-nm.si/uploads/VSUP_ped.proces/VSUP_1.stopnja/brosure/cistopis_1_stopnja_up_2010_jc.pdf). Diplomanti so ocenjevali pomembnost 9-ih splošnih in 19-ih predmetnospecifičnih kompetenc po modelu lestvice stališč Likertovega tipa. Stopnje lestvice so bile razporejene od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh ne vpliva in 5 zelo vpliva.

Podatke smo zbrali s kvantitativno metodo zbiranja podatkov. Anketiranje smo opravili s pomočjo spletnega portala www.lka.si, ki zagotavlja popolno anonimnost anketiranih in s tem povečuje objektivnost pridobljenih rezultatov.

3.4 Opis vzorca

V raziskavi je sodelovalo 116 diplomantov rednega študija visokošolskega študijskega programa upravljanje in poslovanje na FUPI, ki so diplomirali v letih 2011–2015. Na anketo je odgovorilo 70 % žensk in 30 % moških. Največ anketiranih, in sicer 56 %, je bilo starih od 26 do 30 let, 28 % do 25 let, 11 % od 31 do 35 let in 5 % je bilo starih od 36 do 40 let. 43 % anketiranih je zaposlenih za določen čas, 38 % za nedoločen čas, 7 % jih dela po pogodbi, 13 % jih je brezposelnih. Največ anketiranih, 49 %, je svojo prvo zaposlitev našlo v enem letu od diplomiranja, 28 % v šestih mesecih, 8 % v dveh letih, 3 % so iskali prvo zaposlitev več kot dve leti. 11 % jih je bilo v času anketiranja brezposelnih.

4 Rezultati raziskave in interpretacija

Potrebo po izobraževanju mnogi štejejo za eno od osnovnih oz. temeljnih človekovih potreb. Izobražujemo se predvsem zaradi želje po znanju in osebnem razvoju, kar posledično pripelje do razvoja naše kariere in hkrati napredka organizacije. Zato sta izobraževanje in razvoj kariere močno prepletene. Le tako napredujemo, razvijamo kariero in dobimo pozitivno povratno informacijo o sebi in svojem delu. Izobraževalne inštitucije imajo pri tem pomembno in odgovorno vlogo. Ni dovolj, da nudijo svojim slušateljem določeno znanje, pač pa je pomembno, da znajo to znanje izkoristiti in

ga implementirati pri doseganju svojih ciljev. Zato je tudi nas zanimalo, kakšno vlogo ima študij na FUPI pri kariernem razvoju diplomantov.

Iz tabele 1 je razvidno, da so anketirani na splošno ocenili, da je študij pomembno vplival na njihov karierni razvoj. 84 % anketiranih meni, da je študij na FUPI pomembno oz. zelo pomembno vplival pri pridobivanju večje samostojnosti in odgovornosti. Trditev so ocenili z največjo povprečno oceno, in sicer s 4,3. Za 82 % anketiranih je študij pomembno oz. zelo pomembno vplival tudi na pridobivanje novega znanja in veščin. Ta trditev je bila ocenjena s povprečno oceno 4,2. Z enako oceno je bila ocenjena tudi trditev, da je študij pomembno oz. zelo pomembno vplival na pridobivanje večje samozavesti. Pomembno oz. zelo pomembno vlogo je imel študij tudi pri razvoju delovnih navad, ambicioznosti in motiviranosti za doseganje ciljev, saj je tako menilo 82 % anketiranih in trditev ocenilo s povprečno oceno 4,1. 84 % anketiranih je menilo, da je študij pomembno oz. zelo pomembno vplival tudi na razvoj sposobnosti učinkovitejšega sodelovanja in strpnosti ter trditvi pripisalo povprečno oceno 4,0. Ostale trditve so bile nekoliko nižje ocenjene, a še vedno precej visoko, in sicer: večja možnost za zaposlitev ($\bar{x} = 3,9$), razvijanje sposobnosti za reševanje težav, lažje načrtovanje in uresničevanje ciljev, razvoj kariernih interesov in želja ($\bar{x} = 3,8$), pridobivanje novih prijateljev in širitev socialne mreže, večja motiviranost za nadaljnje izobraževanje ($\bar{x} = 3,6$). Najmanj pomembno vlogo je imel študij pri razvoju prostočasnih dejavnosti, zato so tej trditvi dali najmanjšo povprečno oceno ($\bar{x} = 2,6$).

