

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Rasa Rudžinskienė

Karjeros edukologijos magistrantūros studijų programos studentė

**BEDARBIŲ, UŽSIREGISTRAVUSIŲ ŠIAULIŲ DARBO
BIRŽOJE, ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS RAIŠKA**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas (ė)
Doc. D. Augienė

Šiauliai, 2009 m.

Darbas originalus _____ Rasa Rudžinskienė
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
ĮVADAS	5
1. INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEORINIAI ASPEKTAI	9
1.1. Darbo rinkos samprata	9
1.2. Situacija Šiaulių darbo rinkoje.....	12
1.3. Darbo jėgos samprata.....	12
1.4. Integracijos į darbo rinką proceso ypatumai	15
1.5. Darbo jėgos kvalifikacijos atitiktis rinkos poreikiams	16
2. VALSTYBĖS DARBO RINKOS PRIEMONĖS, ĮTAKOJANČIOS ĮSIDARBINIMĄ	18
2.1. Užimtumo skatinimo politika	18
2.2. Teisinė sistema darbo jėgos užimtumo atžvilgiu.....	21
2.3. Individualaus įsidarbinimo plano apibūdinimas.....	22
3. ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS SAMPRATA.....	24
3.1. Karjera konkurencingoje darbo rinkoje	24
3.2. Įsidarbinimo kompetencijos esmė ir svarba integruojantis į darbo pasaulį.....	28
4. BEDARBIŲ POŽIŪRIS IR ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS RAIŠKA DARBO PAIEŠKOS SRITYJE.....	36
4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	36
4.2. Įsidarbinimo kompetencijos sistema ir turinio raiška.....	39
IŠVADOS.....	61
REKOMENDACIJOS.....	62
LITERATŪRA.....	63
PRIEDAI.....	68

SANTRAUKA

BEDARBIŲ, UŽSIREGISTRAVUSIŲ ŠIAULIŲ DARBO BIRŽOJE, ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS RAIŠKA

Tyrimo aktualumas. Nedarbas šiandienos rinkoje yra realybė. Įsidarbinimo kompetencija (psichologine ir materialine išraiška) yra neabejotinai reikšminga, nes individas privalo įvertinti turimus išteklius (žinias, patirtį, įgūdžius, gebėjimus, asmenines savybes, vertybes ir t.t.); turi gebėti numatyti įvairių pasirinkimų rezultatus; turi gebėti adekvačiai reaguoti į rinkos pokyčius ir prisitaikyti; susidoroti su rizikos, neapibrėžtumo, atsitiktinumų įnešamomis problemomis ir nuolatinio (o ne fragmentiško) veikimo. Tam tikslui svarbu mobilizuoti visas pastangas ruošiantis ieškoti darbo bei pokalbiui dėl įsidarbinimo.

Tyrimo objektas: Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška.

Tyrimo tikslas: Nustatyti bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raišką.

Tyrimo metodologija. Metodologiniu tyrimo pagrindu laikytinos šios socialinių mokslų koncepcijos: *karjeros kompetentingumo teorija*, kuri akcentuoja būtinybę mokytis žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą (Herr, Cramer, 2003), *karjeros kompetencijos holistinės idėjos teorija*, kuri remiasi žmogaus savęs pažinimo, santykio su kitais žmonėmis, saviugdos visuma, gebėjimų integralumą, požiūriu į save kaip profesionalą. (Stanišauskienė, 2000; Kučinskienė, 2003; Herr, Cramer, 2003).

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė, anketinė apklausa, statistinės analizės metodai (SPSS 16 programa), grafikams bei diagramoms sudaryti taikyta Windows Microsoft, Excel programa.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrime dalyvavo 240 Šiaulių darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai. Imties tūris parinktas atsitiktinės atrankos metodu.

Tyrimo išvados. Tyrimo rezultatai atskleidė, jog menka bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencija bei gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių. Išanalizavus tyrimo rezultatus, matyti, jog bedarbiai žino, tačiau nesugeba panaudoti įgytas žinias praktiškai, nors patys bedarbiai teigiamai vertina savo pasiruošimą integruotis į darbo rinką.

Nustatyta, jog vertybinių nuostatų, asmeninių charakteristikų bei įgytos žinios ir išplėtoti gebėjimai įgijus formalią kvalifikaciją ir išklausius kursus apie pasiruošimą, sudaro žmogui didesnes galimybes tapti kompetentingam integruojantis į darbo rinką.

SUMMARY

EMPLOYMENT COMPETENCE EXPRESSION OF UNEMPLOYED PEOPLE REGISTERED AT SIAULIAI LABOUR EXCHANGE

Relevance of the survey. Unemployment is a reality in today's market. Employment competence (psychological and material expression) is undoubtedly meaningful because the individual must evaluate resources that he/she possesses (knowledge, experience, skills, abilities, personal characteristics, values etc.); it is necessary to have enough abilities to anticipate various results of the alternatives; adequately it is important to react to the market's changes and to adapt to them; also the person must cope with problems caused by risks, uncertainty, coincidences and the permanent (but not fragmentary) actions. Therefore, it is important to mobilize all efforts getting ready to search for a job and for the employment conversation.

The subject of the survey: Employment competence expression of unemployed people registered at Siauliai labour exchange.

