

DIPLOMSKA NALOGA

URŠA GORIŠEK



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Diplomska naloga

# ZNANJE TUJIH JEZIKOV IN ZAPOS LJIVOST

Urša Gorišek

Koper, 2012

Mentor: doc. dr. Igor Rižnar



## **POVZETEK**

Znanje tujih jezikov postaja v današnji na znanju temelječi družbi vir konkurenčne prednosti tako za posameznike kot tudi za podjetja. Znanje tujih jezikov namreč odpira vrata v svet, saj omogoča premostitev jezikovnih ovir in uspešno medkulturno komunikacijo. Diplomaska naloga v teoretičnem delu obravnava znanje tujih jezikov, zaposljivost ter vlogo Evropske unije pri spodbujanju večjezičnosti. V empiričnem delu je predstavljena raziskava, katere namen je bil ugotoviti, ali oziroma kako znanje tujih jezikov vpliva na zaposljivost v Sloveniji. Analiza je pokazala, da znanje tujih jezikov poveča zaposljivost kandidatov, prav tako pa se je izkazalo, da je v slovenskih podjetjih najbolj zaželeno znanje angleščine.

*Ključne besede:* znanje, tuji jeziki, zaposljivost, večjezičnost, Evropska unija.

## **SUMMARY**

Knowledge of foreign languages has become in today's knowledge-based society a source of competitive advantage for both individuals and companies. Knowledge of foreign languages opens the door to the world, because it allows overcoming language barriers and successful intercultural communication. In the theoretical part, the thesis discusses foreign language skills, employability and the European Union's role in promoting multilingualism. The empirical part presents the study about the impact of language skills on employability in Slovenia. Analysis has shown that foreign language skill increase employability of the candidates and that English is the most desirable language in Slovenian companies.

*Key words:* knowledge, foreign languages, employability, multilingualism, European Union.

UDK: 005.953:81'24(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč .....	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela .....	2
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev .....	3
1.4	Predpostavke in omejitve diplomskega dela .....	3
<b>2</b>	<b>Znanje tujih jezikov</b> .....	<b>5</b>
2.1	Jezik .....	5
2.2	Teoretična opredelitev tujega jezika .....	5
2.3	Teoretična opredelitev znanja .....	6
2.4	Večjezičnost .....	7
2.5	Znanje tujih jezikov v Evropski uniji .....	8
2.6	Vloga Evropske unije .....	9
2.7	Pomembni tuji jeziki .....	10
<b>3</b>	<b>Zaposljivost</b> .....	<b>12</b>
3.1	Stebri zaposljivosti .....	12
3.2	Znanje tujih jezikov in zaposljivost .....	13
3.3	Podjetništvo in znanje tujih jezikov .....	14
<b>4</b>	<b>Raziskava</b> .....	<b>17</b>
4.1	Metoda pridobivanja in zbiranja podatkov .....	17
4.2	Zastavljene hipoteze .....	17
4.3	Analiza podatkov .....	17
4.4	Preverjanje hipotez .....	28
<b>5</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>31</b>
	<b>Literatura</b> .....	<b>33</b>
	<b>Viri</b> .....	<b>35</b>
	<b>Priloge</b> .....	<b>37</b>

## SLIKE

Slika 1: Velikost anketiranih podjetij .....	18
Slika 2: Dejavnosti anketiranih podjetij .....	19
Slika 3: Stiki podjetij s tujimi trgi .....	19
Slika 4: Pretekle izgube podjetij zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja .....	20
Slika 5: Pomen znanja tujih jezikov .....	21
Slika 6: Pozornost podjetij na tujejezično znanje kandidatov .....	21
Slika 7: Kaj poveča zaposljivost kandidatov? .....	22
Slika 8: Preverjanje tujejezičnega znanja pri kandidatih za zaposlitev .....	23
Slika 9: Načini preverjanja tujejezičnega znanja pri kandidatih .....	23
Slika 10: Katerega kandidata bi podjetje raje zaposlilo .....	24
Slika 11: Ali certifikati povečajo zaposljivost kandidatov? .....	25
Slika 12: Zaželenost znanja več tujih jezikov .....	25
Slika 13: Zaželenost tujih jezikov v podjetjih .....	26
Slika 14: Zaželenost znanja tujih jezikov v posameznih oddelkih .....	27
Slika 15: Zahteva po znanju tujih jezikov v prihodnosti .....	28



## **KRAJŠAVE**

ELAN	Effects of the European Economy of Shortages of foreign Language Skills in Enterprise
EU	Evropska unija
MSP	mala in srednje velika podjetja
PIMLICO	Promoting, Implementing, Mapping Language and Intercultural Communication Strategies
SURS	Statistični urad Republike Slovenije

# 1 UVOD

## 1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

V današnjem času globalizacije nam svet ponuja nešteto neizkoriščenih možnosti, ki pa se skrivajo za nekaj več kot šest tisočimi jeziki. Pogoji, da lahko te možnosti izkoristimo, je znanje tujih jezikov. Danes običajno še zadostuje znanje enega tujega jezika, kar pa že jutri morda ne bo dovolj. Znanje tujih jezikov je tako postalo človekova pomembna kompetenca pri iskanju zaposlitve, hkrati pa je lahko tudi konkurenčna prednost podjetja, ki zaposluje ljudi s takšnim znanjem.

V diplomski nalogi bom opredelila znanje tujih jezikov in zaposljivost. Prav tako bom poskušala predstaviti povezavo med njima ter orisati vlogo Evropske unije na tem področju.

Izkušnje Komisije evropskih skupnosti kažejo, da znanje več jezikov spodbuja kreativnost in inovativnost. Tako se ljudje, ki govorijo več tujih jezikov, zavedajo, da živimo v zelo jezikovno in kulturno diferenciranem svetu, kar jim omogoča, da težave rešujejo na primernejši, boljši način (2008).

Za slovenske iskalce zaposlitve je z vstopom v Evropsko unijo večjezičnost postala že skorajda nuja in ne samo prednost. Slovenija je danes del evropskega prostora, ki s sedemindvajsetimi članicami združuje skoraj petsto milijonov Evropejcev. Ti imajo različno etično, kulturno in jezikovno ozadje, zato je medsebojno sporazumevanje ključnega pomena (Grosman 2008, 182).

Evropska unija omogoča lažje mednarodno sodelovanje za podjetja in lažje iskanje zaposlitve v tujini za posameznike. »Večjezičnost je tako velika prednost vseh tistih, ki želijo evropski prostor izkoristiti v polni meri.« (Šuster Erjavec, Šuster in Novak 2010, 504)

Današnje poslovno okolje namreč spremljajo neizmerna konkurenca, intenzivni informacijski in tehnološki razvoj ter spremenjena struktura trgov. Vse to se dogaja v nepredvidljivem okolju, zato morajo biti podjetja fleksibilna in hitro odzivna na spremembe. To jim v veliki meri omogočajo sposobni in izobraženi zaposleni, ki lahko s svojim znanjem predstavljajo vir konkurenčne prednosti podjetja. To pa predvsem zato, ker je znanje nemogoče posnemati in so zaposleni, kot nosilci znanja, še zmeraj redka dobrina (Lepšina 2008, 343).

Peter Drucker je tako že leta 1999 napovedal, da bo »nova družba družba izobraženih, v kateri bo znanje njen ključni vir in izobraženci prevladujoči del delovne sile« (Mihalič 2006, 110).

V Evropi delodajalci zato zelo cenijo znanje jezikov in komunikacijske spretnosti. Državljeni Evropske unije, ki govorijo več jezikov, lahko v celoti izkoristijo ugodnosti prostega pretoka,

saj so kot takšni zanimivi za bodoče delodajalce in imajo večjo možnost pridobiti zaposlitev kot tisti z neznanjem tujih jezikov (Evropska komisija 2012a).

Kadar ljudje razpolagajo z veliko znanja, so bolj sproščeni, odporni, tolerantni in bolj dojemljivi za spremembe. Te pa vodijo k iskanju najboljših rešitev, ki so v tako kompleksnem gospodarskem in poslovnem svetu zelo pomembne (Kos 2009, 104).

Do znanja lahko pridemo po treh različnih poteh. Ignjatović idr. so kot prvo pot opredelili formalno izobraževanje. To izvajajo institucije za izobraževanje in usposabljanje, ob končanem izobraževanju pa udeleženci pridobijo javno priznane diplome in kvalifikacije.

Znanje lahko pridobimo tudi preko neformalnega izobraževanja, ki se ne odvija znotraj sistema izobraževanja, prav tako pa ni nujno, da po koncu takšnega izobraževanja pridobimo uradne certifikate. Kot tretje navajajo aformalno izobraževanje. To nas vsakodnevno spremlja skozi naše življenje in je pogosto vpeto v drugo aktivnost. Tako je za takšno izobraževanje značilno, da ni nujno, da je namerno (2007, 174).

Po katerikoli poti pridobimo naše znanje, je to vedno ena izmed naših najpomembnejših kompetenc tako na splošno v življenju kot tudi pri iskanju zaposlitve. Samo znanje pa pogosto ni dovolj. Še pomembnejša od znanja samega je sposobnost znati znanje hitro in učinkovito uporabiti. Morda je bolje znati manj in to aktivno, saj se lahko zgodi, da kadar znamo veliko, je to znanje zakopano globoko v spominu in ga nismo sposobni uporabiti, kadar je to potrebno. Ignjatović idr. ugotavljajo, da dajejo delodajalci zadnjih nekaj let večji pomen dejanskim kompetencam kot formalni izobrazbi. Vzrok temu so slabe izkušnje z diplomanti, ki imajo nizko stopnjo sposobnosti uporabiti znanje, pridobljeno v šolah (2007, 233). Formalno pridobljena izobrazba je danes tako le še potreben in ne zadosten pogoj za pridobitev zaposlitve.

## **1.2 Namen in cilji diplomskega dela**

Ključne kompetence in z njimi tudi znanje tujih jezikov postajajo, zlasti v poslovnem svetu, vedno bolj pomembni in zaželeni.

Namen diplomske naloge je s pomočjo domače in tuje literature opredeliti ključne pojme ter s pomočjo analize ugotoviti vpliv znanja oziroma neznanja tujih jezikov na zaposljivost.

Cilj teoretičnega dela diplomske naloge je opredeliti znanje tujih jezikov ter ugotoviti njegovo vlogo pri zaposljivosti v Sloveniji in Evropski uniji.

Cilj empiričnega dela bo ugotoviti kakšne povezave, če sploh, obstajajo med znanjem tujih jezikov in zaposljivostjo. Zanimalo me bo predvsem, ali oziroma kako vpliva v Sloveniji znanje tujih jezikov na pridobitev zaposlitve. V okviru tega dela sem si postavila nekaj hipotez, ki jih bom na koncu s pomočjo analize rezultatov vprašalnikov potrdila ali ovrgla.

Hipoteza 1: Znanje tujih jezikov je pomembna postavka za zaposljivost kandidatov.

Hipoteza 2: V slovenskih podjetjih je najbolj zaželeno znanje angleškega jezika.

Hipoteza 3: Podjetja so pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov.

Hipoteza 4: Podjetja pri kandidatih za zaposlitev redko preverijo znanje tujih jezikov.

Hipoteza 5: Anketirani v podjetjih menijo, da govorne tujejezične spretnosti pri kandidatih povečajo zaposljivost.

Hipoteza 6: Znanje tujih jezikov je najpomembnejše pri zaposlovanju novih kadrov v oddelku prodaje.

Hipoteza 7: Podjetja raje zaposlijo kandidata z znanjem tujih jezikov in manj delovnimi izkušnjami kot kandidata, ki tega znanja nima, a ima delovne izkušnje.

Hipoteza 8: Uradna potrdila o znanju tujih jezikov povečajo zaposljivost kandidatov.

### **1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev**

Diplomsko nalogo sestavljata teoretični in empirični del. V prvem bom uporabila sekundarne vire, torej vso domačo in tujo literaturo, ki bo dostopna.

Empirični del bodo sestavljali primarni viri. Pridobila jih bom s pomočjo anketnega vprašalnika za slovenska podjetja. Ta bo sestavljen predvsem iz vprašanj zaprtega tipa in bo posredovan v spletni obliki na elektronske naslove več kot petstotih slovenskih podjetij. Podatke, pridobljene s pomočjo rešenih vprašalnikov, bom nato analizirala, prikazala v grafični obliki ter opisala. Na podlagi ugotovljenih rezultatov bom potrdila ali ovrgla zgoraj navedene hipoteze.

### **1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela**

Predpostavljam, da so se v Sloveniji tako iskalci zaposlitve kot tudi delodajalci pričeli zavedati pomembnosti znanja tujih jezikov predvsem po vstopu Slovenije v Evropsko unijo.

Predpostavljam, da bo v prihodnosti znanje tujih jezikov ključnega pomena za uspešnost podjetij, ki bodo poslovala na mednarodnih trgih, saj jim bo to predstavljalo temeljni vir konkurenčne prednosti. Znanje tujih jezikov tako ne bo več le zaželeno zmožnost, ampak tudi pogoj za zaposljivost.

Omejitev pri izdelavi diplomske naloge predstavlja predvsem pomanjkanje literature s področij znanja tujih jezikov in zaposljivosti. Kot drugo omejitev pa bi navedla nezainteresiranost podjetij za reševanje anketnih vprašalnikov in s tem posledično tudi oteženo pridobivanje podatkov.

## **2 ZNANJE TUJIH JEZIKOV**

Medkulturna komunikacija je komunikacija med osebami različnih kultur. Za uspešno medkulturno komunikacijo se moramo biti zmožni sporazumevati v določenem jeziku. Kadar je ta jezik naš materni jezik, običajno nimamo težav. Kadar pa je jezik, v katerem se moramo sporazumevati, tuji jezik, moramo biti za uspešno komuniciranje jezikovno kompetentni. To pomeni, da moramo imeti široko znanje o tujem jeziku in ga moramo znati tudi uporabljati.

Haček in Zajc poudarjata, da postajajo v družbi, temelječi na znanju, naložbe v izobraževanje, usposabljanje, raziskovanje in razvoj odločujoč dejavnik razvoja, od katerih imajo koristi tako delodajalci kot delojemalci (2007, 7).