Odgovori diplomantov jasno kažejo, da je imel študij pomembno vlogo pri osebnem razvoju in pri pridobivanju novega znanja, sposobnosti ter veščin. Zelo pohvalno je, da so anketirani s študijem pridobili poleg znanja tudi večjo samostojnost, odgovornost, samozavest, ambicioznost, delovne navade in strpnost. Kajti to so lastnosti, ki pogosto primanjkujejo mladi populaciji, so pa ključne za uspešno opravljanje dela.

Tabela 1: Vloga študija na FUPI pri razvoju kariere diplomantov

Vloga študija na FUPI pri razvoju kariere	Odgovori					Povprečje
	1 (zelo nepomemben)	2 (nepomemben)	3 (ne vem, ne morem se odločiti)	4 (pomemben)	5 (zelo pomemben)	
	f%	f%	f%	f%	f%	\bar{x}
Pri pridobivanju večje samostojnosti in odgovornosti.	2 %	5 %	10 %	33 %	51 %	4,3
Pri pridobivanju novega znanja in veščin.	5 %	2 %	11 %	33 %	49 %	4,2
Pri pridobivanju večje samozavesti.	3 %	3 %	10 %	39 %	44 %	4,2
Pri razvoju delovnih navad, ambicioznosti in motiviranosti za doseganje ciljev.	3 %	3 %	11 %	43 %	39 %	4,1

Pri razvijanju sposobnosti učinkovitejšega sodelovanja in strpnosti.	3 %	5 %	8 %	56 %	28 %	4,0
Pri večji možnosti za zaposlitev.	7 %	7 %	21 %	25 %	41 %	3,9
Pri razvijanju sposobnosti za reševanje težav.	5 %	8 %	16 %	43 %	28 %	3,8
Pri lažjemu načrtovanju in uresničevanju ciljev.	3 %	7 %	16 %	56 %	18 %	3,8
Pri razvoju kariernih interesov in želja.	3 %	10 %	16 %	49 %	21 %	3,8
Pri pridobivanju novih prijateljev in širitvi socialne mreže.	7 %	7 %	15 %	61 %	11 %	3,6
Pri večji motiviranosti za nadaljnje izobraževanje.	3 %	8 %	20 %	59 %	10 %	3,6
Pri razvoju prostočasnih dejavnosti.	7 %	50 %	23 %	17 %	3 %	2,6

Vir: Anketni vprašalnik, 2015.

Oblikovanje kompetenc za visokošolski strokovni študijski program prve stopnje upravljanje in poslovanje temelji na usmeritvah projekta Tuning in ocenah ter mnenjih gospodarstvenikov in visokošolskih učiteljev. Študenti v času študija pridobijo in razvijejo splošne in predmetnospecifične kompetence. Kompetence so eno izmed področij, ki pomembno vpliva na razvoj kariere. Predstavljajo lastnosti oziroma značilnosti posameznika, ki mu omogočajo, da uspešno izvaja delovne naloge in rešuje probleme. Te lastnosti zajemajo znanje, izkušnje, različne sposobnosti, veščine, značajske lastnosti, motiviranost, vrednote ipd. Skupek vsega tega kroji karierni razvoj. Z ozirom na pomembnost kompetenc smo od anketiranih želeli izvedeti, kako vplivajo na njihov karierni razvoj pridobljene kompetence v času študija.

Tabela 2: Vpliv splošnih kompetenc na razvoj kariere

Vpliv splošnih kompetenc na razvoj kariere	Odgovori					Povprečje \bar{x}
	1 (sploh ne vpliva) <i>f</i> %	2 (delno vpliva) <i>f</i> %	3 (niti da, niti ne) <i>f</i> %	4 (večino vpliva) <i>f</i> %	5 (zelo vpliva) <i>f</i> %	
Sposobnost za upravljanje s časom, za samopripravo in načrtovanje ter samokontrolo izvajanja načrtov.	0 %	5 %	11 %	52 %	31 %	4,1
Fleksibilna uporaba znanja v praksi.	2 %	5 %	15 %	46 %	33 %	4,0
Občutljivost/odprtost za ljudi in socialne situacije ter razvoj komunikacijskih spretnosti za domače in mednarodno okolje.	3 %	2 %	11 %	64 %	20 %	4,0

Avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)reflektivnost, (samo)evalviranje in prizadevanje za kakovost.	3 %	2 %	16 %	61 %	18 %	3,9
Zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja partnerskega odnosa s sodelavci, z delodajalcem in drugimi uporabniki oz. skupinami (lokalna skupnost, svetovalne službe, gospodarstvo ipd.) ter zmožnost strpnega dialoga.	2 %	3 %	13 %	70 %	11 %	3,9
Usposobljenost za raziskovanje na področju upravljanja in poslovanja ter razvoj kritične in samokritične presoje.	2 %	2 %	16 %	69 %	11 %	3,9
Poznavanje in razumevanje procesov v poslovnem okolju organizacije in sposobnost za njihovo analizo, sintezo in predvidevanje rešitev ter njihovih posledic.	2 %	3 %	15 %	70 %	10 %	3,8
Etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v poslovnem okolju, spoštovanje nediskriminativnosti in multikulturalnosti v organizaciji in njenem (mednarodnem) okolju.	2 %	3 %	20 %	69 %	7 %	3,8
Poznavanje in razumevanje razvojnih teženj, razlik in potreb posameznika.	3 %	3 %	15 %	64 %	15 %	3,8

Vir: Anketni vprašalnik, 2015.

Glede na ocene anketiranih lahko ugotovimo, da so vse splošne kompetence precej vplivale na razvoj njihove kariere. Kot najbolj vplivne so izbrali naslednje:

- sposobnost za upravljanje s časom, za samopripravo in načrtovanje ter samokontrolo izvajanja načrtov ($\bar{x} = 4,1$);
- fleksibilna uporaba znanja v praksi ($\bar{x} = 4,0$);
- občutljivost/odprtost za ljudi in socialne situacije ter razvoj komunikacijskih spretnosti za domače in mednarodno okolje ($\bar{x} = 4,0$);
- avtonomnost, (samo)kritičnost, (samo)reflektivnost, (samo)evalviranje in prizadevanje za kakovost ($\bar{x} = 3,9$);
- zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja partnerskega odnosa s sodelavci, z delodajalcem in drugimi uporabniki oz. skupinami (lokalna skupnost, svetovalne službe, gospodarstvo ipd.) ter zmožnost strpnega dialoga ($\bar{x} = 3,9$);
- usposobljenost za raziskovanje na področju upravljanja in poslovanja ter razvoj kritične in samokritične presoje ($\bar{x} = 3,9$).

Kompetence, ki so jih anketirani ocenili za nekoliko manj vplivne:

- poznavanje in razumevanje procesov v poslovnem okolju organizacije in sposobnost za njihovo analizo, sintezo in predvidevanje rešitev ter njihovih posledic ($\bar{x} = 3,8$);
- etična refleksija in zavezanost profesionalni etiki v poslovnem okolju, spoštovanje nediskriminativnosti in multikulturalnosti v organizaciji in njenem (mednarodnem) okolju ($\bar{x} = 3,8$);
- poznavanje in razumevanje razvojnih teženj, razlik in potreb posameznika ($\bar{x} = 3,8$).

Da so anketiranim pridobljene kompetence pomembne, je pričakovano, saj so za 95 % anketiranih kompetence eden od najpomembnejših dejavnikov njihovega kariernega razvoja. Praksa je potrdila teoretična izhodišča, da se brez ustreznih kompetenc ne da uspešno opravljati dela in graditi razvoja kariere. V izbor pomembnejših kompetenc so prišle tiste, ki so pri začetniku v nekem delovnem okolju morda prišle do večjega izraza. Rezultati so tudi dobra informacija za fakulteto in dobri pokazatelji za kakovostno delo.

Iz tabele 3 je razvidno, da so za predmetnospecifične kompetence anketirani s svojimi ocenami izrazili, da so za njih pomembne in da imajo precej velik vpliv na razvoj njihove kariere. Za najbolj vplivne so izbrali naslednje kompetence:

- razvoj veščin in spretnosti pri uporabi znanja na določenem strokovnem področju s pomočjo praktičnega usposabljanja ($\bar{x} = 4,0$);
- sposobnost uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije in sistemov na področju upravljanja in poslovanja ($\bar{x} = 4,0$);
- sodelovanje z interesnimi skupinami (dobavitelji, kupci, konkurenco, politiko ...) ($\bar{x} = 3,9$);
- sposobnost za reševanje konkretnih delovnih problemov na področju upravljanja in poslovanja z uporabo znanstvenih metod in postopkov ($\bar{x} = 3,8$);
- koherentno obvladanje temeljnega znanja, pridobljenega pri obveznih predmetih, sposobnost povezovanja znanja z različnih področij in njegova uporaba v praksi ($\bar{x} = 3,8$);
- sposobnost pridobivanja, selekcije in evalvacije novih informacij in zmožnost ustrezne interpretacije v kontekstu na področju ekonomije, podjetništva, poslovne informatike, zaposlenih, kvantitativnih metod, prava in poslovođenja ($\bar{x} = 3,8$);
- organizacijske in vodstvene spretnosti v podjetjih in zavodih, mentorstvo študentom in pripravnikom ($\bar{x} = 3,8$);
- razumevanje individualnih vrednot in vrednostnih sistemov, obvladovanje profesionalnoetičnih vprašanj ($\bar{x} = 3,8$);
- komuniciranje s strokovnjaki z različnih področij gospodarskega in družbenega življenja ($\bar{x} = 3,8$);
- razumevanje odnosov med organizacijo in socialnim okoljem – sistemsko gledanje in delovanje ($\bar{x} = 3,8$);
- poznavanje in razumevanje teoretičnih osnov svetovalnega dela (prenosa znanja), obvladovanje postopkov in principov svetovalnega dela ter načrtovanje in obvladovanje sprememb ($\bar{x} = 3,8$).

Med predmetnospecifičnimi kompetencami po vplivu na razvoj kariere prevladujejo kompetence, ki omogočajo razvoj veščin in sposobnosti pri uporabi znanja v praksi, uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije, sodelovanje z interesnimi skupinami, reševanje konkretnih delovnih problemov, povezovanje znanja in njegova implementacija v praksi, sposobnost pridobivanja informacij in njihove uporabe, organizacijske in vodstvene sposobnosti, razumevanje vrednot in etičnih vprašanj, komuniciranje s strokovnjaki, razumevanje odnosov in razumevanje svetovalnega dela. Med najmanj vplivne kompetence pa anketirani prištevajo razumevanje splošne strukture družboslovnih ved in povezanost z njenimi poddisciplinami ter poznavanje in razumevanje utemeljitve in zgodovine temeljnih disciplin s področja poslovnih in upravnih ved. Ti dve kompetenci se navezujeta na teoretično znanje, ki očitno ni veliko vplivalo na razvoj kariere anketiranih.

Tabela 3: Vpliv predmetnospecifičnih kompetenc na razvoj kariere

<i>Vpliv predmetnospecifičnih kompetenc na razvoj kariere</i>	<i>Odgovori</i>					<i>Povprečje</i>
	<i>1 (sploh ne vpliva)</i>	<i>2 (delno vpliva)</i>	<i>3 (niti da, niti ne)</i>	<i>4 (večino-ma vpliva)</i>	<i>5 (zelo vpliva)</i>	
	<i>f%</i>	<i>f%</i>	<i>f%</i>	<i>f%</i>	<i>f%</i>	\bar{x}
Razvoj veščin in spretnosti pri uporabi znanja na določenem strokovnem področju s pomočjo praktičnega usposabljanja.	3 %	3 %	7 %	62 %	25 %	4,0
Sposobnost uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije in sistemov na področju upravljanja in poslovanja.	3 %	7 %	8 %	56 %	26 %	4,0
Sodelovanje z interesnimi skupinami (dobavitelji, kupci, konkurenco, politiko ...).	3 %	3 %	10 %	66 %	18 %	3,9
Sposobnost za reševanje konkretnih delovnih problemov na področju upravljanja in poslovanja z uporabo znanstvenih metod in postopkov.	2 %	10 %	10 %	61 %	18 %	3,8
Koherentno obvladanje temeljnega znanja, pridobljenega pri obveznih predmetih, ter sposobnost povezovanja znanja z različnih področij in njegova uporaba v praksi.	3 %	7 %	10 %	72 %	8 %	3,8
Sposobnost pridobivanja, selekcije in evalvacije novih informacij in zmožnost ustrezne interpretacije v kontekstu na področju ekonomije, podjetništva, poslovne informatike, zaposlenih, kvantitativnih metod, prava in poslovođenja.	3 %	5 %	10 %	75 %	7 %	3,8