The aim of the survey: To estimate/reveal employment competence expression of unemployed people registered at Siauliai labour exchange.

Methodology of the survey: There are some conceptions of the social sciences which are emphasized as the base of this methodological survey: *the theory of the career competence*, that emphasizes necessity to teach people how to develop their career as a coherently organized and manageable process (Herr, Cramer, 2003), *the theory of the holistic idea of the career competence*, that is based on the individual's self-cognition, the relations with other people, self-help, the integrality of abilities, the attitude to herself/himself as to the professional (Stanišauskienė, 2000; Kučinskienė, 2003; Herr, Cramer, 2003).

Methods of the survey: Analysis of the science literature, analysis of documents, the form survey, analysis of the statistical methods (SPSS 16 program), Windows Microsoft and Excel programs were used for the graphs and diagrams.

The size and organization of the survey. 240 unemployed people registered at Siauliai labour exchange participated in the survey. The size of the mentioned unemployed people was chosen by coincidence .

The conclusion of the survey. Results of the survey showed that there is low competence and the ability to adapt to the changes of the unemployed people registered at Siauliai labour exchange. Analysis showed that unemployed people have enough knowledge, but they are not capable to adjust that practically. However, unemployed people positively evaluate their readiness to integrate to the job market.

It is found, that attitude, personal characteristics, gained knowledge and amplified abilities, gained the formal qualification and hearded out courses about the arrangement, making more opportunities to become a competent individual integrating to the job market.

IVADAS

Tyrimo aktualumas

Pasaulio valstybių patirtis rodo, kad nedarbas yra didžiausia blogybė, nes negalintis darbo susirasti žmogus jaučiasi išmestas už įprasto visuomenės gyvenimo ribų, nereikalingas, o nereikalingumo jausmas gali visiškai sugriauti kiekvieno žmogaus sielą.

Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikėje strategijoje akcentuojama, kad pakankamai išsilavinusi darbo jėga psichologiškai jau prisitaikė prie rinkos ekonomikos reikalavimų, padidėjo asmeninės atsakomybės už save supratimas, susidarė iš esmės teigiama nuostata rinkos ekonomikos atžvilgiu. Tačiau ten pat pabrėžiama, kad nors darbo jėga ir pasižymi santykinai aukšta kvalifikacija, kai kuriose ūkio šakose jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos stygius, jos disciplinuotumas, mobilumas ir prisitaikymas prie pokyčių nėra patenkinami.

T. Jovaiša (2005) teigia, jog įsiklausymas į laiko reikalavimus, glaudus bendradarbiavimas padeda kurti svarbius projektus bei sėkmingai juos įgyvendinti. Intensyvėjančios konkurencijos sąlygomis laimi tie, kurie vadovaujasi aktyviu ir perspektyviniu požiūriu į žmogiškųjų išteklių ugdymą ir siekia maksimaliai atskleisti ir išnaudoti turimą žmogiškųjų išteklių potencialą.

Anot D. Beresnevičienės (2002), vadovavimas karjeros rinkimuisi tampa aktualia šių dienų problema jau vidurinėje mokykloje. G. Foley (2007), P. Jarvis (2003) teigia, jog mokymasis visą gyvenimą yra įsidarbinamumo galimybių didinimas, aktyvaus pilietiškumo skatinimas, socialinė įtrauktis ir asmenybės tobulėjimas.

Pasirinkta tema aktuali tuo, kad darbo rinka – rinkos ekonomikos sudedamoji dalis. Joje darbo paklausa ir pasiūla siekia atitikimo, suderinimo. Vis aktualesnės tokios sąvokos kaip pateikimas ir sugrįžimas į darbo rinką, mokymasis visą gyvenimą, prisitaikymas prie struktūrinių ir ekonominių pokyčių. Todėl reikia ieškoti universalesnių ir susistemintų sprendimų, kryptingų žmogiškųjų išteklių integracijos į darbo rinką ugdymo galimybių. Akivaizdu, jog darbo rinkoje vyksta arši konkurencija, todėl žinios apie teisingas strategijas ir informacija apie tai, kaip pasiekti galutinį tikslą (susirasti tinkamą darbą), bei gebėjimas panaudoti šias žinias ir įgūdžius įsitvirtinant rinkoje tampa vis svarbesni.

K. Pukelis (2002) teigia, jog žinių visuomenėje svarbiausiais gebėjimais tampa *tyrimų* gebėjimai. Integruojantis į darbo rinką, svarbu gebėti ieškoti, stebėti, analizuoti, prognozuoti, planuoti, mokytis ir veikti kryptingai, tik tuomet galima pasiekti gerų rezultatų, be pasirengimo – ir didelės pastangos gali nueiti perniek. Todėl, manyčiau, jog ši nagrinėjama tema leis atskleisti, kokias galimybes ieškančiam darbo žmogui užtikrina valstybė, ar pats bedarbis yra pasiruošęs susitikti su darbdaviu. Tyrimas taip pat padės nustatyti, koks Šiaulių darbo biržos indėlis ugdant įsidarbinimo kompetenciją, t.y. institucijos pagalba bedarbiui įsilieti į darbo rinką bei joje

konkuruoti. *Savo tyrime norėčiau paanalizuoti įsidarbinimo galimybes ir jų raišką įsitvirtinant darbo rinkoje.*