Tudi po mnenju Jakliča je novo znanje, ki je »skupek« raziskovanj in ustvarjalnosti, konkurenčna prednost za posameznika, organizacijo in družbo (2006).

Znanje je namreč predvsem intuitivno in izvira iz misli posameznikov (Sitar 2006, 59), zato ga je nemogoče posnemati in je kot takšno neprecenljivo za nosilca tega znanja.

V tem poglavju bom teoretično opredelila tuji jezik ter definirala in razčlenila pojem znanje. Predstavila bom večjezičnost ter stanje na področju znanja tujih jezikov v Evropi. Na koncu bom orisala vlogo Evropske unije pri učenju in uporabi tujih jezikov ter naštel nekaj najpomembnejših tujih jezikov za slovenske iskalce zaposlitve.

### **2.1 Jezik**

»Jezik je najprimernejša abstrakcija človeških občutkov, misli, hrepenenj ... , ki podobno kot matematika poskuša kar se da verno zaobjeti, opisati, definirati, sporočiti pomen ali bistvo nečesa kar obstaja.« (Kobal 2008, 231) Avtor (prav tam, 232) tudi ugotavlja, da jezik tako odseva kot usmerja človeško ustvarjalnost.

Skozi tisočletja so se jeziki spreminjali, prodrli so novi in izpodrinili stare, ki so nato izumrli. Jeziki so namreč sestavni del identitete narodov in neposredni izraz dogajanja v različnih kulturah. Jezik pa ni le element identitete narodov, temveč tudi posameznika. Je namreč sredstvo, ki omogoča posamezniku, da se vključi v družbo in izraža samega sebe (Mrljak 2011, 12).

### **2.2 Teoretična opredelitev tujega jezika**

Na svetu živi skoraj sedem milijard prebivalcev (SURs 2010), ki govorijo nekaj tisoč jezikov. Evropska unija ima s sedemindvajsetimi članicami triindvajset uradnih jezikov. Poleg teh priznava še več kot šestdeset regionalnih in manjšinskih jezikov (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 6).

Materni jezik je jezik, ki se ga naučimo prvega in v njem razmišljamo. Tuji jezik pa je tisti, ki ni materni in izvira iz druge države oziroma ga ne govorijo v rodni državi posameznika.

Palčič (2005) razlaga: »Danes je znanje tujih jezikov pomembno na številnih področjih človekovega življenja, predvsem pa pri: opravljanju poklica, stalnem strokovnem izpopolnjevanju in spremljanju razvoja izbrane stroke v svetu, nadaljnjem študiju, krepitvi medosebnih in medkulturnih vezi ter narodne identitete, zasebnih potovanjih in preživljanju prostega časa.« Običajno se ljudje v tujem jeziku skušamo naučiti govoriti, poslušati, brati in pisati. Avtor (prav tam) razlikuje med pasivnim in aktivnim znanjem jezika. »Pasivno je veliko manj zahtevno – z njim lahko beremo, prevajamo v slovenščino, govorimo pa samo za silo. Aktivno znanje pa nas usposablja za prevajanje v tuj jezik, gladko govorjenje in pisanje.«

### **2.3 Teoretična opredelitev znanja**

Enotne definicije, kaj je znanje in katere so posamezne dimenzije znanja, ni. Gomezelj-Omerzelova (2010, 39) razlaga, da je znanje večkrat definirano kot mešanica razumevanja, interpretacij in informacij. V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (2008) je znanje definirano kot »(1) celota podatkov, ki si jih nekdo vtisne v zavest z učenjem, študijem // celota znanih, ugotovljenih podatkov o s tvarnosti; (2) z učenjem pridobljeno tako poznavanje besedila, da se to lahko pove, navede // izurjenost, usposobljenost za kako dejavnost; (3) poznavanje nečesa; (4) veščina, spretnost.«

Pri definiranju znanja se lahko opremo tudi na know-that in know-how ter razlike med njima. Know-that pomeni vedeti nekaj in je tradicionalni pogled na znanje. Pri tem mora biti mišljenje posameznika, da ga lahko označimo kot znanje, dokazljivo in resnično (Moser, Mulder in Trout 1998 v Gomezelj-Omerzel 2010, 39).

Know-how pomeni bolj praktično opredelitev znanja oziroma t. i. akcijsko znanje. Pri tem je pomembno kako primerno, učinkovito in uspešno se izvajajo nekatere dejavnosti (Ryle 1949 v Gomezelj-Omerzel 2010, 39).

V okviru organizacije ločimo tri pomembne dimenzije znanja. Prva določa raven, na kateri je znanje, in sicer na ravni posameznika, skupine ali celotne organizacije. Druga ločuje znanje na eksplicitno in implicitno, tretja dimenzija pa zajema praktično znanje (Huysman 2000; Nonaka 1991; Argyris 1993 v Gomezelj-Omerzel 2010, 12).

Eksplicitno in implicitno znanje se med seboj pomembno razlikujeta. Prvo je formalno, sistemsko in kodificirano. Lahko ga kodiramo, povzamemo, ga shranimo in izmenjujemo (Nonaka 1991; Popper 1972 v Gomezelj-Omerzel 2010, 12). Avtorica razlaga (prav tam), da gre za »formalno teoretično znanje, ki ga najdemo v obliki zbirk podatkov, priročnikov, navodil in podobno.« Implicitno ali tiho znanje je visoko osebno, specifično in težko ovrednoteno (Nonaka 1991 v Gomezelj-Omerzel 2010, 12). Je intuitivno in nekodificirano,

zato ga je težko opisati ali prenašati, pridobimo pa ga z izkušnjami (Gomezelj-Omerzel 2010, 12).

Znanje, ki je last posameznikov, je individualno znanje. Običajno je specializirano in specifično (Walsh in Ungson 1991 v Gomezelj-Omerzel 2010, 12). Znanje posameznikov je po mnenju Gomezelj-Omerzelove (2010, 41) »sestavljeno iz njihovih ustvarjenih in organiziranih spretnosti, veščin, izkušenj in vrednot, dokaže pa se z dejanji oziroma ukrepi pri reševanju problemov.«

Skupinsko znanje obstaja med zaprto skupino zaposlenih, medtem ko organizacijsko znanje delijo vsi zaposleni. To znanje se porazdeljuje in prenaša po organizaciji in ga običajno sestavljajo vse našteje oblike znanja (Walsh in Ungson 1991; Glynn 1996 v Gomezelj-Omerzel 2010, 12–13).

Znanje je neoprijemljivo in se od oprijemljivih sredstev razlikuje po naslednjih značilnostih (Stewart 2003 v Gomezelj-Omerzel 2010, 52):

- znanje je javna dobrina in ga lahko uporablja več ljudi hkrati,
- znanje je neodvisno od prostora in je lahko na več mestih hkrati,
- znanje lahko zastara, celo v trenutku lahko izgubi vso vrednost,
- znanje ni redka dobrina in se nenehno ustvarja,
- ustvarjanje znanja je lahko zelo drago, razmnoževanje pa zelo poceni,
- vrednost znanja je težko izmeriti, saj ne moremo zanesljivo izračunati razmerja med stroški pridobivanja znanja in koristmi, ki jih s tem znanjem dobimo.

V spreminjajočem se gospodarskem okolju podjetja vedno bolj težijo k dobro usposobljeni delovni sili. Uspeh organizacij postaja namreč v veliki meri odvisen od učinkovitosti pridobivanja in uporabe znanja. Zato od zaposlenih pričakujejo sposobnost hitrega učenja, reagiranja in prilagajanja (Gomezelj-Omerzel 2010, 65).

Z novimi zaposlitvami, najemanjem zunanjih svetovalcev, na seminarjih, tečajih in podobnih izobraževanjih organizacije pridobivajo novo znanje. »Tako pridobljeno teoretično znanje postane praktično znanje, ko se uporablja za zaznavanje in reševanje težav in ko je sprejeto ter razpršeno po celotni organizaciji.« (Gomezelj-Omerzel 2010, 41)

## **2.4 Večjezičnost**

Leonard Orban, član Evropske komisije, je zapisal: »Sposobnost komuniciranja v več jezikih je velika prednost za posameznike, organizacije in podjetja. Krepi ustvarjalnost, ruši kulturne stereotipe, spodbuja razmišljanje »zunaj ustaljenih okvirov« in lahko pripomore k razvoju inovativnih izdelkov in storitev.« (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 2)

Meta Grosman (2008, 62) meni: »Evropska večjezičnost je hkrati blagoslov in pokora, hkrati uganka in rešitev. Večjezičnost je evropsko dejstvo in evropska vrednota, toda kompleksna in problematična.« Avtorica (prav tam, 165) razlaga, da danes sodobne družbe stremijo h višji



temeljni pismenosti v maternem jeziku, ki je pogoj tako za uspešno osebno in družbeno delovanje posameznikov kot tudi za gospodarsko učinkovitost družb. Trdi (prav tam), da s to potrebo narašča tudi zahteva po pismenosti v več jezikih oziroma večjezični pismenosti.

Evropsko gospodarstvo, ki je nekdanj temeljilo predvsem na industriji, se z leti spreminja v gospodarstvo, ki temelji na znanju. Večjezičnost je zato kompetenca, ki omogoča vstop na nove trge in s tem ustvarja priložnosti za posameznike in podjetja (Lazičić 2011,11).

## **2.5 Znanje tujih jezikov v Evropski uniji**

Lazičić (2011, 11) ugotavlja, da so jeziki v Evropski uniji »ključ do kultur, ki jih posamezne države predstavljajo«.

Služba Evropske komisije za javnomnenjske raziskave Eurobarometer je leta 2001 in leta 2006 izvedla dve raziskavi o znanju jezikov pri evropskih državljanih in njihovem odnosu do tujih jezikov. Ugotovili so, da je odstotek vprašanih, ki poleg maternega govorijo še en tuj jezik, v teh letih naraslo za 3 odstotke, iz 53 odstotkov v letu 2001 na 56 odstotkov v letu 2006. Prav tako je narasel odstotek tistih, ki poleg maternega govorijo dva tuja jezika. Leta 2001 je bilo takšnih anketiranih 26 odstotkov, pet let kasneje pa 28 odstotkov (Evropska komisija, 2012c).

Največ jezikov med članicami v Evropski uniji govorijo Luksemburžani, saj jih kar 99 odstotkov zna vsaj en tuj jezik. Za njimi so Slovaki s 97 odstotki ter Latvijci s 95 odstotki.

Raziskava iz leta 2006 je pokazala tudi, da je enojezična večina prebivalcev v šestih državah članicah. Samo materni jezik na Irskem pozna 66 odstotkov ljudi, v Združenem kraljestvu 62 odstotkov, v Italiji 59 odstotkov, na Madžarskem in Portugalskem 58 odstotkov ter v Španiji 56 odstotkov (Evropska komisija, 2012c).

Raziskava leta 2006 je podala tudi naslednje ugotovitve (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 7–8):

- skupno 84 % anketirancev meni, da bi moral vsak državljan EU poleg maternega jezika govoriti še en tuji jezik. Približno 50 % jih podpira zamisel o znanju maternega in še dveh tujih jezikov;
- 68 % vprašanih meni, da je angleščina najpomembnejši tuji jezik, ki se ga je treba učiti, sledita ji francoščina (25 %) in nemščina (22 %);
- večina Evropejcev meni, da bi se morali otroci začeti učiti tuje jezike v osnovni šoli v starosti med 6 in 12 let;
- glavni razlogi za učenje tujega jezika so povezani s počitnikovanjem ali z delom. 35 % vseh anketirancev želi uporabljati svoje znanje jezika na počitnicah v tujini, 32 % vprašanih se uči jezike, ker jih uporablja pri delu, 27 % pa zato, da bi bili sposobni delati v drugi državi;

- približno 63 % Evropejcev meni, da bi morali regionalni in manjšinski jeziki prejemati več podpore.

Najbolj razširjen materni jezik v Evropski uniji je po podatkih Evropske komisije nemščina, ki jo kot prvi jezik govori 18 odstotkov prebivalcev unije. Sledijo ji angleščina, italijanščina in francoščina, ki so materni jeziki 12–13 odstotkom prebivalcev. Vendar pa je kot prvi tuji jezik najbolj razširjena angleščina, ki jo kot takšno govori 38 odstotkov državljanov EU, nemščino ali francoščino 14 odstotkov, španščino ali ruščino pa 6 odstotkov (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 7).

V Sloveniji po podatkih Jadranke Tuš (2010) 92 odstotkov prebivalcev govori vsaj en tuji jezik, tretjina prebivalcev pa govori tri ali več tujih jezikov. Tako 92 odstotkov Slovencev starih od 25 do 64 govori vsaj en tuji jezik. Od tega jih dva tuja jezika govori 37,2 odstotka ter tri ali več tujih jezikov 34,1 odstotka. Po teh podatkih smo se po znanju tujih jezikov leta 2010 uvrščali na šesto mesto v Evropski uniji.

## **2.6 Vloga Evropske unije**

Evropska unija spodbuja jezikovno in kulturno različnost svojih narodov s podporo poučevanja in učenja njihovih jezikov. Njen cilj je omogočiti državljanom, da bi poleg maternega uporabljali še dva tuja jezika (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 1).

Jeziki, ki jih govori 500 milijonov prebivalcev EU, se razprostirajo po vsej celini. EU priznava to pravico do identitete in spodbuja, da govorimo in pišemo v svojem jeziku. Ob tem sledi tudi cilju tesnejšega povezovanja med članicami. Oba cilja predstavljata geslo EU »Združena v različnosti«. (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 4)

V Listini o temeljnih pravicah Evropske unije, ki so jo evropski voditelji sprejeli leta 2000, pa je zapisano spoštovanje jezikovne in kulturne različnosti. Od takrat je to prepoznavni znak EU (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 9).

Evropska unija svoje državljane spodbuja tudi h učenju tujih jezikov, saj to omogoča selitev in iskanje zaposlitve v drugi državi ter pomaga ustvarjati nova delovna mesta in spodbujati rast. Po mnenju Evropske komisije »znanje drugih jezikov spodbuja tudi medkulturne stike, vzajemno razumevanje in neposredno komuniciranje med posameznimi državljani v vse bolj razširjeni in raznovrstni Uniji.« (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 4)

V sklopu ozaveščanja javnosti o govorečih jezikih v EU in pomenu učenja jezikov vsako leto 26. septembra evropski državljani praznujemo evropski dan jezikov. Ta predstavlja jezikovno različnost kot prednost Evrope in spodbuja učenje jezikov v šoli in zunaj nje (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 12).