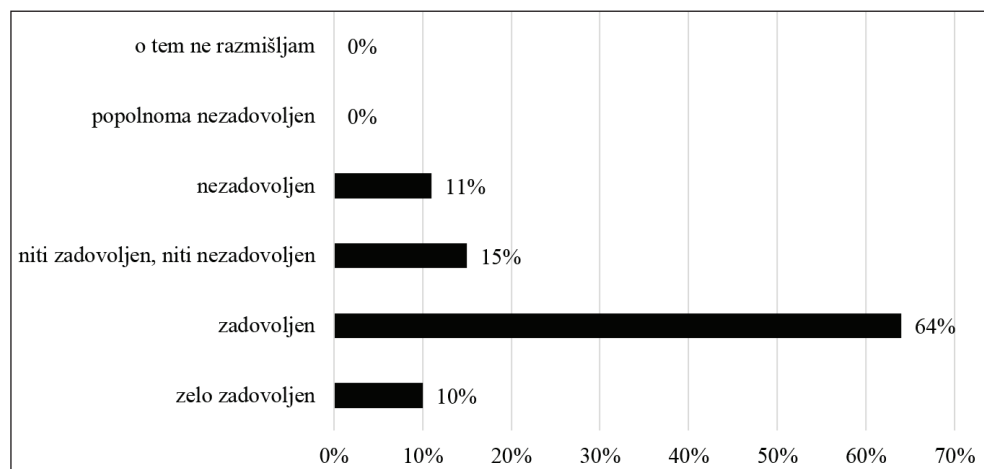
Organizacijske in vodstvene spretnosti v podjetjih in zavodih, mentorstvo študentom in pripravnikom.	3 %	5 %	11 %	67 %	13 %	3,8
Razumevanje individualnih vrednot in vrednostnih sistemov, obvladovanje profesionalno-etičnih vprašanj.	3 %	7 %	11 %	66 %	13 %	3,8
Komuniciranje s strokovnjaki z različnih področij gospodarskega in družbenega življenja.	3 %	5 %	8 %	74 %	10 %	3,8
Razumevanje odnosov med organizacijo in socialnim okoljem – sistemsko gledanje in delovanje.	3 %	3 %	8 %	79 %	7 %	3,8
Poznavanje in razumevanje teoretičnih osnov svetovalnega dela (prenosa znanja), obvladovanje postopkov in principov svetovalnega dela ter načrtovanje in obvladovanje sprememb.	3 %	3 %	15 %	70 %	8 %	3,8
Razumevanje in uporaba metod kritične analize in razvoja teorij ter njihova uporaba pri reševanju konkretnih delovnih problemov.	7 %	5 %	13 %	64 %	11 %	3,7
Usposobljenost za vodenje oddelka in/ali skupine.	3 %	8 %	11 %	69 %	8 %	3,7
Organiziranje aktivnega in samostojnega dela, usposabljanje zaposlenih za samoizobraževanje.	3 %	7 %	11 %	70 %	8 %	3,7
Usposobljenost za preverjanje in ocenjevanje dosežkov zaposlenih ter oblikovanje povratnih informacij.	5 %	5 %	11 %	69 %	10 %	3,7
Oblikovanje celovite ocene potreb posameznika oz. skupine, njihovih močnih in šibkih področij ob upoštevanju okoljskih dejavnikov (fizičnih, socialnih, kulturnih) z ustreznimi postopki in instrumenti.	3 %	3 %	16 %	72 %	5 %	3,7
Zavzemanje za take spremembe sistema, ki zagotavljajo osnovne pravice in potrebe uporabnika oz. skupine.	2 %	8 %	11 %	77 %	2 %	3,7
Razumevanje splošne strukture družboslovnih ved in povezanost z njenimi poddisciplinami, predvsem ekonomijo, poslovođenjem, poslovnimi, organizacijskimi in humanističnimi vedami (interdisciplinarnost).	3 %	10 %	11 %	72 %	3 %	3,6

Poznavanje in razumevanje utemeljitve in zgodovine temeljnih disciplin s področja poslovnih in upravnih ved (ekonomija, podjetništvo, poslovna informatika, človeški viri, kvantitativne metode, pravo in poslovođenje.	7 %	13 %	10 %	66 %	5 %	3,5
---	-----	------	------	------	-----	-----

Vir: Anketni vprašalnik, 2015.

Čeprav so anketirani večinoma na začetku svoje karierni poti, nas je zanimalo, kako so zadovoljni z dosedanjim kariernim razvojem.

Graf 1: Zadovoljstvo z dosedanjim razvojem kariere



Vir: Anketni vprašalnik, 2015.