Problemos iširtumas. Lietuva disponuoja gana ribotais gamtos turtais, o socialinę-ekonominę raidą iš esmės lemia žmogiškojo kapitalo kokybė ir turimų žmogiškųjų išteklių panaudojimas, taikant inovacijų skleidimo, mokslo ir technologijų plėtros priemones. Žmogiškojo veiksnio panaudojimo galimybes savo darbuose nurodė G. A. Jugay (2004), D. Beržinskienė (2005), V. G. Zunker (2001), R. Kučinskienė (2003), R. Čiutienė, I. Šarkiūnaitė (2004), R. Mikulėnienė (2000), socialinės partnerystės problemas analizavo A. Stancikas (1997), darbo rinkos profesinio mokymo reikšmę aptarė B. Čėsnaite (1998), M. Valentinaite (2001), užimtumo didinimo galimybes nagrinėjo S. Nikitina (2000), nedarbą ir jo priežastis analizavo P. Nezabitauskas (2002).

B. Gruževskis, A. Pocius, A. Šileika, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2006) analizavo neįsidarbinusių po darbo rinkos profesinio mokymo asmenų padėtį darbo rinkoje, taip pat asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į darbo rinką problemas. Tyrimo duomenimis, esminės baigusiujų atnaujintas ir modifikuotas darbo rinkos mokymo programas asmenų neįsidarbinimo priežastys: ieško geriau apmokamo darbo, nepakankama darbo patirtis (darbo stažas), darbas toli nuo gyvenamosios vietos, praktinių įgūdžių trūkumas, netenkina darbo laikas. Tyrimo išvadose teigiama, kad žemas darbdavių siūlomas darbo užmokestis riboja baigusiujų darbo rinkos profesinį mokymą asmenų įsidarbinimo galimybes.

B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003), nagrinėjo Lietuvos jaunimo integracijos į darbo rinką problemas. Remiantis užsienio ir lietuvių mokslininkų patirtimi, aptariamos pagrindinės jaunų bedarbių integracijos į darbo rinką problemos ir pateikiama jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių sistema. P. Jarvis (2003) teigė, jog suaugusiųjų švietimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą, jis nagrinėjo žinių sampratų įvairovę, atskleidžia besimokančios visuomenės sampratos įvairialypumą, pagrindžia švietimo ir mokymosi sąsajas, mokymąsi visą gyvenimą kaip šiandienos realiją. R. Rinne (2003) teigė, jog besimokančios visuomenės link aptariamas mokymasis visą gyvenimą radikaliu, ekonominiu, strateginiu požiūriais.

Problema. Šiandien, esant giliai pasaulinei ekonominei krizei, mažėjant darbo vietų bei augant darbo jėgos pasiūlai, ypač aktualus gebėjimo įsidarbinti aspektas. Įsidarbinimo kompetencija tampa svarbi dėl daugelio priežasčių: dauguma darbdavių mažina laisvų darbo vietų skaičių darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė; žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Šiaulių darbo biržoje neatlikta gilesnė bedarbių integracijos į darbo rinką galimybių raiškos analizė, todėl ypač aktualu išanalizuoti užsiregistravusių darbo biržoje asmenų

įsidarbinimo kompetenciją, veiksnius, *įtakojančius* darbo ieškančiųjų asmenų konkurencingumą, gerinant jų gebėjimą prisitaikyti prie naujų darbo rinkos reikalavimų.

Tyrimo objektas. Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška.

Tyrimo hipotezė. Tikėtina, jog Šiaulių darbo biržos bedarbiai yra teoriškai parengti integruotis į darbo rinką, tačiau įgytos žinios praktiškai nepanaudojamos.

Tyrimo tikslas. Nustatyti bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raišką.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti įsidarbinimo kompetenciją įtakojančius veiksnius teoriniu aspektu.
2. Ištirti, ar Šiaulių darbo biržos taikomos integracijos į darbo rinką priemonės pakankamai efektyvios, siekiant ugdyti įsidarbinimo kompetenciją.
3. Išanalizuoti bedarbių požiūrį į pasirengimą integruotis į darbo rinką.

Tyrimo metodologija:

Metodologiniu tyrimo pagrindu laikytinos šios socialinių mokslų koncepcijos:

- *systemų teorija*, besiremianti humanistinio ugdymo edukacinėmis teorijomis (Rogers, 2005, Maslow, 2006) pabrėžiančiomis žmogaus poreikių svarbą;
- *karjeros kompetentingumo teorija*, kuri akcentuoja būtinybę mokytis žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą (Herr, Cramer, 2003).
- *į asmenį orientuoto ugdymo filosofinė krypties teorija*, kurios dėmesio centre yra efektyvus ugdymas bei saviugda, siekiant asmens tapatybės ir pašaukimo atradimo bei visavertės savirealizacijos (Rogers, 2005; Maslow, 2006).
- *karjeros kompetencijos holistinės idėjos teorija*, kuri remiasi žmogaus savęs pažinimo, santykio su kitais žmonėmis, saviugdos visuma, gebėjimų integralumą, požiūriu į save kaip profesionalą. (Stanišauskienė, 2000; Kučinskienė, 2003; Herr, Cramer, 2003).