Evropska komisija (2012b) želi skupaj s članicami, Evropskim parlamentom in socialnimi partnerji:

- omogočiti državljanom, da se poleg maternega jezika že zgodaj učijo dva tuja jezika,
- ustvariti prijaznejše družbe, kjer različne skupnosti in posamezniki sodelujejo v dialogu,
- okrepiti vlogo jezikov pri izboljšanju zaposljivosti in konkurenčnosti.

Leonard Orban, nekdanji Evropski komisar in današnji član Evropske komisije, je definiral večjezičnost kot »našo sposobnost govoriti jezik drugih in kot sposobnost drugih, da govorijo naš jezik«. Prav tako meni, da ima večjezičnost v EU pomemben vpliv za našo identiteto, naš način razmišljanja, socialna znanja, razumevanje in sprejemanje drugih. Pomembna pa je tudi za naše poklicne poti in gospodarstvo (Šuster Erjavec, Šuster in Novak 2010, 504).

Čeprav je večjezičnost v Evropi dejstvo in vrednota, je hkrati tudi zelo kompleksna in težko uresničljiva. Kljub temu pa je z vidika posameznika večjezičnost skoraj vedno njegova prednost na trgu delovne sile. Edina negativna stran večjezičnosti bi lahko bilo prikrajšanje na drugih področjih zaradi vlaganja časa in denarja v jezikovno znanje (Stabej 2008, 62–68).

Komisija o »ključnih kompetencah« verjame, da bi moral posameznik en tuj jezik obvladati v vseh njegovih razsežnostih, torej v poslušanju, branju, govorjenju in pisanju. Ob tem pa bi moral v še enem tujem jeziku obvladati vsaj branje in poslušanje (Šuster-Erjavec, Šuster in Novak 2010, 503).

Leta 2003 je Evropski svet sprejel pet t. i. »meril uspešnosti«. Ministri so si zadali cilj, da jih izpolnijo do leta 2010. V tem okviru so postopno identificirali osem ključnih kompetenc (European Commission 2004 v Debeljak 2007, 85):

- sporazumevanje v maternem jeziku,
- sporazumevanje v tujih jezikih,
- matematična sposobnost ter osnovne sposobnosti v znanosti in tehnologiji,
- digitalna pismenost,
- učenje učenja,
- socialna sposobnost in državljanska kompetenca,
- smisel za pobudo in podjetništvo,
- kulturna zavest in izražanje.

Evropska unija je leta 2010 začela tudi z informacijsko kampanjo »Znanje jezikov se obrestuje«, s katero spodbuja mala in srednje velika podjetja h rabi tujih jezikov in jim pomaga pri izboljšanju poslovnih priložnosti (Evropska komisija, 2012a).

## **2.7 Pomembni tuji jeziki**

Angleščina je najbolj razširjeni svetovni jezik, saj si brez njega ne moremo več predstavljati našega delovanja in poslovanja. Zahteva delodajalcev po znanju angleškega jezika na srednjih

in višjih položajih je danes že nekaj vsakdanjega, če ne celo samoumevnega. Palčič (2005) meni, da je poleg izkušenj iz življenja, študija in dela za boljše znanje tujega jezika dobro pridobiti katerega izmed certifikatov. »Certifikati Cambridge University vam npr. omogočajo pridobitev potrdil znanja angleščine, kot so First Certificate (FCE), Certificate of Advanced (CAE) in Certificate of Proficiency (CPE), za znanje poslovne angleščine pa so vam na voljo BEC Preliminary, BEC Vantage in BEC Higher certifikati.«

Nemščina je za Slovence še posebej pomembna zaradi bližnje nemško govoreče Avstrije ter malo bolj oddaljene Nemčije kot ene izmed velesil v svetovnem gospodarstvu.

Španščina je v svetovnem merilu na tretjem mestu in je ključnega pomena za uspešno poslovanje v Jugozahodni Evropi in Južni Ameriki. Ne gre pa zanemariti, da je razširjena tudi v Združenih državah Amerike.

Francoščina je še posebej pomembna za francoske delodajalce na slovenskih tleh, kot sta denimo Revoz in Societe Generale. Ti na določenih delovnih mestih zahtevajo in pričakujejo utečeno znanje francoskega jezika. Francoščina nam bo zelo koristila tudi pri sklepanju poslov v Franciji ali jugozahodni Belgiji.

Znanje italijanskega jezika nam lahko pride zelo prav, saj italijanščina postaja vedno bolj popularen jezik, Italijani pa so običajno nepopustljivi glede komuniciranja v njim tujem jeziku. Dodaten razlog za učne ure italijanščine pa je ta, da je to še eno izmed tržišč, ki nam je geografsko zelo blizu in gospodarsko dobro dostopno.

Palčič (prav tam) pa za konec še poudarja: »Naj vam ne bo škoda denarja in časa za izpopolnjevanje znanja tujih jezikov. S tem si boste bistveno povečali vaše možnosti za delovna mesta, ki so najboljše plačana.«

### 3 ZAPOS LJIVOST

Ignjatović idr. (2007, 13) trdijo, da je zaposljivost pogoj za zaposlenost. Po njihovi definiciji je zaposljivost »sposobnost (kompetentnost) ljudi, da jim med delovno kariero in v novih razmerah – kjer je čedalje manj takšnih ugodnih, vseživljenjskih varnih zaposlitev, kakršnim smo bili priča še v bližnji preteklosti – uspe brez večjih težav pridobiti novo delo za lastno preživljanje.«

Torej je delavec zaposljiv, kadar ima vse tiste lastnosti, sposobnosti in znanja, ki jih delodajalci pričakujejo od bodočih zaposlenih in si je zmožen pridobiti novo zaposlitev. Zaposljivost je danes namreč odgovornost posameznika in ne več delodajalca.

Kadar ima veliko ljudi slabše razvito sposobnost za pridobitev zaposlitve se pojavi t. i. problem zaposljivosti. V to skupino spadajo »mladi, delovno še neizkušeni iskalci prve zaposlitve, starejši, nižje izobraženi, preozko kvalificirani, samohranilci, invalidi, imigranti itn.« (Ignjatović idr. 2007, 13).

Na ravni posameznika uspešno prevzemanje poklicnih nalog človeku omogoči ekonomsko in socialno neodvisnost. Ta je temelj za dolgoročno načrtovanje kariere in življenja. Nasprotno pa je neuspešen prehod v zaposlitev oziroma brezposelnost lahko zelo problematična, še toliko bolj, kadar je dolgotrajna. Predvsem z vidika novih kariernih možnosti in negativnih psiholoških posledic. Brezposelnost pa prinaša tudi družbene posledice. Zaradi sprememb v povpraševanju in večje fleksibilnosti trgov delovne sile se spreminja struktura zaposlitvenih priložnosti – predvsem varnost in trajnost zaposlitev (Ignjatović idr. 2007, 38–39).

#### 3.1 Stebri zaposljivosti

Stebri zaposljivosti določajo zaposljivost posameznika. Brezigarjeva razlaga, da so ključnega pomena pri iskanju zaposlitve in predstavljajo tri področja, pri katerih mora posameznik uravnoteženo delovati, da si zagotovi večjo zaposljivost.

Prvi steber predstavljajo znanja, spretnosti in osebnostne značilnosti. Za posameznika so v tem stebru pomembna tista znanja, ki mu omogočajo zaposlitev v večini podjetij: znanje angleškega jezika, obvladovanje Microsoftovih orodij, vozniški izpit B-kategorije. Zaželene spretnosti iskalca zaposlitve so: spretnosti ustnega in pisnega komuniciranja, kreativno in inovativno razmišljanje ter spretnost reševanja težav in sprejemanja odločitev. Pri iskanju zaposlitve so pomembne tudi pozitivne osebnostne lastnosti in vedenje kot npr. »odgovornost in zanesljivost, pozitiven odnos do dela, vestnost, točnost, učinkovitost, delo v timu, pozitivna samopodoba«.

Drugi steber zajema spretnosti trženja in snovanja lastnega razvoja. Posameznik mora spremljati razvojne trende poklicev in hkrati biti toliko fleksibilen, da se bo lahko prilagodil novim razmeram na trgu dela. Zelo pomembno je tudi načrtovanje delovne kariere.

V tretjem stebru so pomembne spretnosti predstavljanja lastnega premoženja. To so spretnosti posameznika, da pokaže in dokaže svoje prednosti, predvsem s preteklim delom in izkušnjami. Če je pri tem uspešen, lahko pridobi zaposlitev, ki si jo želi.

Gradnja stebrov zaposljivosti je vseživljenjski projekt, pri katerem se posameznik sooča z izzivi, ki jih mora osvojiti, da bi bili njegovi stebri trdno zgrajeni (Brezigar 2006 v Veselinovič 2006, 4).

### **3.2 Znanje tujih jezikov in zaposljivost**

V Evropski uniji lahko državljani živijo in delajo tudi v drugih državah članicah, ne le v svoji matični državi. S tem jim je omogočeno, da se preselijo tja, kjer je delo. Znanje tujih jezikov ima pri tem velik pomen, saj posameznikom omogoča, da lahko izkoristijo zaposlitvene priložnosti v vseh sedemindvajsetih državah članicah (Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje 2008, 11).

Znanje tujih jezikov je zato vedno konkurenčna prednost posameznika, tako pri delodajalcu, ko mora znati svoje znanje učinkovito uporabiti, kot tudi v primeru brezposelnosti, ko se znajde na trgu delovne sile in mora svoje znanje učinkovito tržiti.

V obdobju velike ponudbe diplomantov in internacionalizacije trga dela postajajo, po mnenju Ingjatovića idr. (2007, 233), delodajalci vedno bolj izbirčni in vse manj cenijo formalno izobrazbo, ob tem pa vse bolj komunikacijske spretnosti, delovno etiko in osebnostne značilnosti. Na drugi strani pa Angela Ivančič razlaga, da je »dosežena formalna izobrazba najpomembnejša prav ob vstopu v prvo zaposlitev, saj delodajalec nima na razpolago drugih indikatorjev, na podlagi katerih bi lahko ocenjeval prihodnjo produktivnost iskalca prve zaposlitve.« (Thurow 1975 v Ivančič 2010, 15)

Zaposleni lahko s svojim znanjem in sposobnostmi znatno prispevajo h učinkovitosti in fleksibilnosti podjetja v spreminjajočem se gospodarskem okolju. Zaposleni so namreč nosilci znanja in so kot takšni redka dobrina, saj je znanje težko posnemati in je pridobitev, ki zagotavlja konkurenčnost in tržno prednost (Gomezelj-Omerzel 2010, 55).

Leonard Orban, nekdanji komisar za večjezičnost v EU, meni, da se državljani unije z znanjem tujega jezika »lažje vključijo v študijsko ali delovno okolje v drugi državi in lažje razumejo drugo kulturo.« Ker je znanje tujih jezikov zelo zaželeno tudi v poslovnem svetu, se jezikovno kompetentnim posameznikom odpirajo tudi boljše poklicne možnosti (Šušter Erjavec, Šušter in Novak 2010, 504).

Kadar želi posameznik vzdrževati ali povečati svojo zaposljivost, mora nenehno razvijati svoja znanja in sposobnosti ter jih prilagajati spremembam na trgu. Večanje zaposljivosti

pomeni, »da je vse, kar lahko ponudimo možnemu delodajalcu, v koraku s časom, z zahtevami trga« (Mrljak 2011, 10).

V Sloveniji podjetja iščejo kandidate z znanjem jezikov z območij, na katera se širijo. Predstavnica NLB za stike z javnostjo Mojca Strojani pravi, da je sporazumevanje v angleškem jeziku v bančni praksi nekaj vsakdanjega, poleg tega pa zaposlene spodbujajo tudi k učenju jezikov, kot so ruščina, makedonščina idr., ki so pomembni na območjih širitve banke. Boris Dular, direktor kadrovskega sektorja Krke, od novih sodelavcev pričakuje, da aktivno obvladajo vsaj en mednarodni jezik. Nujno je znanje angleškega jezika, zaželeno pa znanje ruskega, slovaškega, češkega, hrvaškega in drugih jezikov, pomembnih za Krkine trge (Hafner 2005).

Raziskava Eurobarometra iz leta 2010, ki je vključevala delodajalce po celi Evropi, kaže, da so pri zaposlovanju diplomantov poleg sektorsko značilnih in računalniških veščin pomembne tudi mehke veščine (angl. softskills). Precejšnje število vprašanih delodajalcev je na vprašanje, katere sposobnosti so pomembne, ko iščejo nove sodelavce, odgovorilo: zmožnost dela v skupini (98 %), prilagajanje novim situacijam (97 %), komunikacijske veščine (96 %) in znanje tujih jezikov (67 %). Več kot 50 % podjetij na mednarodnem trgu pa postavlja znanje tujih jezikov na prvo mesto. Rezultati raziskave so pokazali tudi, da je 28 odstotkov delodajalcev zaposlilo diplomante iz drugih držav članic, 18 odstotkov pa jih je zaposlilo diplomante izven EU. Kot razlog za zaposlovanje diplomantov iz tujine jih je 41 odstotkov navedlo, da so želeli najboljše talente, ki so bili na voljo. Med podjetji, ki večinoma poslujejo mednarodno, jih je 48 odstotkov izjavilo, da je znanje tujih jezikov najbolj pomembna veščina prihodnosti (European Commission 2010).

### **3.3 Podjetništvo in znanje tujih jezikov**

V času, ko je znanje ključni dejavnik uspeha, so organizacije, ki znajo uporabiti obstoječa znanja in poiskati vire novih znanj, med najbolj uspešnimi in konkurenčnimi na trgu (Podobnik 2007, 224).

Znanje tujih jezikov ima pomembno vlogo pri internacionalizaciji podjetja. Po mnenju Irene Marinko (b.l.) je najpomembnejše orodje za zasledovanje poslovnih in znanstvenih informacij. V veliko pomoč je tudi pri vzpostavljanju poslovnih stikov in sodelovanju pri evropskih projektih, zato je zelo zaželeno za delo v domačih in tujih podjetjih.