Na osnovi dobljenih podatkov lahko sklepamo, da vsi anketirani razmišljajo o svojem kariernem razvoju. 74 % jih je zadovoljnih oz. zelo zadovoljnih z dosedanjim razvojem kariere, 15 % ni niti zadovoljnih, niti nezadovoljnih, 11 % je nezadovoljnih, popolnoma nezadovoljen pa ni nihče. Podatki so razveseljivi, saj je skoraj tri četrtine anketiranih zadovoljnih z razvojem svoje karierni poti, čeprav vemo, da šele dobro stopajo po tej poti, so brez velikih izkušenj, imajo pa očitno ustrezne kompetence, ki jih znajo uspešno unovčiti.

5 Zaključek

Rezultati raziskave na vzorcu 116 diplomantov rednega študija visokošolskega študijskega programa upravljanje in poslovanje na Fakulteti za upravljanje, poslovanje in informatiko Novo mesto so pokazali, da so diplomanti v času študija dobili večjo samostojnost in odgovornost ($\bar{x} = 4,3$), novo znanje in veščine ($\bar{x} = 4,2$) in večjo samozavest ($\bar{x} = 4,3$), ki so izjemno pomembne lastnosti pri razvoju njihove kariere.

Med splošnimi kompetencami, ki vplivajo na razvoj njihove kariere, izpostavljajo sposobnost za upravljanje s časom, za samopripravo in načrtovanje ter samokontrolo izvajanja načrtov ($\bar{x} = 4,1$), fleksibilno uporabo znanja v praksi ($\bar{x} = 4,0$) in občutljivost/odprtost za ljudi in socialne situacije ter razvoj komunikacijskih spretnosti za domače in mednarodno okolje ($\bar{x} = 4,0$). Med predmetnospecifičnimi kompetencami, ki vplivajo na razvoj njihove kariere, pa izpostavljajo razvoj veščin in spretnosti pri uporabi znanja na določenem strokovnem področju s pomočjo praktičnega usposabljanja ($\bar{x} = 4,0$), sposobnost uporabe informacijsko-komunikacijske tehnologije in sistemov na področju upravljanja in poslovanja ($\bar{x} = 4,0$) in sodelovanje z interesnimi skupinami (dobavitelji, kupci, konkurenco, politiko) ($\bar{x} = 3,9$).

Rezultati raziskave so tudi pokazali, da je visokošolski strokovni študijski program prve stopnje upravljanje in poslovanje diplomantom omogočil zadostno število visoko razvitih splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc, kar je nanje pozitivno vplivalo, saj jih je 77 % dobilo zaposlitev v roku enega leta od diplomiranja. Najpomembnejše pa je, da je večina diplomantov (74 %) zadovoljna s svojo kariero.

Rezultati raziskave nakazujejo pomembnost razvoja splošnih in predmetnospecifičnih kompetenc, ki lahko študentom in diplomantom s pomočjo učinkovitega načina učenja kar najbolj izpolnijo njihova osebna pričakovanja in družbene potrebe. Visokošolski zavodi morajo zagotoviti, da bodo imeli diplomanti ob koncu vsake stopnje študija primerne kompetence za vstop na trg, kar jim bo omogočilo tudi razvoj novih kompetenc, ki jih bodo potrebovali za zaposljivost skozi svojo celotno delovno dobo na hitro spreminjajočih se trgih dela, za katere je značilen tehnološki razvoj, pojav novih poklicev ter vse več priložnosti za zaposlovanje in samozaposlovanje.

Tanja Radovan

Role of Education in Career Development: the Aspect of Economics Graduates

When planning an individual's development, one must emphasise the integrity of personal development, which consists of (Florjančič in Možina, 1984, In: Cvetko, 2002, pp. 47–48): (a) professional development (this denotes the attained level of formal and non-formal education. Professional development encompasses formation of a person through education, career choice, training and further professional training, which ensures a person's advancement at work); (b) personal development (this is the development of an individual's personality traits in the broad sense, taking into account the set of personality traits, values, tendencies, motives, attitudes, interests, etc., which, together with the abilities and knowledge, work results, environment and willpower, form a rounded personality); (c) work development (also called work career. It denotes the assertion or success of an individual in a specific field of activity. It is connected with direct work and with the working environment). Integral development

of an individual is the harmonious development of all three of the above-mentioned components. An individual's stable life is often affected by various life crises. D. Brečko (2009, p. 13) believes that it is becoming clearer that adulthood is not merely a continuous process of physical maturation and ageing, but that adult life is characterised by several psychologically diverse periods or stages, which an individual goes through during their life, having a powerful or even fateful impact on the planning of one's personal career, and presenting an urgent appeal to organisations to adapt the career systems and paths within their organisation, especially if they wish to hold on to their personnel and satisfy the needs for lifelong development in exchange for the individual fulfilling their objectives and needs.