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė.
2. Teisinių dokumentų analizė.
3. Anketinė apklausa.
4. Statistinės analizės metodai (SPSS 16 programa).

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrime dalyvavo 240 Šiaulių darbo biržoje užsiregistravę bedarbiai. Imties tūris parinktas atsitiktinės atrankos metodu.

Tyrimo etapai:

- 1 etapas - 2008 m. gegužės - birželio mėn. išanalizuoti teisės aktai, psichologinė, edukologinė, vadybinė literatūra, parengti teorinės dalies matmenys;

2 etapas – 2008 m. birželio – liepos mėn. pasirengta apklausos vykdymui. Sukurtas tyrimo instrumentas – anketa. Atliktas pilotažinis tyrimas siekiant įvertinti anketos efektyvumą. Tiriamiesiems išdalinta 15 anketų. Anketoje dominavo atviro tipo klausimai, po apklausos sudaryti uždaro-atviro tipo su sisteminiais, problemiška centruotais klausimais.

3 etapas – 2008 m. rugpjūčio mėn. pradėtas empirinis tyrimas anketinė apklausa. Tiriamiesiems išdalinta 240 anketų. Anketos pavyzdys pateiktas 1 priede;

4 etapas – 2008 m. rugsėjo - lapkričio mėn. tyrimo duomenų apdorojimas, išvadų ir rekomendacijų suformulavimas ir pateikimas.

Tyrimo naujumas/reikšmingumas. Tyrimo rezultatai atskleidžia problemas, kylančias vykdant bedarbių integracijos į darbo rinką plėtrą. Šis tyrimas leis tikslinti ir konkretinti profesinės karjeros tyrimų, profesinio ir karjeros konsultavimo veiklos funkcijas bei pagrindines karjeros projektavimo gebėjimų sritis. Remiantis moksline, edukacine literatūros analize ir darbo rinkos Lietuvoje ypatumais, sukurtas įsidarbinimo kompetencijos modelis.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įvadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos ir literatūros sąrašas (85 šaltiniai) bei 1 priedas. Tyrimas iliustruojamas 29 paveikslais, 15 lentelių. Darbo apimtis – 67 puslapiai (be priedų).

Darbo autorės, nagrinėjama tema, spausdinti straipsniai:

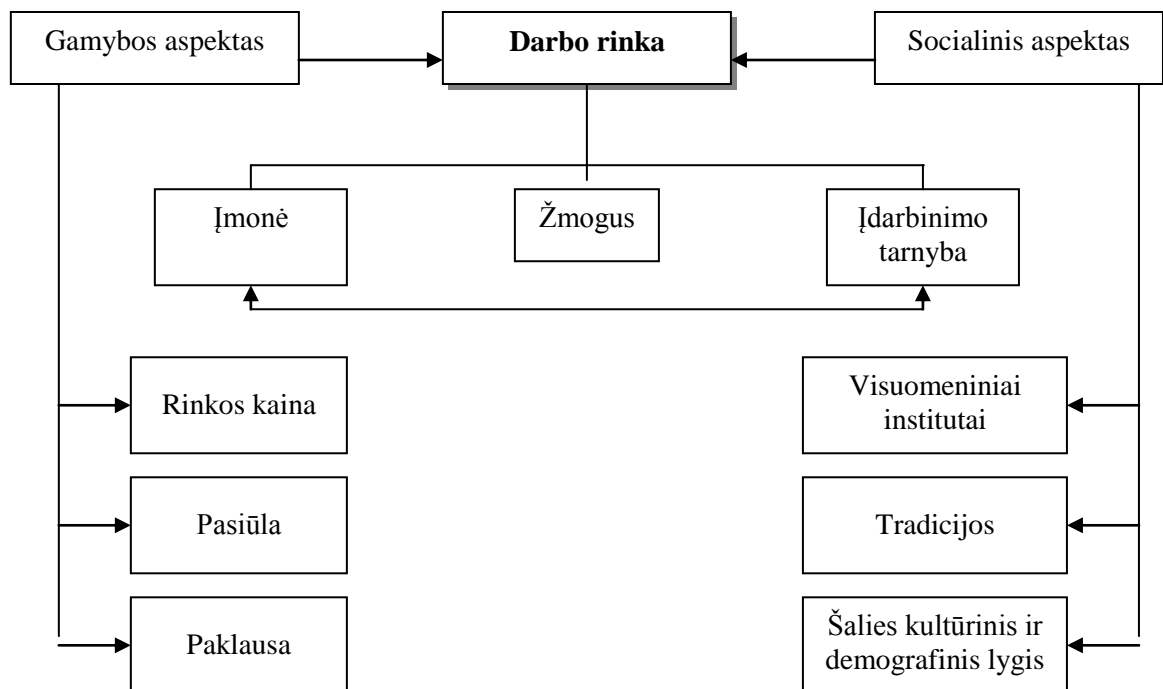
1. Rudžinskienė R. (2008). Pagrindinės Lietuvos kaimo gyventojų emigracijos priežastys. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 2 (11). Šiaulių universiteto leidykla.
2. Rudžinskienė R. (2008). Darbo jėgos užimtumo tendencijos Šiaulių darbo biržos pavyzdžiu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* Nr. 1 (10). Šiaulių universiteto leidykla.
3. Rudžinskienė R. (2008). Įvaizdžio formavimo analizė agentūros „Jurgvita“ pavyzdžiu. *Vadyba*. Nr. 2 (13). Vakarų Lietuvos verslo kolegijos leidykla.
4. Rudžinskienė R. (2008). Šiaulių darbo rinka: vystymosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai. *Vadyba*. Nr. 1 (12). Vakarų Lietuvos verslo kolegijos leidykla.
5. Rudžinskienė R. (2008). Darbo rinkos įtaka Lietuvos profesinio rengimo politikai. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*. Nr. 4. Šiaulių kolegijos leidykla.

1. INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Darbo rinkos samprata

Šiuo metu Lietuvoje, susiklosčius grėsmingai ekonominei situacijai, mūsų valstybė susiduria su viena aktualiausių problemų pasaulyje – nedarbu. Pasiėkęs tam tikrą lygį, šis reiškinys neigiamai veikia pačius bedarbius, visuomenę bei valstybę. Darbo rinkoje svarbią vietą užima žmogiškojo faktoriaus vaidmuo, jo socialinės, psichologinės, biologinės savybės, be to, pati darbinė veikla papildoma natūriniais, socialiniais, techniniais aspektais. B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005), remdamiesi įvairių autorių darbais, darbo rinką apibrėžia kaip vietą arba procedūrą, kurioje sąveikauja darbdavys, darbuotojas ir darbo ieškantis asmuo, norėdamas sutarti dėl pačios darbinės veiklos (apmokamo užimtumo) sąlygų, laiko, darbo užmokesčio, socialinių išmokų bei garantijų ir pan. Darbo rinka be darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.

Darbo rinkos schematizuota struktūra pateikta 1 paveiksle.



1 pav. Darbo rinka

Šaltinis: B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 17.

Taigi rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa). Egzistuoja socialinis aspektas, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų

(profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos), susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

B. Martinkus, A. Sakalas bei A. Savanevičienė (2006) teigia, kad darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia vyriausybei ir profsąjungoms aktyviai reguliuojant darbo rinkos procesus, ypač veikiant nedarbo lygį.

Mokslinėje literatūroje esama nemažai įvairių teorijų, nagrinėjančių procesus darbo rinkoje. B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) remdamiesi įvairių autorių darbais, išskiria dvi kryptis, tiriančias procesus darbo rinkoje:

1. Darbo rinkos teorija:

- analizuojanti darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes;
- nagrinėjanti darbo našumo ypatybes; darbo jėgos išsidėstymo problemas; derybų, susijusių su darbo užmokesčiu, galimybes ir pasiūlos ir paklausos pusiausvyrų būsenas.
- *Siauresnę darbo rinkos mokslinę sritį apimanti teorija:*
- analizuojanti techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksnius bei įtaką darbo rinkai;
- nagrinėjanti infliacijos ir nedarbo veiksnius;
- analizuojanti darbo užmokesčio diferenciacijas įmonės lygiu ir derybas;
- vertinanti darbdavių ir darbuotojų santykius.

Priklausomai nuo darbuotojų pasiūlos ir paklausos santykio darbo rinka gali būti:

- **nulinė**, kai darbuotojų pasiūla sutampa su paklausa; tai teoriškai ideali, bet praktiškai retai pasiekiamą darbo rinkos situacija;
- **perteklinė**, kai darbuotojų pasiūla viršija paklausą; tokią situaciją paprastai sukelia ekonominės veiklos sistemos nestabilumas ir raidos netolygumas;
- **deficitinė**, kai darbuotojų pasiūla mažesnė už paklausą; tai rimtas ekonominės plėtotės trikdys, nes nepakanka darbuotojų normaliam veiklos sistemos funkcionavimui, nėra galimybių ją plėsti (*Profesinės karjeros vadovas*, 1998).

Asmuo, siekiantis patenkinti savo asmeninius ir visuomeninius poreikius, sąmoningai renkasi darbą, ne tik dėl priežasčių, paremtų saviraiškos realizacija, bet darbinė veikla tampa būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė. Dėl šių priežasčių užsiimti

darbine veikla siekia kiekvienas sąmoningas asmuo, tačiau darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo erdvėje susiformuoja situacijos, ribojančios visiško užimtumo galimybes (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Periferijos gali būti laikomos *uždaromis* (savarankiškomis) *darbo rinkomis*, kuriose jauni darbuotojai gyvena ir gali ieškoti darbo. Provincijos jaunimas darbo dažniausiai ieško skaitydami vietinius laikraščius ir lankydamiesi valstybinėse įdarbinimo įstaigose. Darbo rinkos yra nuolatinėje kaitoje.

Europoje formuojasi viena bendra labai kvalifikuoto darbo rinka – prie to prisideda ir tarptautinių korporacijų personalo politika (*Lietuva šių dienų pasaulyje*, 2006).