Nonaka (1991 v Gomezelj-Omerzel 2010, 55) je pomen znanja v ekonomiji utemeljil takole: »V ekonomiji, kjer je edino gotova prav negotovost, je znanje edini nesporni vir trajne konkurenčne prednosti (angl. In an economy where the only certainty is uncertainty, the one sure source of lasting competitive advantage is knowledge).«

Ignjatović idr. (2007, 128) razlagajo, da biti konkurenčen pomeni »biti na isti ali malo višji ravni kot tvoji konkurenti.« Podjetje pa je boljše od konkurentov le takrat, kadar imajo zaposleni znanje, ki ga znajo tudi uporabljati in so se hkrati željni še kaj novega naučiti. Tako si lahko podjetje zagotovi, da se v času, ko ga konkurenca posnema, samo premakne na višjo raven znanja in ustvarjalnosti (Sitar 2006, 57).

Mehki dejavniki konkurenčnosti so (Ignjatović idr. 2007, 232):

- vrednote,
- uporaba in hitrost udejanjanja znanja,
- mreženje, lobiranje, znanje jezikov in pogajalske spretnosti,
- institucije, pravila, upravljanje,
- obvladovanje veščine medkulturnega komuniciranja.

Znanje tujih jezikov je danes neposredna konkurenčna prednost, še posebno v stikih s kulturami, ki cenijo svojo identiteto in to pričakujejo tudi od drugih. (Ignjatović idr. 2007, 234) Znanje tujih jezikov pa je zaželeno tudi zato, ker se z uporabo ne izrabí in ga nosilec lahko uporablja večkrat.

Širjenje globalizacije skozi zadnje desetletje je povzročilo visok nivo konkurenčnosti. Posledično so bila podjetja prisiljena poiskati nove rešitve, ki bi jih naredile konkurenčne. Včasih so zniževali stroške, večali fleksibilnost ali kupovali nove stroje, že nekaj let pa se opirajo na znanje in intelektualni kapital (Mužar 2009, 587).

Sposobnost preživetja podjetja je odvisna predvsem od dveh dejavnikov (Wiig 1997 v Gomezelj-Omerzel 2010, 55):

- od relativne kakovosti znanja in sposobnosti zaposlenih v podjetjih glede na konkurenco in
- od uspešnosti podjetja, da čim bolj izkoristi potencial, ki se skriva v zaposlenih.

Evropska komisija je leta 2007 objavila Poročilo ELAN, ki je bilo prvo poročilo o izgubljenih poslih zaradi slabega znanja jezikov v podjetjih v Evropi. Raziskava je bila opravljena leta 2006 v 1964 malih in srednje velikih podjetjih. Rezultati so pokazali, da se 11 % oziroma 159 teh podjetij zaveda, da so že izgubili posle zaradi slabih jezikovnih in medkulturnih zmožnosti (Evropska komisija 2011b).

Izkazalo se je tudi, da so podjetja, ki uporabljajo vsaj eno od sledečih praks, bolj donosna od povprečnih MSP-jev (Evropska komisija 2011a):

- razvoj jezikovne strategije,
- najemanje maternih govorcev,
- najemanje ljudi z dokazanimi jezikovnimi znanji,
- uporaba jezikovnih strokovnjakov, kot so prevajalci in tolmači.



Študija iz leta 2010, ki je bila opravljena v sklopu projekta PIMLICO, je pokazala, da so se nekatera podjetja zavedla svojih jezikovnih preprek in jih uspešno odpravila. Deset uspešnih podjetij so identificirali kot »najuspešnejša podjetja«. Med njimi je tudi slovensko podjetje FILC, d. d., iz Mengša, vsem desetim pa je skupna obširna in inovativna jezikovna strategija, ki jo uporabljajo pri večini svojih aktivnosti (Evropska komisija 2011a).

## **4 RAZISKAVA**

Poglavje je namenjeno raziskavi »Znanje tujih jezikov in zaposljivost«, ki sem jo opravila v juniju 2012. Namen raziskave je bil ugotoviti, ali po mnenju slovenskih podjetij obstaja povezava med znanjem tujih jezikov in zaposljivostjo ter kakšen vpliv, če sploh, ima znanje tujih jezikov na zaposljivost v Sloveniji. Za pridobitev teh podatkov sem izbrala anketni vprašalnik. Ta je vseboval sedemnajst vprašanj, ki so se navezovala na temo znanja tujih jezikov ter zaposljivosti. Izvedla sem ga v spletni obliki in poslala na 518 elektronskih naslovov podjetij. Te sem pridobila na spletni strani <http://www.sloexport.si/>, saj sem podatke želela pridobiti od podjetij, ki delujejo tudi na tujih trgih. V času od 4. 6. 2012 do 9. 6. 2012, kolikor je trajala raziskava, je bilo vrnjenih 81 vprašalnikov.

### **4.1 Metoda pridobivanja in zbiranja podatkov**

Z namenom pridobiti čim bolj realno stanje na področju znanja tujih jezikov in zaposljivosti, sem se odločila za kvantitativno izvedbo raziskave. Podatke sem pridobila z anketiranjem mednarodno usmerjenih slovenskih podjetij. Anketo je sestavljalo sedemnajst vprašanj, ki so bila zaprtega ali odprtega tipa. Pridobljene podatke sem analizirala ter nato grafično prikazala in opisala v podpoglavju 4.3. V nadaljevanju sledijo v okviru raziskave zastavljene hipoteze, ki jih bom na koncu s pomočjo analize raziskave potrdila ali ovrgla.

### **4.2 Zastavljene hipoteze**

Z zastavljenimi hipotezami predpostavljam, da:

- je znanje tujih jezikov pomembna postavka za zaposljivost kandidatov,
- je v Sloveniji najbolj zaželeno znanje angleškega jezika,
- so podjetja pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov,
- podjetja pri kandidatih za zaposlitev redko preverijo znanje tujih jezikov,
- anketirani v podjetjih menijo, da govorne tujejezične spretnosti pri kandidatih povečajo zaposljivost,
- je znanje tujih jezikov najpomembnejše pri zaposlovanju ljudi v oddelku prodaje,
- podjetja raje zaposlijo kandidata z znanjem tujih jezikov in manj delovnimi izkušnjami kot kandidata, ki tega znanja nima, a ima delovne izkušnje,
- uradna potrdila o znanju tujih jezikov povečajo zaposljivost kandidatov.

### **4.3 Analiza podatkov**

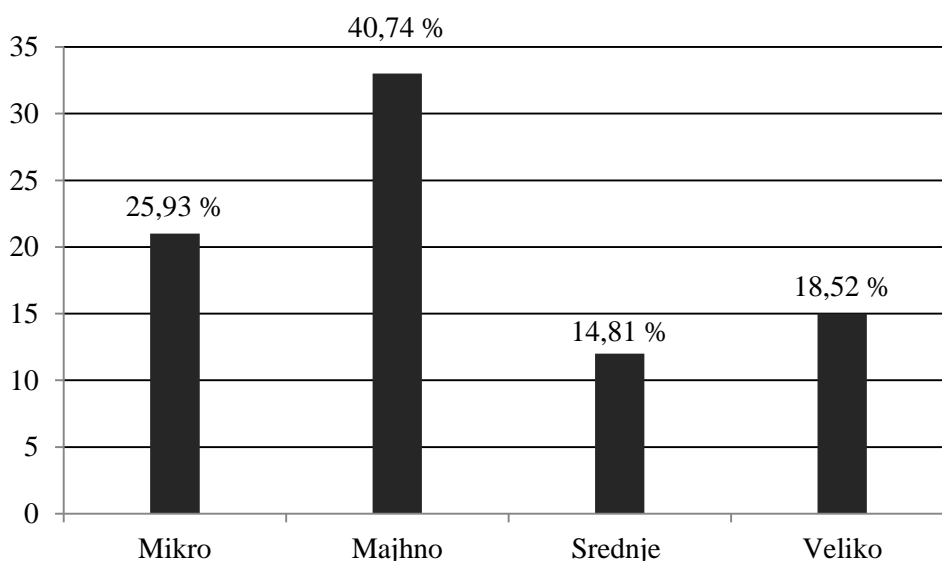
V tem podpoglavju so najprej podani podatki o vzorcu 81 anketiranih podjetij, ki predstavljajo vprašanja od 1 do 4. Nato je podana analiza odgovorov na vprašanja o znanju

tujih jezikov in zaposljivosti. Na vseh grafikonih so rezultati za čim boljše razumevanje podani v številkah in odstotkih.

#### *Podatki o vzorcu*

Prvo vprašanje: »Kako veliko je Vaše podjetje (po Zakonu o gospodarskih družbah)?«

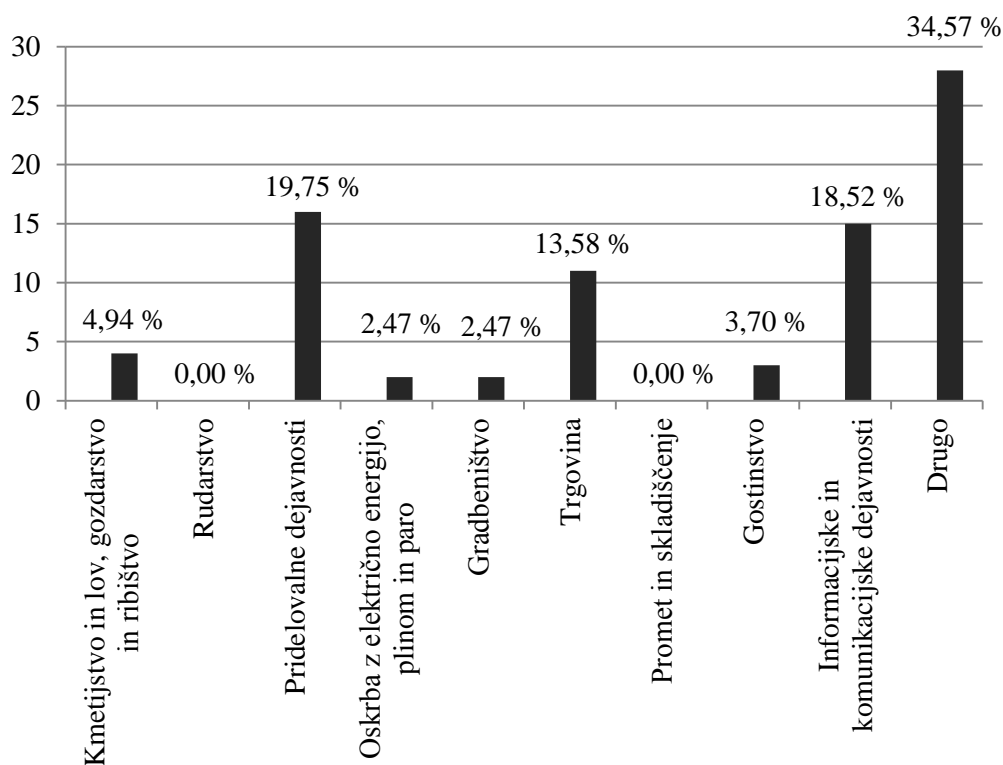
Pri raziskavi je sodelovalo 81 podjetij, ki so bila, glede na opredelitev po Zakonu o gospodarskih družbah, vseh velikosti. Kot prikazuje slika 1, je bilo največ majhnih podjetij in sicer 33 (40,74 %), mikro podjetij je bilo 21 (25,93 %), velikih podjetij 15 (18,52 %) in srednje velikih podjetij 12 (14,81 %).



**Slika 1: Velikost anketiranih podjetij**

Drugo vprašanje: »S katero dejavnostjo se Vaše podjetje ukvarja (po Standardni klasifikaciji dejavnosti)?«

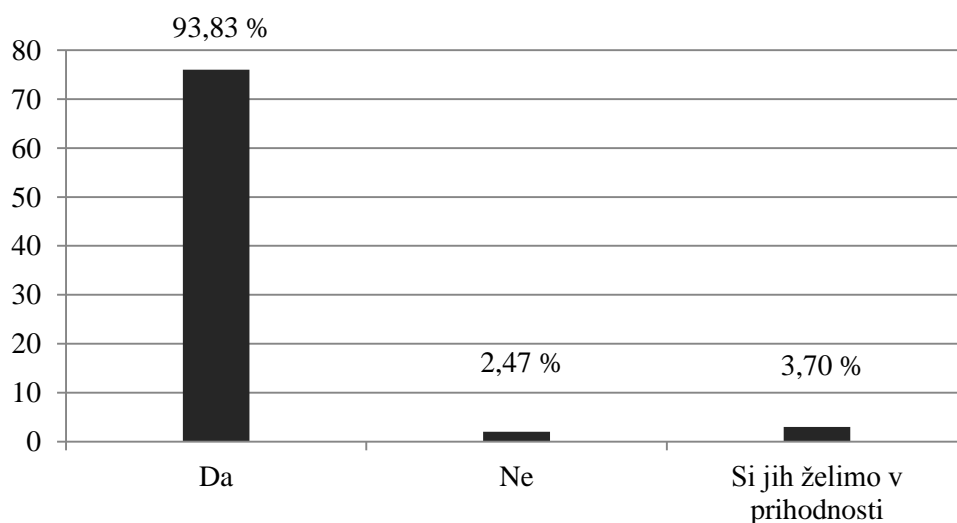
Slika 2 prikazuje dejavnosti podjetij glede na Standardno klasifikacijo dejavnosti. Največ podjetij, kar 28 oziroma 34,57 %, se ne ukvarja z nobeno od naštetih dejavnosti. Njihove dejavnosti so različne: raziskave in razvoj, bančništvo, prevajalstvo in izobraževanje, farmacija, zabavna industrija, pravno svetovanje in turizem. Sledi jim 16 podjetij (19,75 %), ki se ukvarjajo s pridelovalno dejavnostjo, 15 podjetij (18,52 %), ki se ukvarjajo z informacijskimi in komunikacijskimi dejavnostmi, 11 podjetij (13,58 %) se ukvarja s trgovino, 4 podjetja (4,94 %) delujejo na področju kmetijstva in lova ter gozdarstva in ribištva, 3 podjetja (3,70 %) se ukvarjajo z gostinstvom, po 2 podjetji (2,47 %) pa se ukvarjata z oskrbo z električno energijo, plinom in paro ter gradbeništvom. Na področjih rudarstva ter prometa in skladiščenja ne deluje nobeno od podjetij, zajetih v raziskavi.