For employees or individuals to be able to build a career more easily, to be more competent day by day, and consequently, for organisations to be able to attain their objectives more easily and be more successful, also depends on the education system. Ivanuša - Bezjak (2006, p. 141) is therefore wondering what schools should provide their students in addition to knowledge, in order for them to be prepared for their career as much as possible; and what employers want and demand from graduates in addition to knowledge. The answer is clear – competences. In recent years, there has been no avoiding the notion of competences, which state not only what an individual graduate should know or which courses they have passed in accordance with the curriculum, but also what they have actually mastered in theory and what they are (or will be) able to do in specific situations in practice, and how they will manage on the labour market in a specific job. Competences are those qualities or characteristics of a worker that enable them to successfully carry out work assignments and solve problems in a specific job or line of work, namely: knowledge and experience, various abilities and skills, and other personality traits (character traits, motivation and values) (Majcen, 2009, p. 24). Eurydice (2002, In: Kohont, 2005, pp. 37–38) points out that the key competences should contribute to the welfare of all members of society. They should be important for the entire population, regardless of gender, class, race, culture, family roots or mother tongue. They must comply with the ethnic, economic, and cultural values and norms of society. The context of key competences must comprise only the most common, likely situations and social roles in the lives of members of society. M. Majcen (2009, p. 30) believes that the key competences are those that are inevitable, most important and truly necessary in a specific field. A person's key competences are their distinct qualities and abilities; that which makes them interesting, which sets them apart from others, and helps them to achieve excellent results and success in a specific field of activity.

The purpose of the research was to study the career development of the full-time study graduates of the higher education study programme Business and Management at the Faculty of Business, Management and Informatics Novo mesto (hereinafter: FUPI). The survey, which included 116 full-time study graduates of the higher education study programme Business and Management at FUPI that had graduated in the 2011-2015 period, is based on the quantitative method of descriptive research. As a data collection technique we compiled a questionnaire for measuring general and co-

urse-specific competences, which were obtained from the clean copy of the presentation of the 1st cycle study programme Business and Management (http://fupi.vs-nm.si/uploads/VSUP_ped.proces/VSUP_1.stopnja/brosure/cistopis_1_stopnja_up_2010_jc.pdf). The graduates rated the importance of 9 general and 19 course-specific competences according to a Likert-type attitude scale. The scale levels were arranged from 1 to 5, with 1 meaning 'completely unimportant' and 5 meaning 'very important'.

84% of the respondents think that studying at FUPI had an important or very important impact on improving their independence and responsibility. This item was given the highest average rating, namely 4.3. In the case of 82% of the respondents, studying at FUPI also had an important or very important impact on gaining new knowledge and skills. This item was given the average rating of 4.2. The same rating was also given to the item that studies had an important or very important impact on improving their confidence. Studies also had an important or very important role in developing work habits, ambitiousness and motivation for achieving goals, according to the opinion of 82% of the respondents, who gave this item the average rating of 4.1. 84% of the respondents think that their studies had an important or very important impact on developing the ability of tolerance and of working with others more effectively, as they gave this item the average rating of 4.0.

In light of the ratings given by the respondents, it can be established that all of the general competences had a rather significant impact on their career development. They chose the following as the most influential general competences: the ability to manage time, the ability of self-preparation and planning, and of controlling the implementation of plans ($\bar{x} = 4.1$); flexible use of knowledge in practice ($\bar{x} = 4.0$); sensitivity/openness to people and social situations, and the development of communication skills for the domestic and international environment ($\bar{x} = 4.0$); autonomy, (self-)criticism, (self-)reflection, (self-)evaluation and striving for quality ($\bar{x} = 3.9$); the ability to establish and maintain a partnership with co-workers, with one's employer and with other users or groups (local community, counselling services, the economy, etc.) and the ability to engage in a tolerant dialogue ($\bar{x} = 3.9$); qualification to conduct research in the field of business and management, and development of critical and self-critical judgement ($\bar{x} = 3.9$). The competences rated by the respondents as slightly less influential are: knowledge and understanding of processes in an organisation's business environment, the ability to analyse and synthesise them, and to predict solutions and their consequences ($\bar{x} = 3.8$); ethical reflection and commitment to professional ethics in the business environment, observance of non-discrimination and multiculturalism within an organisation and its (international) environment ($\bar{x} = 3.8$); and knowledge and understanding of the development tendencies, differences and needs of individuals ($\bar{x} = 3.8$).