B. Martinkus bei D. Beržinskienė (2005) teigia, kadangi integracija į Europos Sąjungą suteikė naują erdvę užimtumo pasiskirstymui, galima teigti, kad darbo jėgos mobilumas yra esminis bendrosios ES darbo rinkos bruožas, apibūdinantis jos plėtrą. Gilinantį į Europos sąjungos šalių socialinio ekonominio vystymosi problemas, pastebėta, kad jos turi bendrų ekonominių ir socialinių vystymosi bruožų. Tačiau yra ir skirtumų, kuriuos sąlygoja tautų tradicijos ir papročiai, moralė ir etika, mokslas ir švietimas, pasiektas ekonominės veiklos rezultatyvumas. Šie veiksniai turėjo įtakos ir skirtingų darbo rinkos modelių, sąlygojusių užimtumo plėtros galimybes, susiformavimui atskirose ES šalyse. Šiai darbo rinkų įvairovei būdingas dualumo kriterijus, išsiskiriantis į:

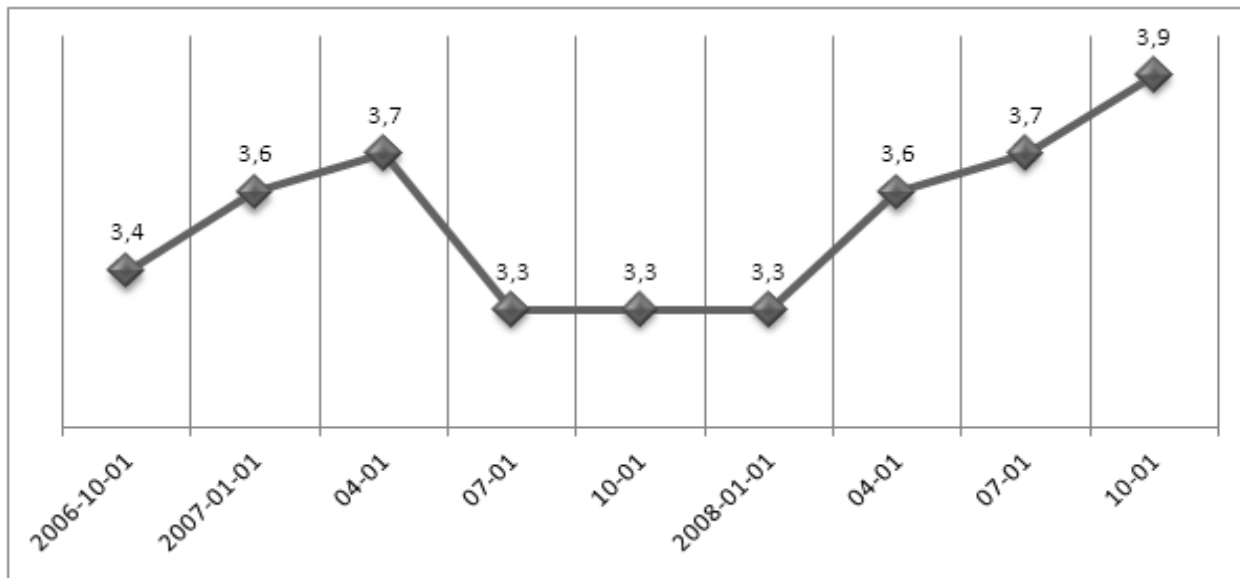
- *uždarą darbo rinką*, pagrįstą darbo jėgos judėjimu įmonės (firmos, korporacijos, koncerno) viduje;
- *atvirą, profesinę darbo rinką*, kurioje darbuotojų srautas juda tarp juridškai savarankiškų tos pačios šakos arba skirtingų gamybos šakų įmonių.

Dualus rinkos modelis pasižymi ir skirtinga darbuotojų profesinio rengimo sistema. *Uždaroje rinkoje* žmogaus profesija ir gamybinė patirtis integruojama į įmonės technologinius procesus ir gali būti panaudota tik tos įmonės viduje. Taigi darbo jėga netenka profesinio mobilumo savybių ir priversta prisitaikyti prie specifinių darbo sąlygų. *Atvira (profesinė) darbo rinka* orientuota į baigtinį profesinį parengimą, patvirtintą mokslo baigimo diplomu ar sertifikatu. Įgyta profesija pritaikymo prasme yra universali, gali būti panaudota skirtingų šalių įmonėse. Taip išsaugomas didelis socialinis darbo jėgos mobilumas. Tačiau atviroje darbo rinkoje darbdaviai nenoriai finansuoja darbininkų ir tarnautojų rengimą, siekia mažinti apmokymo ir perkvalifikavimo sąnaudas (Martinkus, Beržinskienė, 2005).

Apibendrinus šių rinkos modelių bruožus, pastebėta, kad atvira darbo rinka yra pagrindinis perteklinių darbuotojų šaltinis.

1.2 Situacija Šiaulių darbo rinkoje 2007-2008 metais

Remiantis Šiaulių darbo biržos pateikta statistika (2008), galima teigti, jog bedarbių, įsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, ieškančių darbo procentas 2008 metais žymiai išaugo palyginus su 2007 metais (2 pav.)



2 pav. Bedarbių užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje dinamika (procentai)

Šaltinis: Šiaulių darbo birža, prieiga per internetą: < <http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/Puslapiai/default.aspx> >.