**Slika 2: Dejavnosti anketiranih podjetij**

Tretje vprašanje: »Ali imate stike tudi s tujimi trgi (proizvodnja/storitve, predstavništva, partnerstva)?«

Pri tem vprašanju me je zanimalo, ali imajo anketirana podjetja stike tudi s tujimi trgi. Analiza je pokazala, da ima kar 76 oziroma 93,83 % podjetij stike tudi s tujimi trgi, kar prikazuje slika 3. Tri podjetja (3,70 %) si teh stikov želijo v prihodnosti, dve podjetji (2,47 %) pa nimata stikov s tujimi trgi.



**Slika 3: Stiki podjetij s tujimi trgi**

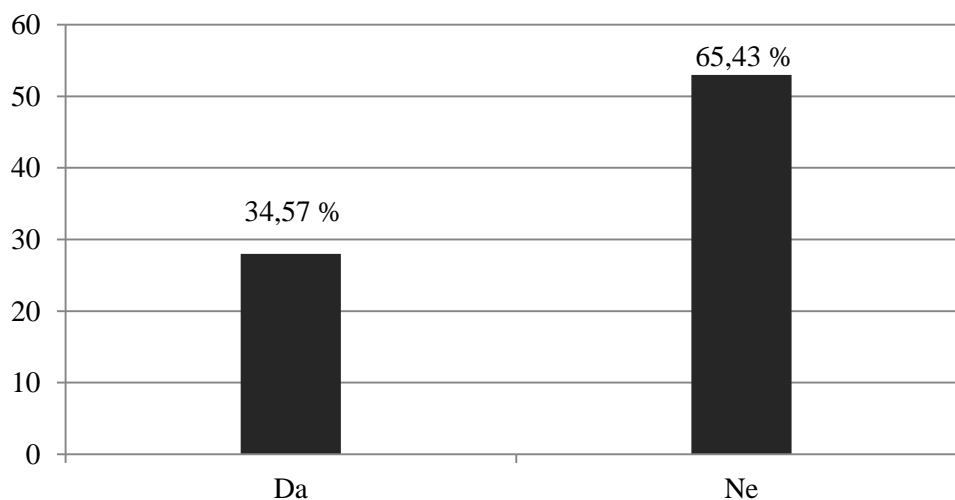
Četrto vprašanje: »Navedite dva za Vas najpomembnejša tuja trga.«

Večina podjetij zajetih v raziskavi deluje tudi na tujih trgih. Sodelujejo z različnimi državami tako znotraj kot tudi zunaj EU. Največ anketiranih podjetij, 23, jih sodeluje z Nemčijo, sledita ji Avstrija s katero sodeluje 19 podjetij in Hrvaška, s katero ima stike 18 podjetij. Veliko podjetij, 15, sodeluje z državami iz Bivše Jugoslavije ter z Italijo, s katero sodeluje 14 podjetij. Poleg teh držav imajo podjetja tudi stike s podjetji iz ostalih držav Evropske unije, predvsem Velike Britanije, Nizozemske, Poljske, Madžarske, Finske, Francije, Belgije, Španije, Grčije in Luksemburga. Izven EU imajo podjetja stike tudi s podjetji iz Združenih držav Amerike, Kanade, Japonske in Tajvana.

#### Analiza podatkov

Peto vprašanje: »Ali ocenjujete, da ste v podjetju že utrpeli kakršnekoli izgube zaradi pomanjkanja znanja tujih jezikov?«

Slika 4 prikazuje oceno podjetij glede preteklih izgub v podjetju zaradi pomanjkanja znanja tujih jezikov. Slabi dve tretjini podjetij oziroma 53 (65,43 %) jih meni, da še niso utrpeli nobenih izgub zaradi pomanjkanja znanja tujih jezikov. Nasprotno jih meni dobra tretjina oziroma 28 podjetij (34,57 %).

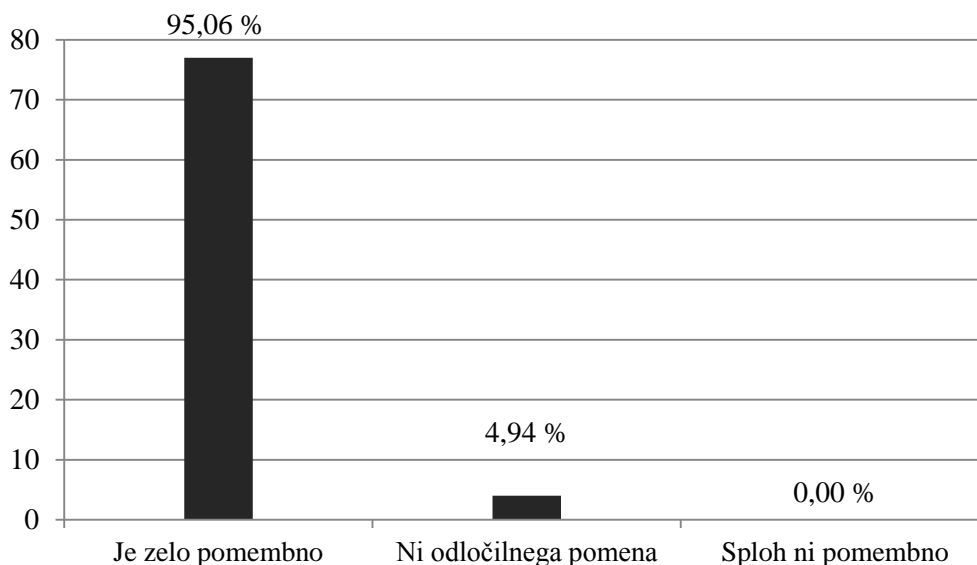


**Slika 4: Pretekle izgube podjetij zaradi pomanjkanja jezikovnega znanja**

Šesto vprašanje: »Kakšen pomen ima znanje enega ali več tujih jezikov za zaposljivost kandidatov v Vašem podjetju?«

S tem vprašanjem sem želela ugotoviti, kako pomembno je znanje tujih jezikov za zaposljivost v slovenskih podjetjih. Slika 5 tako ponazarja, da kar 77 anketiranih (95,06 %) meni, da je v njihovem podjetju znanje tujih jezikov za zaposljivost zelo pomembno, za 4 anketirane (4,94 %) pa znanje tujih jezikov za zaposljivost ni odločilnega pomena. Nihče

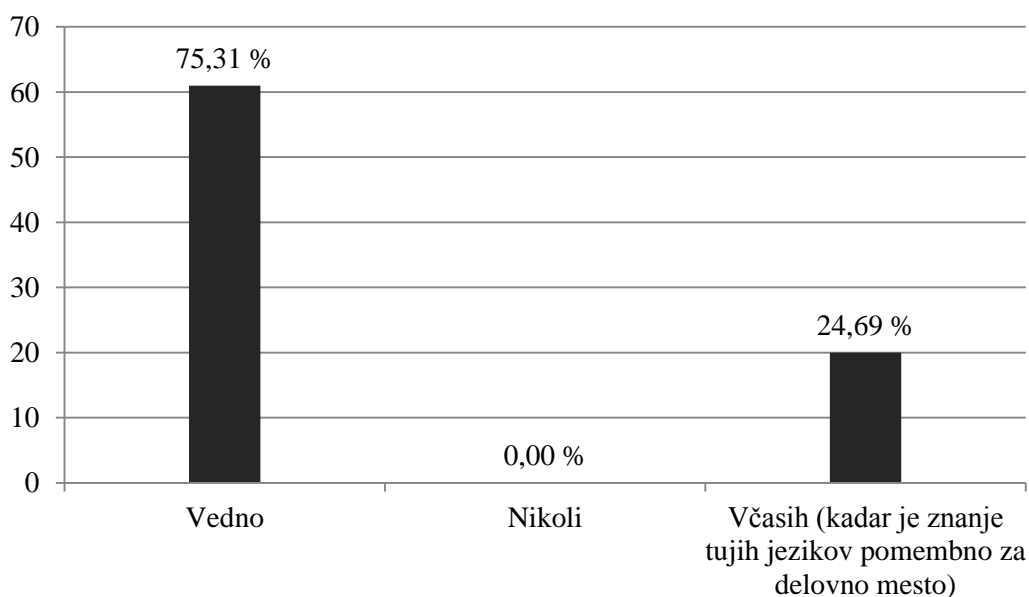
izmed anketiranih ne meni, da znanje tujih jezikov za zaposljivost v njihovem podjetju sploh ni pomembno.



**Slika 5: Pomen znanja tujih jezikov**

Sedmo vprašanje: »Ali ste pri zaposlovanju novih kadrov pozorni na njihovo znanje tujih jezikov?«

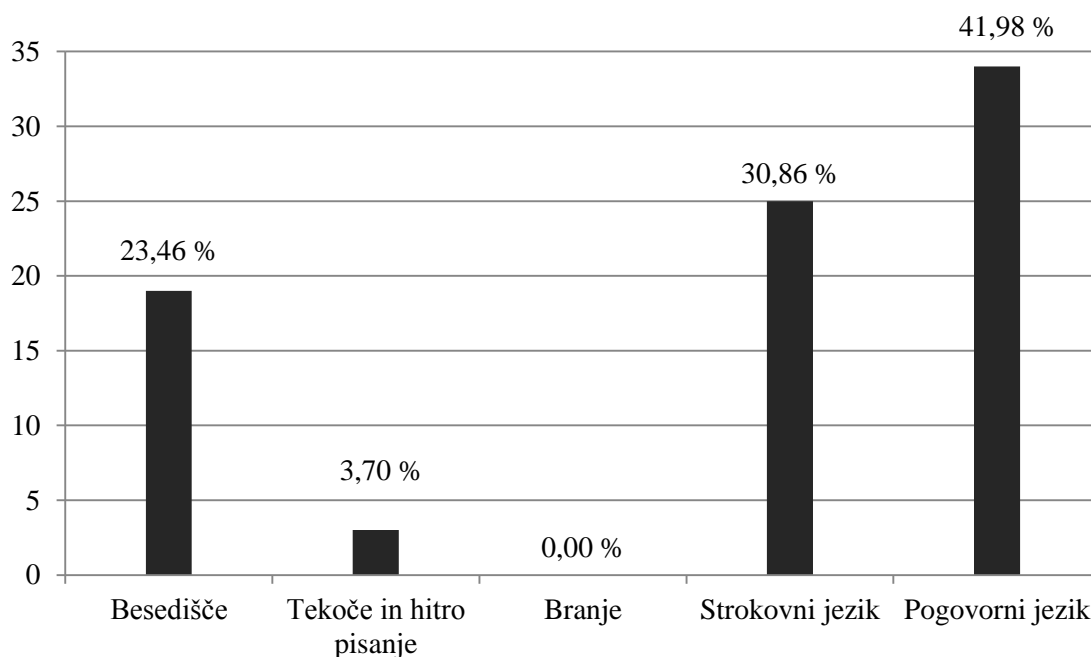
Pri tem vprašanju so anketirani, kot prikazuje slika 6, lahko izbirali med odgovori vedno, nikoli in včasih oziroma kadar je znanje tujih jezikov pomembno za delovno mesto. Znanje tujih jezikov pri kandidatih vedno preverijo v 61 podjetij (75,31 %), včasih pa v 20 podjetjih (24,69 %).



**Slika 6: Pozornost podjetij na tujejezično znanje kandidatov**

Osmo vprašanje: »Kaj od naštetega po Vašem mnenju najbolj poveča zaposljivost kandidatov z znanjem tujih jezikov?«

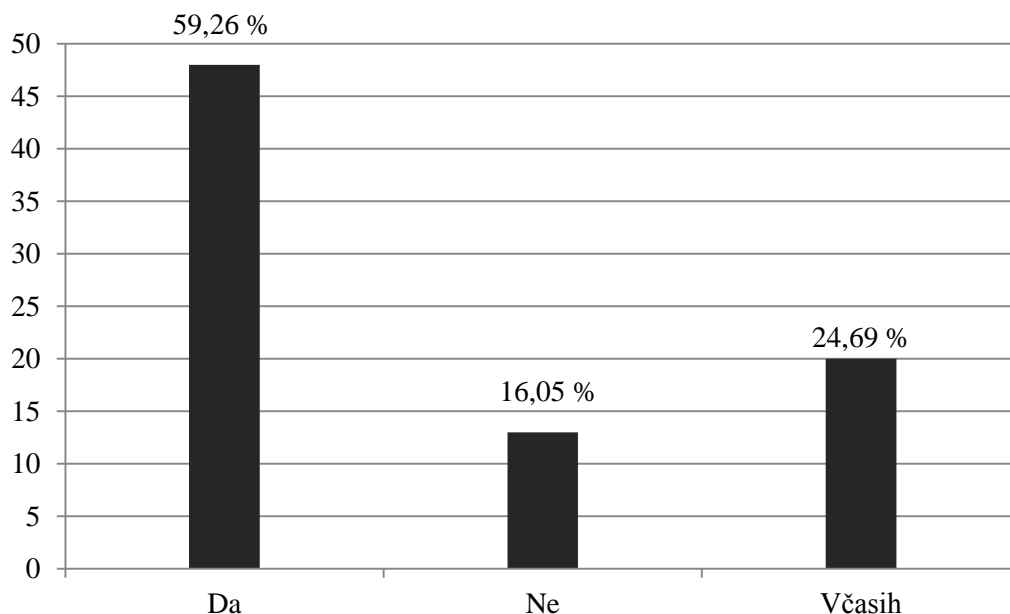
Anketirani so pri tem vprašanju lahko izbirali med petimi različnim sposobnostmi, ki lahko povečajo zaposljivost kandidatov z znanjem tujih jezikov. Slika 7 tako prikazuje, da po mnenju 34 podjetij (41,98 %) najbolj poveča zaposljivost kandidatov tujejezični pogovorni jezik. Sledi mu znanje tujega strokovnega jezika s 30,86 %. Devetnajst anketiranih (23,46 %) je kot sposobnost, ki poveča zaposljivost kandidata, navedlo tujejezično besedišče, tri podjetja (3,70 %) pa so kot takšno navedla tekoče in hitro pisanje v tujem jeziku.