They chose the following competences as the most influential course-specific competences in the career development of graduates: development of skills and abilities in applying knowledge to a specific professional field by means of practical training ($\bar{x} = 4.0$); the ability to use information and communication technology and systems in the field of business and management ($\bar{x} = 4.0$); cooperation with interest groups

(suppliers, buyers, competition and politics) ($\bar{x} = 3.9$); the ability to solve actual work problems in the field of business and management by employing scientific methods and procedures ($\bar{x} = 3.8$); coherent mastery of the basic knowledge gained from compulsory courses, and the ability to integrate knowledge from various fields and apply it to implementation into practice ($\bar{x} = 3.8$); the ability to obtain, select and evaluate new information and to correctly interpret it within a specific context in the field of economics, entrepreneurship, business informatics, employees, quantitative methods, law and business management ($\bar{x} = 3.8$); organisational and management skills in companies and institutes, mentoring students and interns ($\bar{x} = 3.8$); understanding individual values and value systems, successfully dealing with professional and ethical issues ($\bar{x} = 3.8$); communicating with experts from various areas of economic and social life ($\bar{x} = 3.8$); understanding relationships between the organisation and the social environment – thinking and acting systemically ($\bar{x} = 3.8$); and knowledge and understanding of the theoretical bases of counselling work (knowledge transfer), mastery of the procedures and principles of counselling work, and the planning of and dealing with change ($\bar{x} = 3.8$).

We also wanted to see how satisfied the graduates were with their career development so far. 74% of them are satisfied or very satisfied with their career development so far; 15% are neither satisfied nor dissatisfied; 11% are dissatisfied, whereas none are completely dissatisfied. These data are encouraging, since nearly three-fourths of the respondents are satisfied with their career development, even though they have only just begun to tread down that path and do not possess much experience, but apparently do possess the appropriate competences and know how to capitalise on them.

The research results indicate the importance of the development of general and course-specific competences, which can greatly fulfil the students' and graduates' personal expectations and social needs by means of an efficient learning method. Higher education institutions must ensure that upon completing a study cycle, their graduates will possess the appropriate competences for entering the labour market, which will enable them to develop the new competences they will need to remain employable throughout their working years on the fast-changing labour markets, characterised by technological development, the appearance of new professions, and growing opportunities for employment and self-employment.

LITERATURA

1. Bogičević Milikić, B. (2011). Menadžment ljudskih resursa. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.
2. Brečko, D. (2009). Načrtovanje karierne poti kot dodana vrednost v organizaciji. HRM, 7, št. 28, str. 12–21.
3. Cvetko, R. (2002). Razvijanje delovne kariere. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Delors, J. et al. (1996). Učenje – skriti zaklad. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
5. Đorđević, B. (2012). Uspeh u karijeri. Niš: Ekonomski fakultet Univerziteta u Nišu.
6. Erevanski komunike (2015). Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport.
7. Ferjan, M. (2005). Management izobraževalnih procesov. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV.

8. Ivanuša – Bezjak, M. (2006). Zaposleni - največji kapital 21. stoletja. Maribor: Pro-Andy.
9. Kohont, A. et al. (2011). Terminološki slovarček karijerne orientacije. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
10. Kotler, P. (2005). Management trženja. Ljubljana: GV založba.
11. Merkač Skok, M. et al. (2010). Razvoj kariere. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede.
12. Režek, R. (2010). Izobražuj se in uspešna kariera ti ne uide. Vzgoja, 12/1, št. 45, str. 25–26.
13. Svetlik, I. (2005). O kompetencah. V: Pezdirc, M., S. (ur.). Kompetence v kadrovski praksi. Ljubljana: GV Izobraževanje, str. 13–27.
14. Vujić, V. (2004). Menadžment ljudskog kapitala. Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment.
15. Vukovič, G. et al. (2006). Zagotavljanje kadrovskih virov. Kranj: Moderna organizacija.