**Slika 7: Kaj poveča zaposljivost kandidatov?**

Deveto vprašanje: »Ali znanje tujih jezikov na razgovoru tudi preverite?«

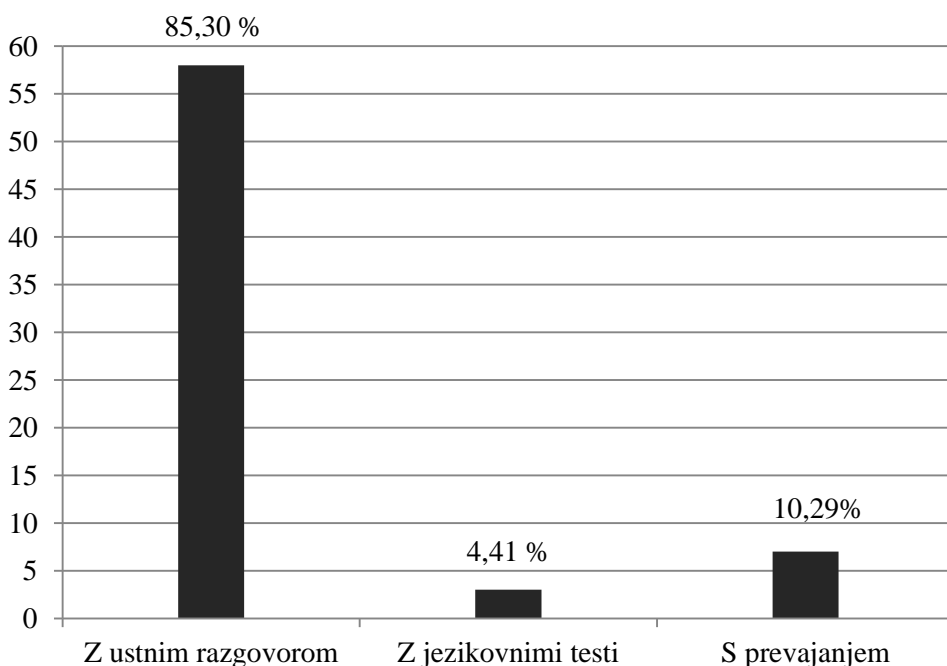
Slika 8 prikazuje, koliko podjetij preveri znanje tujih jezikov pri kandidatih za zaposlitev. Osemindirideset podjetij (59,26 %) jih preveri znanje tujih jezikov, 13 podjetij (16,05 %) ne preverja znanja tujih jezikov pri kandidatih, 20 podjetij (24,69 %) pa znanje tujih jezikov preveri le včasih.



**Slika 8: Preverjanje tujejezičnega znanja pri kandidatih za zaposlitev**

Deseto vprašanje: »Na kakšen način preverite znanje tujih jezikov pri kandidatih?«

Pri tem vprašanju je sodelovalo le 68 podjetij. Tisti, ki so pri prejšnjem vprašanju označili, da ne preverjajo znanja tujih jezikov pri kandidatih, na to vprašanje namreč niso odgovarjali. Tako je s slike 9 razvidno, da 58 podjetij izmed 68 (85,30 %) znanje tujih jezikov pri kandidatih preveri z ustnim razgovorom, 3 podjetja (4,41 %) z jezikovnimi testi ter 7 podjetij (10,29 %) s prevajanjem.

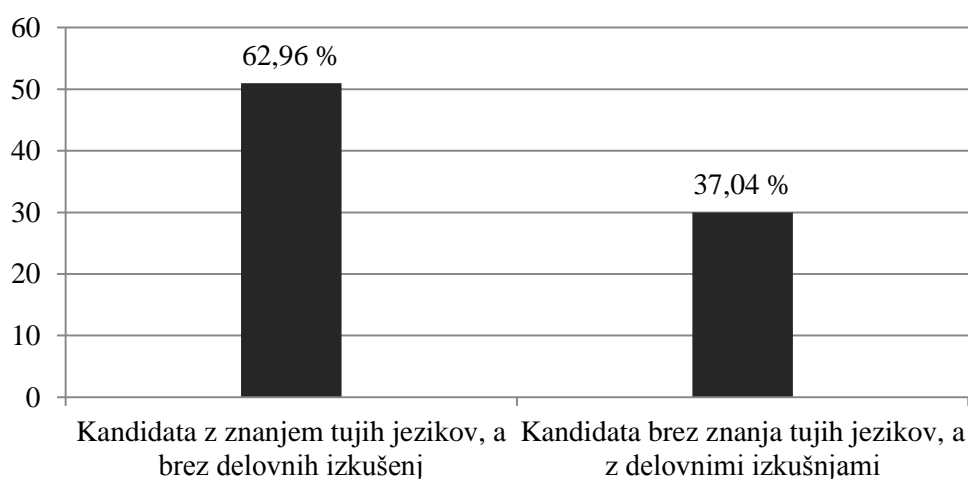


**Slika 9: Načini preverjanja tujejezičnega znanja pri kandidatih**



Enajsto vprašanje: »Prvi kandidat ima znanje več tujih jezikov nima pa delovnih izkušenj. Drugi kandidat nima znanja nobenega tujega jezika ima pa delovne izkušnje. Koga bi raje zaposlili?«

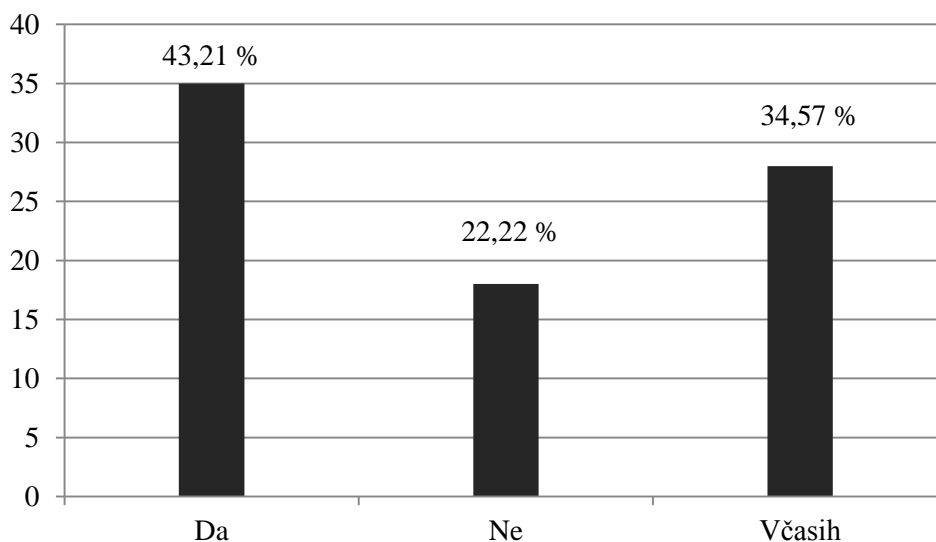
Slika 10 prikazuje dve možnosti, med katerima so se odločali anketirani v podjetjih. Izbrati so namreč morali, katerega izmed dveh kandidatov z različnimi kompetencami bi raje zaposlili. Izmed 81 podjetij bi jih 51 (62,96 %) zaposlilo kandidata z znanjem tujih jezikov, a brez delovnih izkušenj. Drugega kandidata, ki ne bi imel znanja tujih jezikov, a bi imel delovne izkušnje, pa bi zaposlilo 30 podjetij (37,04 %).



**Slika 10: Katerega kandidata bi podjetje raje zaposlilo**

Dvanajsto vprašanje: »Ali uradna potrdila o znanju tujih jezikov (certifikati) povečajo zaposljivost kandidata?«

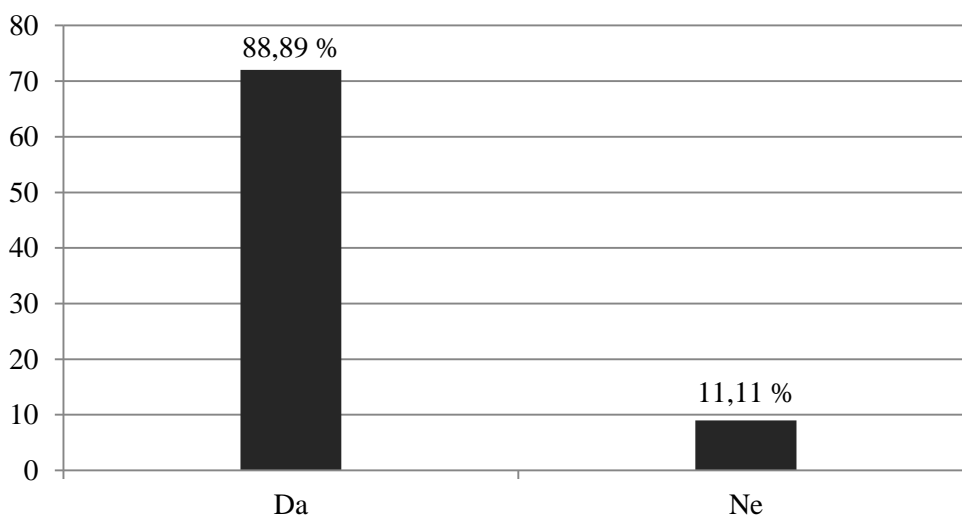
Analiza tega vprašanja je pokazala, da 35 podjetij (43,11 %) meni, da uradna potrdila o znanju tujih jezikov povečajo zaposljivost kandidata. Malo manj, 28 podjetij (34,57 %), jih meni, da certifikati včasih povečajo zaposljivost kandidata, 18 oziroma 22,22 % podjetij pa meni, da certifikati ne povečajo zaposljivosti kandidata. Rezultate prikazuje slika 11.



**Slika 11: Ali certifikati povečajo zaposljivost kandidatov?**

Trinajsto vprašanje: *»Ali je v Vašem podjetju zaželeno znanje več tujih jezikov?«*

Slika 12 prikazuje, koliko podjetij je odgovorilo, da je znanje več tujih jezikov v njihovem podjetju zaželeno in koliko jih je odgovorilo, da ni. Z »da« je odgovorilo kar 72 podjetij (88,89 %), z »ne« pa le 9 oziroma 11,11 %.



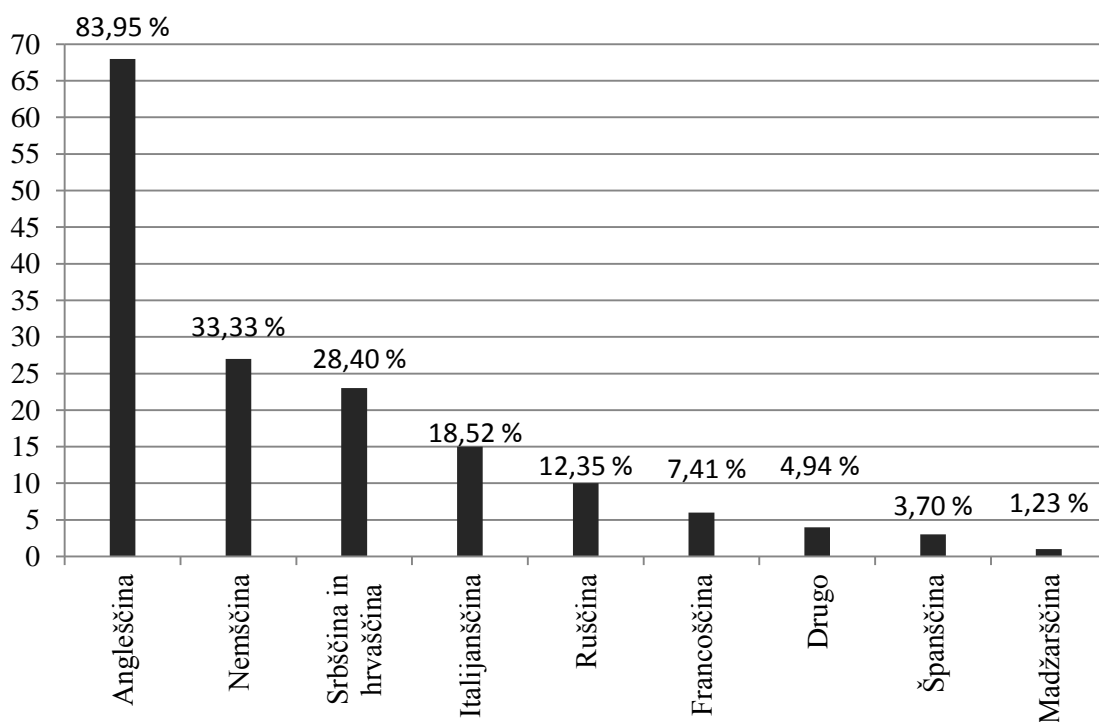
**Slika 12: Zaželenost znanja več tujih jezikov**

Štirinajsto vprašanje: *»Na katerih delovnih mestih je zaželeno znanje več tujih jezikov?«*

Kot že prikazuje slika 12, je v večini podjetij zaželeno znanje več tujih jezikov. Najbolj je, po mnenju 24 podjetij, zaželeno na delovnem mestu komercialist, sledi mu delovno mesto prodajalec z 18 odgovori. Znanje več tujih jezikov je zelo zaželeno tudi na delovnih mestih nabave, managementa ter razvoja in raziskav. Poleg teh delovnih mest so anketirani navedli tudi: svetovanje, vodje projektov, tajništvo, recepcija in strežba, tehnični sekretar, računovodja in prevajalec.

Petnajsto vprašanje: »S številko od 1 do 5 označite zaželenost določenega jezika v Vašem podjetju.« (1 – najmanj zaželeno, 5 – najbolj zaželeno)

Pri tem vprašanju so anketirani lahko številčno ocenili zaželenost določenega jezika v njihovem podjetju. Vsakemu izmed osmih jezikov so določili zaželenost s pomočjo številke. Številka 1 je pomenila, da je jezik v njihovem podjetju najmanj zaželen, številka 5 pa, da je jezik pri njih najbolj zaželen. Možnost drugo je zajemala vse ostale svetovne jezike, ki jih ni bilo mogoče posamezno oceniti. Po zbranih odgovorih sem analizirala rezultate. Zanimalo me je, koliko podjetij je ocenilo posamezen jezik z oceno 5 oziroma najbolj zaželeno. Rezultate sem nato prikazala padajoče na sliki 13. Najvišje se je uvrstila angleščina, saj je od anketiranih podjetij prejela kar 83,95 % glasov kot najbolj zaželen jezik. Sledita ji nemščina s 33,33 % glasov ter srbohrvaščina z 28,40 % glasov kot najbolj zaželen jezik. Najnižje na lestvico se je uvrstila madžarščina, ki je kot najbolj zaželen jezik dobila le 1,23 % glasov.

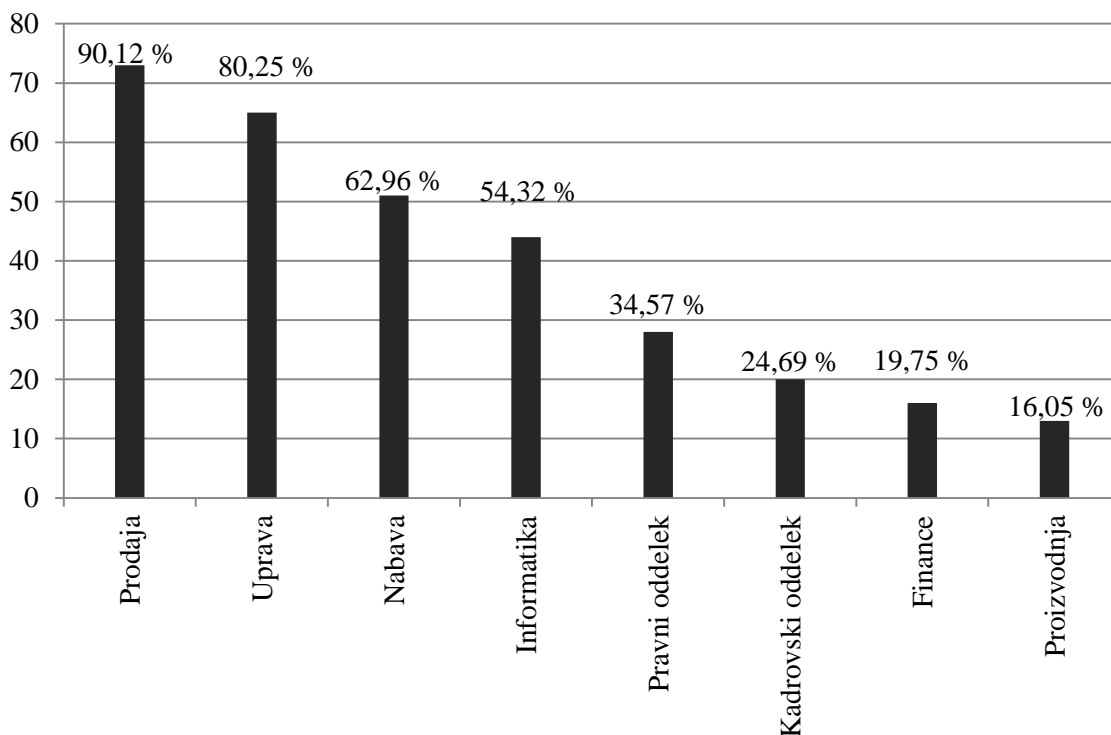


**Slika 13: Zaželenost tujih jezikov v podjetjih**

Šestnajsto vprašanje: »S številko od 1 do 5 označite pomembnost znanja tujega jezika v posameznih oddelkih.« (1 - najmanj pomembno, 5 - najbolj pomembno)

Slika 14 prikazuje pomembnost znanja tujih jezikov v posameznih oddelkih podjetij. Anketirani so lahko za vsakega izmed osmih oddelkov določili, kako pomembno je znanje tujih jezikov v določenem oddelku. S številko 1 so označili oddelk, za katerega so menili, da je v njem znanje tujih jezikov najmanj pomembno, s številko 5 pa tistega, za katerega so menili, da je znanje tujih jezikov v njem najbolj pomembno. Podatke sem nato analizirala tako, da sem za vsak oddelk izračunala, koliko glasov je dobil kot oddelk, za katerega je znanje tujih jezikov najbolj pomembno. Izkazalo se je, da je znanje tujih jezikov najbolj

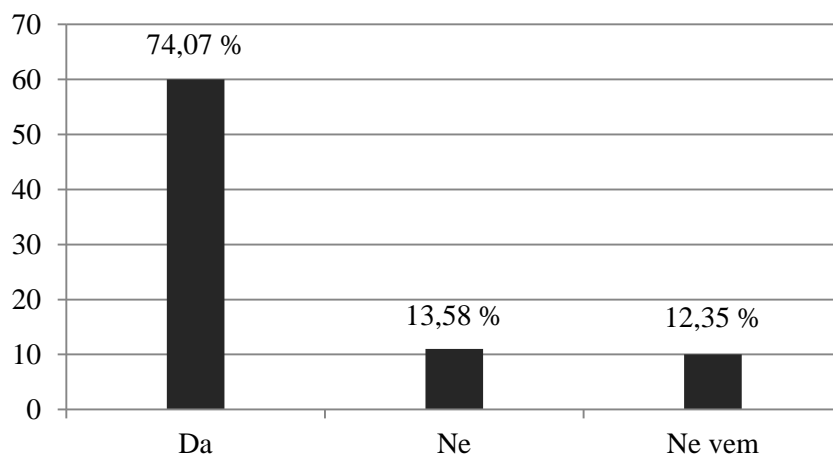
pomembno v oddelku prodaje s 73 glasovi (90,12 %). Sledita mu uprava s 65 glasovi (80,25 %) ter na tretjem mestu oddelek nabave z 51 glasovi (62,96 %). Znanje tujih jezikov je najmanj pomembno v proizvodnji s 13 glasovi (16,05 %).



**Slika 14: Zaželenost znanja tujih jezikov v posameznih oddelkih**

Sedemnajsto vprašanje: »Ali ocenjujete, da bo zahteva v Vašem podjetju po znanju tujih jezikov v prihodnosti večja?«

Slika 15 prikazuje mnenje podjetij o zahtevi po znanju tujih jezikov v njihovem podjetju v prihodnosti. Ocenili so lahko, ali bo zahteva po znanju tujih jezikov v prihodnosti v njihovem podjetju večja ali ne. Možen je bil tudi odgovor ne vem. Večina podjetij, 60 oziroma 74,07 %, ocenjuje, da bo zahteva po znanju tujih jezikov v njihovem podjetju v prihodnosti večja. Nasprotno jih meni 11 oziroma 13,58 %, za odgovor ne vem pa se je odločilo 10 podjetij (12,35 %).



**Slika 15: Zahteva po znanju tujih jezikov v prihodnosti**

#### **4.4 Preverjanje hipotez**

##### *Hipoteza 1*

Znanje tujih jezikov je pomembna postavka za zaposljivost kandidatov.

Z zastavljeno hipotezo sem predvidevala, da je znanje tujih jezikov pomembna postavka pri zaposljivosti kandidatov v Sloveniji. Hipotezo potrjujem, saj je znanje tujih jezikov po mnenju 95,06 % slovenskih podjetjih zelo pomembno za zaposljivost kandidatov. Le 4,94 % anketiranih je navedlo, da to znanje za zaposljivost v njihovem podjetju ni odločilnega pomena, nihče pa ga ni označil kot nepomembno.

##### *Hipoteza 2*

V slovenskih podjetjih je najbolj zaželeno znanje angleškega jezika.

Pri tej hipotezi sem predvidevala, da je v anketiranih podjetjih najbolj zaželen jezik angleščina. Angleščino je kot najbolj zaželen jezik označilo 83,95 % podjetij. S 33,33 % glasov kot najbolj zaželen jezik ji sledi nemščina ter nato z 28,40 % srbsščina in hrvaščina. S temi ugotovitvami potrjujem to hipotezo.

##### *Hipoteza 3*

Podjetja so pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov.

S to hipotezo sem želela ugotoviti, ali so podjetja pri zaposlovanju novih kadrov pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov. Po zbranih odgovorih sem ugotovila, da je 75,31 % podjetij vedno pozornih na znanje tujih jezikov, navedeno v prijavi dokumentaciji, ter da jih je 24,69 % na to pozorno, kadar je znanje tujih jezikov pomembno za razpisano

prosto delovno mesto. Nihče izmed anketiranih ni nikoli pozoren na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov. S temi ugotovitvami potrjujem tretjo hipotezo.

#### *Hipoteza 4*

Podjetja pri kandidatih za zaposlitev redko preverijo znanje tujih jezikov.

Čeprav so podjetja pozorna na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov, pa sem pri tej hipotezi predvidevala, da to znanje le redko preverijo. To hipotezo moram ovreči, saj 59,26 % podjetij znanje tujih jezikov na razgovoru tudi preveri. Včasih ga preveri 24,69 % podjetij, ne preveri pa ga le 16,05 % podjetij.

#### *Hipoteza 5*

Anketirani v podjetjih menijo, da govorne tujejezične spretnosti pri kandidatih povečajo zaposljivost.

S to hipotezo sem želela ugotoviti, katere jezikovne kompetence pri tujih jezikih pri kandidatih povečajo zaposljivost oziroma če so to predvsem govorne tujejezične spretnosti. Hipotezo potrjujem, saj je raziskava pokazala, da po mnenju 41,98 % anketiranih zaposljivost kandidatov povečajo tujejezične pogovorne spretnosti. Sledijo mu strokovni jezik s 30,86 %, poznavanje besedišča s 23,46 % ter tekoče in hitro pisanje s 3,70 %. Branje po mnenju podjetij ne poveča zaposljivosti kandidatov.

#### *Hipoteza 6*

Znanje tujih jezikov je najpomembnejše pri zaposlovanju novih kadrov v oddelku prodaje.

Potreba po znanju tujih jezikov je v posameznih oddelkih podjetja različna. S Hipotezo 6 sem predvidevala, da je ta v oddelku prodaje največja, kar bi pomenilo, da je znanje tujih jezikov najpomembnejše pri zaposlovanju novih kadrov v oddelku prodaje. Hipotezo potrjujem, saj kar 90,12 % podjetij meni, da je znanje tujih jezikov najpomembnejše pri zaposlovanju novih kadrov v oddelku prodaje.

#### *Hipoteza 7*

Podjetja raje zaposlijo kandidata z znanjem tujih jezikov in brez delovnih izkušenj, kot kandidata, ki tega znanja nima, a ima delovne izkušnje.

Pri tej hipotezi me je zanimalo kandidata s katerimi sposobnostmi bi podjetje raje zaposlilo. Predvidevala sem, da bi podjetja raje zaposlila kandidata z znanjem tujih jezikov, a brez delovnih izkušenj in raziskava je moja predvidevanja potrdila. Takšnega kandidata bi zaposlilo 62,96 % anketiranih, kandidata brez znanja tujih jezikov, a z delovnimi izkušnjami pa 37,04 % anketiranih.

### *Hipoteza 8*

Uradna potrdila o znanju tujih jezikov povečajo zaposljivost kandidatov.

S to hipotezo sem želela ugotoviti, ali uradna potrdila o znanju tujih jezikov oziroma certifikati povečajo zaposljivost kandidatov. Hipoteza je potrjena, saj 43,21 % podjetij meni, da certifikati povečajo zaposljivost kandidatov, odgovor včasih pa je navedlo 34,57 % podjetij. Da certifikati ne povečajo zaposljivosti, meni 22,22 % anketiranih.

## 5 SKLEP

Današnje gospodarske razmere na slovenskem trgu zahtevajo od podjetij iznajdljivost, fleksibilnost ter prodor na tuje trge. To troje jim omogoča obstanek v časih, zaznamovanih z nenehnimi spremembami. Tega pa podjetja ne bi bila zmožna brez svojih zaposlenih. Tista podjetja, ki se zavedajo, da so zaposleni v času globalizacije in gospodarske krize, lahko odločilnega pomena za uspeh podjetja, želijo imeti v svojih vrstah zaposlene z obilo znanja, ki postaja temeljni vir konkurenčne prednosti. Vsakodnevno se na tujih trgih ponujajo nove poslovne priložnosti in ugodnejše gospodarske razmere za slovenska podjetja. Da pa bi jih lahko le-ta v polni meri izkoristila, potrebujejo zaposlene z znanjem tujih jezikov, ki so za podjetja, ki delujejo tudi na mednarodni ravni, nepogrešljivi.

Prav v času krize, v kateri Slovenija danes je, je lahko znanje tujih jezikov znatna prednost za iskanje zaposlitve. Iskalcem zaposlitve »vrata« niso odprta samo v domovini, ampak tudi v tujih državah. Z vstopom v Evropsko unijo nam je, kot državljanom le-te, olajšano iskanje in pridobitev zaposlitve v katerikoli državi članici. EU prav zato intenzivno spodbuja učenje tujih jezikov in vsako leto praznuje Evropski dan jezikov. Cilj EU je, da bi vsak državljan poleg maternega jezika obvladal še dva tuja jezika. Danes smo žal še kar daleč od tega cilja. Zato pa imajo tisti, ki so večjezični, večje možnosti za pridobitev zaposlitve, saj so raziskave (European Commission 2010) pokazale, da več kot 50 % podjetij, ki delujejo na mednarodnem trgu, postavlja pri zaposljivosti na prvo mesto znanje tujih jezikov, več kot četrtina teh podjetij pa zaposluje kandidate tudi iz drugih držav članic.

Vpogled na stanje v Sloveniji sem dobila z izvedeno raziskavo v slovenskih podjetjih, ki imajo na kakršenkoli način stik s tujimi trgi. Rezultati, ki sem jih pridobila, morda odstopajo od realnega stanja v Sloveniji, saj mi je na anketni vprašalnik odgovorilo le nekaj več kot šestina podjetij. Po analizi rezultatov je bila ovržena le ena moja hipoteza, in sicer da podjetja pri zaposlovanju novih kadrov redko preverijo znanje tujih jezikov. Izkazalo se je, da le manj kot petina podjetij pri kandidatih nikdar ne preveri znanja tujih jezikov. Ostale hipoteze so potrjene. V Sloveniji se podjetja namreč zavedajo pomena znanja tujih jezikov, zato je to pomembna postavka pri zaposljivosti kandidatov. Posledično so v podjetjih pozorni na v dokumentaciji navedeno znanje tujih jezikov. Z ozirom na to, da je angleščina zelo razširjen in popularen jezik, me ne preseneča, da je kot takšna najbolj zaželeno tudi v slovenskih podjetjih. Prav tako sem ugotovila, da so pri znanju tujih jezikov najbolj pomembne govorne spretnosti, na kar pa bi bilo dobro opozoriti izobraževalne ustanove, ki to večščino še vedno precej zapostavljajo. Kljub predvidevanju, da podjetja raje zaposlijo kandidata z znanjem tujih jezikov, a brez delovnih izkušenj kot kandidata, ki tega znanja nima, a ima delovne izkušnje, me je presenetil kar visok odstotek v prid prvemu kandidatu. To le še dodatno potrjuje, da ima znanje tujih jezikov pomembno vlogo pri zaposljivosti kandidatov in da so podjetja na to zelo pozorna. Za iskalce zaposlitve pa ne zadostuje le znanje tujih jezikov. Njim v prid je dobro



pridobiti tudi uradna potrdila oziroma certifikate o znanju tujih jezikov uglednih izobraževalnih ustanov.

Znanje tujih jezikov je za posameznike prednost, ki omogoča premostitev jezikovnih ovir ter s tem tudi lažjo pridobitev zaposlitve. Iskalci zaposlitve z znanjem tujih jezikov so na trgu dela zaželeni, kar jih pri iskanju zaposlitve postavlja pred tiste, ki tega znanja nimajo, a imajo delovne izkušnje. Znanje tujih jezikov je vse bolj cenjena sposobnost, saj prinaša konkurenčno prednost tako posameznikom na trgu dela kot tudi podjetjem na svetovnem gospodarskem trgu. Znanje tujih jezikov postaja, tudi v Sloveniji, pogoj za zaposljivost.

## LITERATURA

- Argyris, Chris. 1993. *Knowledge for action*. San Francisco, CA: Jossey – Bass.
- Brezigar, Sara. 2006. Zaposljivost je odgovornost posameznika. *Finance* 10, 16. januar, 26.
- Debeljak, Peter. 2007. Model ključnih kompetenc v kontekstu koncepta vseživljenjskega učenja in demokratična kultura v EU. V *SLOVENIJA v evropski družbi znanja in razvoja*, ur. Miro Haček, Drago Zajc, 81–91. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Evropska komisija, Generalni direktorat za komuniciranje. 2008. *Govoriti za Evropo: Jeziki v Evropski uniji*. Luxembourg:Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
- Evropska komisija. 2012a. *Jeziki in zaposlitev*. [Http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/languages-for-business\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/languages-for-business_sl.htm) (9. 4. 2012).
- Evropska komisija. 2012b. *Jeziki in določena področja*. [Http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/languages-in-specific-areas\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/languages-in-specific-areas_sl.htm) (9. 4. 2012).
- European Commission. 2004. *Key competences for lifelong learning - A European reference framework*. Bruselj: European Commission.
- Glynn, Mary A. 1996. Inovativegenius: a framework for relating individual and organizational intelligence to innovation. *Academy of Management Review* 21 (4): 1081–1111.
- Gomezelj Omerzel, Doris. 2010. *Podjetništvo in znanje*. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Grosman, Meta. 2008. Slovenščina in tuji jeziki – s stališča učenca. V *Jeziki v izobraževanju: zbornik prispevkov konference*, ur. Milena Ivšek, 165–174. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Haček, Mirko in Drago Zajc. 2007. *SLOVENIJA v evropski družni znanja in razvoja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Hafner, Andraž. 2005. *Dobro znanje tujih jezikov korak do zaposlitve*. [Http://www.finance.si/151043](http://www.finance.si/151043) (24. 4. 2011).
- Huysman, Marleen. 2000. An organizational learning approach to the learning organization. *European Journal of Work on Organizational Psychology* 9 (2): 133–145.
- Ignjatović, Miroljub, Anton Kramberger, Samo Pavlin, Marjan Svetličič, Darja Štark in Martina Trbanc. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji- analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Založba FDV.
- Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
- Jaklič, Marko. 2006. Pomen znanja v družbi. V *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju*, ur. Stane Možina, Jure Kovač, 13–24. Maribor: Založba Pivec.
- Kobal, Damjan. 2008. Logos-Lepota besede in moč argumenta. V *Jeziki v izobraževanju: zbornik prispevkov konference*, ur. Milena Ivšek, 231-238. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Komisija evropskih skupnosti. 2008. *Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij - Večjezičnost*:

- prednost Evrope in skupna zaveza*. [Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0566:FIN:SL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0566:FIN:SL:HTML) (23. 1. 2012).
- Kos, Marko. 2009. *Pot Slovenije k odličnosti: izgledi in ovire: razkrinkavanje iluzij o odličnosti v prelomni dobi*. Ljubljana: Nova revija.
- Lazičič, Dragan. 2011. *Jezikovne kompetence kot dejavnik konkurenčnosti podjetij*. Zaključna projektna naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Lepšina, Alijana. 2008. *Strategija managementa človeških virov v javnem zavodu*. V *FREM'08: Festival raziskovanja ekonomije in managementa: Znanje: teorija in praksa*, CD-ROM, 343–350. Koper: Fakulteta za management.
- Marinko, Irena. B. 1. *Znanje tujih jezikov je podlaga za internacionalizacijo*. [Http://www.fpmonitor.si/znanje-tujih-jezikov-je-podlaga-za-internationalizacijo](http://www.fpmonitor.si/znanje-tujih-jezikov-je-podlaga-za-internationalizacijo) (15. 5. 2011).
- Mihalič, Renata. 2006. *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner d.n.o.
- Moser, Paul K., Dwayne H. Mulder in J. D. Trout. 1998. *The theory of knowledge: a thematic introduction*. New York: Oxford University Press.
- Mrljak, Marija. 2011. *Evropski jeziki in konkurenčnost*. Diplomsko delo, B&B – Višja strokovna šola.
- Mužar, Alenka. 2009. *Izobraževanje in menedžment znanja v podjetjih*. V *FREM'08: Festival raziskovanja ekonomije in managementa: Znanje: teorija in praksa*, CD-ROM, 587-595. Koper: Fakulteta za management.
- Nonaka, Ikujiro. 1991. *The knowledge creating company*. *Harward Business Review* 69 (6): 96 – 104.
- Palčič, Damjan. 2005. *Pomen znanja tujih jezikov*. [Http://www.finance.si/115400/Pomen\\_znanja\\_tujih\\_jezikov](http://www.finance.si/115400/Pomen_znanja_tujih_jezikov) (25. 1. 2012)
- Podobnik, Iris. 2007. *Vpliv organizacijske kulture na prenos znanja*. V *FREM'07: Festival raziskovanja ekonomije in managementa: Znanje: teorija in praksa*, CD-ROM, 224-231. Koper: Fakulteta za management.
- Popper, Karl R. 1972. *Objective knowledge: an evolutionary approach*. Oxford: Clarendon Press.
- Ryle, Gilbert. 1949. *Concept of mind*. London: Hutchinson.
- Sitar, Aleša Saša. 2006. *Oblike in razsežnosti znanja v organizaciji*. V *Menedžment znanja: znanje kot temelj razvoja: na poti k učečemu se podjetju*, ur. Stane Možina, Jure Kovač, 55-69. Maribor: Založba Pivec.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 2008. Ljubljana: DZS
- Stabej, Marko. 2008. *Večezičnost: vojna, tekma, sožitje?* V *Jeziki v izobraževanju: zbornik prispevkov konference*, ur. Milena Ivšek, 61-69. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
- Stewart, Thomas A. 2003. *Intellectual capital: the new wealth of organization*. London: Brealj.

Šušter Erjavec, Hana, Marija Šuster in Jana Novak. 2010. Vpliv znanja tujih jezikov na zaposljivost mladih. V *Poslovne strategije in izzivi sodobnega sveta*, ur. Marjeta Nosan in Ksenija David, 502-509. Celje: Poslovno komercialna šola.

Thurow, Lester C. 1975. *Generating inequality: Mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: BasicBooks, Inc.

Veselinovič, Nina. 2006. *Zaposljivost mladih iz občine Cerklje na Gorenjskem*. Diplomsko naloga, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

Walsh, James P. in Gerardo R. Ungson. 1991. Organizational memory. *Academy of Management Review* 16 (1): 57 – 91.

Wiig, Karl M. 1997. Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long Range Planning* 30 (3): 399 – 405.

## VIRI

Evropska komisija. 2012c. *Javnomnenjska raziskava Eurobarometer*.

[Http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/eurobarometer-survey\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/languages/languages-of-europe/eurobarometer-survey_sl.htm) (23. 1. 2012).

European Comission. 2010. *Eurobarometer on graduate employability: Employers value teamwork, adaptability, communication and language skills*.

[Http://ec.europa.eu/education/news/news2685\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news2685_en.htm) (21. 4. 2011).

Evropska komisija. 2011a. *Znanje jezikov se obrestuje: Dokazi iz raziskav*.

[http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research/index\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research/index_sl.htm) (23. 1. 2012).

Evropska komisija. 2011b. *Poročilo o strategijah jezikovnega upravljanja in najboljši praksi v evropskih MSP: projekt PIMLICO*. [http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/pimlico-summary\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/pimlico-summary_sl.pdf) (11. 4. 2012).

SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2010. *Svetovni dan prebivalstva 2010*.

[Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3266](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3266) (25. 1. 2012)

Tuš, Jadranka. 2010. *Evropski dan jezikov*. [Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3421](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3421) (6. 5. 2011).



## **PRILOGE**

Priloga 1     Anketni vprašalnik za podjetja



## ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni!

Moje ime je Urša Gorišek in sem študentka Fakultete za management Koper. Diplomsko delo, ki ga pišem, ima naslov *Znanje tujih jezikov in zaposljivost*. Ugotovitev diplomskega dela ne želim opreti samo na že opravljene raziskave, ampak podatke pridobiti in analizirati tudi sama. Zato Vas vljudno prosim, da izpolnite ta anketni vprašalnik, kar Vam bo vzelo le nekaj minut. Vprašalnik je anonimen, podatke pa bom uporabila izključno v raziskovalne namene. Za sodelovanje se Vam vnaprej lepo zahvaljujem!

1. Kako veliko je Vaše podjetje (po Zakonu o gospodarskih družbah)?

- Mikro (1-9 zaposlenih)
- Majhno (10-49 zaposlenih)
- Srednje (50-249 zaposlenih)
- Veliko (250 in več zaposlenih)

2. S katero dejavnostjo se Vaše podjetje ukvarja (po Standardni klasifikaciji dejavnosti)?

- Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
- Rudarstvo
- Pridelovalne dejavnosti
- Oskrba z električno energijo, plinom in paro
- Gradbeništvo
- Trgovina
- Promet in skladiščenje
- Gostinstvo
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti
- Drugo: \_\_\_\_\_

3. Ali imate stik tudi s tujimi trgi (proizvodnja/storitve, predstavništva, partnerstva)?

Če ne, preskočite na 5. vprašanje.

- Da
- Ne
- Si želimo v prihodnosti

4. Navedite dva za Vas najpomembnejša tuja trga:

\_\_\_\_\_





*Priloga 1*

5. Ali ocenjujete, da ste v podjetju že utrpeli kakršnekoli izgube zaradi pomanjkanja znanja tujih jezikov?

- Da
- Ne

6. Kakšnega pomena se Vam zdi znanje enega ali več tujih jezikov v Vašem podjetju? Če le to ni pomembno, preskočite na zadnje vprašanje.

- Je zelo pomembno
- Ni odločilnega pomena
- Sploh ni pomembno

7. Ali ste pri zaposlovanju novih kadrov pozorni na njihovo znanje tujih jezikov? Če nikoli, preskočite na zadnje vprašanje.

- Vedno
- Nikoli
- Včasih (kadar je znanje tujih jezikov obvezno za delovno mesto)

8. Kaj od naštetega po Vašem mnenju najbolj vpliva na zaposljivost kandidatov?

- Besedišče
- Tekoče in hitro pisanje
- Strokovni jezik
- Pogovorni jezik
- Branje

9. Ali znanje tujih jezikov na razgovoru tudi preverite? Če ne, preskočite na 10. vprašanje.

- Da
- Ne
- Včasih

10. Na kakšen način preverite znanje kandidatov?

- Z ustnim razgovorom
- Z jezikovnimi testi
- S prevajanjem

11. Prvi kandidat ima znanje več tujih jezikov nima pa delovnih izkušenj. Drugi kandidat nima znanja nobenega tujega jezika ima pa delovne izkušnje. Koga bi raje zaposlili?

- Kandidata z znanjem tujih jezikov, a brez delovnih izkušenj
- Kandidata brez znanja tujega jezika, a z delovnimi izkušnjami

12. Ali uradna potrdila o znanju tujih jezikov (certifikati) povečajo zaposljivost kandidata?

- Da



- Ne
- Včasih

13. Ali je v Vašem podjetju zaželeno znanje več tujih jezikov? Če ni, preskočite na 15. vprašanje.

- Da
- Ne

14. Na katerih delovnih mestih je zaželeno znanje več tujih jezikov?

\_\_\_\_\_

15. S številko od 1 do pet označite zaželenost določenega jezika v Vašem podjetju. (1 – najmanj zaželeno, 5 – najbolj zaželeno)

	1	2	3	4	5
Angleščina					
Nemščina					
Srbščina in hrvaščina					
Italijanščina					
Madžarščina					
Španščina					
Ruščina					
Francoščina					
Drugo					

16. S številko od 1 do 5 označite pomembnost znanja tujih jezikov v posameznem oddelku. (1 – najmanj zaželeno, 5 – najbolj zaželeno)

	1	2	3	4	5
Prodaja					
Nabava					
Proizvodnja					
Finančni o.					
Kadrovski o.					
Pravni o.					
Uprava					
Informatika					

17. Ali ocenjujete, da bo zahteva v Vašem podjetju po znanju tujih jezikov v prihodnosti večja?



*Priloga 1*

- Da

- Ne

- Ne vem