Šiaulių darbo biržos duomenimis, Šiauliuose 2008 05 01 darbo biržoje buvo įregistruoti 1942 bedarbiai, iš jų: moterys: 1214 (63%), jaunimas iki 25 m.: 249 (13%), neturintys profesinio pasirengimo: 718 (37%). 2008 metų pradžioje Šiaulių rajone buvo per 1200 darbo ieškančių asmenų.

Pasak M. Danazo (2008), šiemet mažėja laisvų darbo vietų, nuo metų pradžios jų užregistruota 6.700 – 14,3% mažiau, palyginti su tuo pačiu laikotarpiu pernai. Šiaulių apskrityje pernai iškeltos 78 bankroto bylos (13 daugiau nei 2006 m. Šiaulių apskritis pernai buvo vienintelė Lietuvoje, kurioje bankrotų, palyginti su 2006 m., padaugėjo), šiemet per 9 mėn. iškelta 111 naujų bankroto bylų).

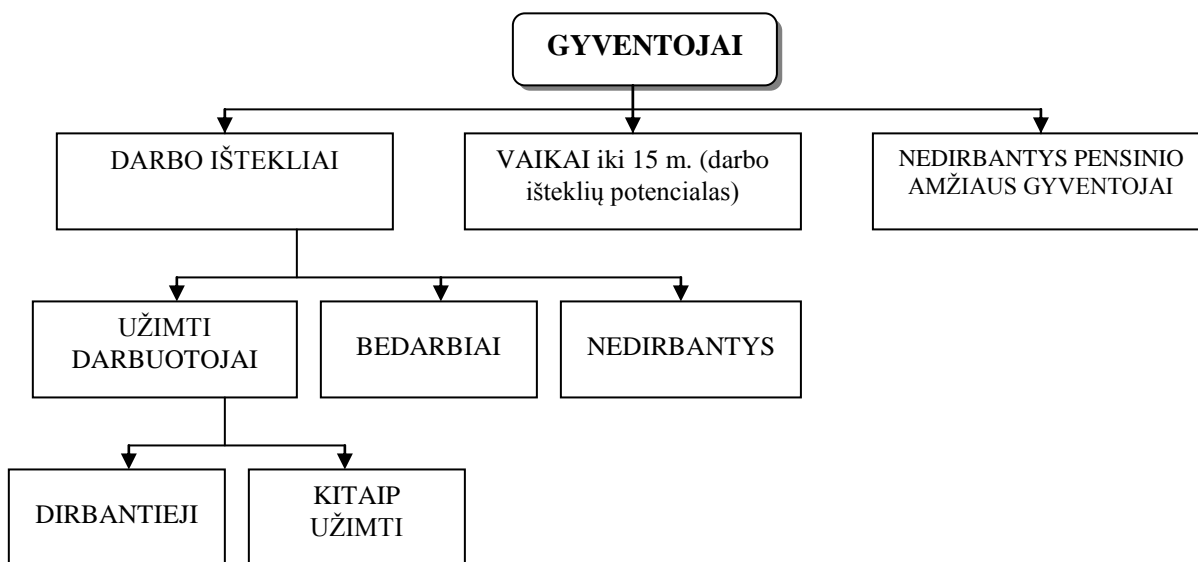
1.3. Darbo jėgos samprata

Tradiciskai mokslinėje literatūroje žmogiškieji ištekliai apibrėžiami kaip žmonių kūrybos potencialas, inovatyvumas, komunikabilumo sugebėjimai, socialinė integracija ir pan.

R. Adamonienė (2003) teigia, kad šalies žmogiškuosius rinkos išteklius sudaro dirbantys, užimti gyventojai. Gyventojų skaičius, sudėtis ir dinamika leidžia spręsti apie socialinę ekonominę šalies būklę, jos tendencijas, diktuoja būtinas priemones, kurių turi imtis valstybė, kad neutralizuotų neigiamas arba įtvirtintų teigiamas jos vystymosi tendencijas. Vienas iš šių

procesų yra gyventojų užimtumas, jo kitimas ir tendencijos, o didžiausia šios srities problema – nedarbas.

B. Martinkus, A. Sakalas bei A. Savanevičienė (2006) žmogiškaisiais ištekliais laiko darbingus šalies gyventojus, užimtus ir neužimtus, bet potencialiai galinčius dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Šie autoriai darbo išteklius skirsto į aktyvius – faktiškai užimtus ir pasyvius – mokinius, studentus, asmenis dirbančius namų ūkyje. Vaikai iki 15 metų amžiaus (nuo 2000 m.) priskiriami darbo išteklių potencialui (žr. 3 pav.) Statistikos departamento metraštyje visi užimti asmenys ir bedarbiai sudaro vadinamąją darbo jėgą.



3 pav. Darbo išteklių formavimo schema

Šaltinis: B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 11.

Pasak B. Martinkaus, A. Sakalo bei A. Savanevičienės (2006), „užimti darbuotojai – asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose (dirbantieji), įskaitant ūkininkų ūkius (išskyrus sklypininkus), bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose (kitaiip užimti). Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, prastovų ar kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta“.

Bedarbio samprata. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 straipsnyje teigiama, kad „*bedarbiais* laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose, neturintys pakankamų pragyvenimo lėšų, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę priimti pasiūlymą įsidarbinti arba mokytis profesijos“.

Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatyme 1996 m. birželio 21 d. patvirtintu Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. 76 bedarbių registravimo pašalpų jiems

skyrimo ir mokėjimo tvarkoje, bedarbiai jiems taikomų valstybinių užimtumo garantijų prasme skirstomi į **pasirengusius darbo rinkai ir nepasirengusius**. *Pasirengusiųjų* grupei priskiriami turintys paklausią vietos darbo rinkoje profesiją, veiklos praktiką, turintys ne ilgesnę nei 1 metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar veiklos praktiką. *Nepasirengusieji* darbo rinkai – neturintys profesinio pasirengimo, turintys nepaklausią profesiją ar veiklos praktiką vietos darbo rinkoje, turintys ilgesnę nei 1 metų darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ar veiklos praktiką.

Taigi, kalbant apie žmogiškuosius išteklius darbo rinkoje, turima omenyje užimtus (dirbančius arba nedirbančius) šalies gyventojus, kurie dalyvauja arba gali dalyvauti kurioje nors ekonominėje veikloje.

Ilgalaikiai bedarbiai. Ilgalaikiu nedarbu apibrėžiama bedarbystė, trunkanti ilgiau nei metus. Ilgalaikis nedarbas Lietuvoje nėra labai plačiai tyrinėjamas. Tiriant ilgalaikį nedarbą, svarbu ne tik įvertinti jo mastą, bet ir giliau išnagrinėti šį reiškinį, įvertinant ekonomines, socialines bei psichologines ilgalaikio nedarbo pasekmes. Tai svarbu, ruošiant ir įgyvendinant ilgą laiką nedirbančių reintegravimo į darbo rinką bei ilgalaikio nedarbo minimizavimo problemas.

Ilgėjant nedarbo trukmei ir blogėjant materialiajai šeimos padėčiai deformuojasi ir šeimos socialinė funkcija. Nedarbas skatina ir šeimos uždarumą, t.y. šeimos gyvenimas vis labiau telkiasi aplink savo buto (namo) problemas, todėl didėja visuomeninė šeimos izoliacija. Toks šeimos klimatas neigiamai veikia tarpusavio santykius šeimoje ir jų pasaulėžiūros formavimąsi. Jis neskatina visokeriopos vaikų raidos, neplėtoja jo aktyvios socialinės pozicijos ir tobulėjimo poreikių.

Nekvalifikuoti jauni žmonės yra potencialūs ilgalaikiai bedarbiai: maždaug ketvirtadalis neturinčio kvalifikacijos jaunimo neturi darbo ilgiau nei 12 mėnesių. Tačiau labiausiai ilgalaikis nedarbas paplitęs vyresnių nei 50 m. amžiaus bedarbių grupėje (69,1% šio amžiaus bedarbių).

Darbo jėgos mobilumas. B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) tvirtina, kad ES šalyse labiausiai paplitęs atvirosios darbo rinkos modelis, kuriam būdinga atkakli tarp pretendentų į darbo vietą konkurencija ir aukštas socialinis darbo jėgos mobilumas. Net esant pasiūlos ir paklausos balansui vyksta natūrali darbo rinkos reprodukcija, darbo jėgai būdingas profesinis mobilumas. Ekonominis nestabilumas ir naujų rinkų plėtros sutrikimai sąlygoja priverstinį darbo jėgos judėjimą, jos persiskirstymą bei kvalifikacinės struktūros kaitą. Valstybinės darbo rinkos politikos vienas svarbiausių veiksnių yra profesinis rengimas ir jo rėmimas. R. Adamonienė (2003) teigia, jog darbo rinkos ir jos išteklių tyrimais paremtos koncepcijos leidžia sukurti efektyvią profesinio rengimo sistemą.

Socialinis aspektas suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų), susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo jėgos rinką ir yra darbo socializacijos prielaida. Užimtumo plėtrą sąlygojantys veiksniai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė

Darbo jėgos mobilumą sąlygojantys veiksniai

Veiksniai		
Geografiniai	Skatinantys	Ribojantys
	Kalbų mokėjimas	Kalbų barjeras
	Mobilumo išlaidos	Turimos nuosavybės problemos
	Gebėjimų atitikimo siūlomam darbu	Informacijos apie darbą trūkumas
	Šeimisinis statusas	Šeimos ryšiai
	Pripažįstama kvalifikacija	Nepripažįstama kvalifikacija
	Formalūs ryšiai	Mobilumo formalumai
	Gyvenimo sąlygų skirtumai	Diskriminacija
	Darbo užmokesčio skirtumai	Darbo užmokesčio skirtumai
Profesiniai	Turimi gebėjimai ir kvalifikacija	Ilgūdžių ir kvalifikacijos trūkumai
	Žemos kvalifikacijos darbas	Kalbos barjeras
	Gebėjimų ugdymas darbo vietoje	Informacijos apie laisvas darbo vietas stygius
	Informacija apie laisvas darbo vietas	Profsąjungų barjerai
	Aukštesnis darbo užmokestis	Darbų stygius

Šaltinis: B. Martinkus, D. Beržinskienė, (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Monografija. Kaunas: Technologija, p. 70.

Politinės ir socialinės permainos Lietuvoje bei ūkio transformavimas rinkos ekonomikos link padarė labai didelę įtaką užimtumui ir situacijai darbo rinkoje. Kalbant apie užimtumą Lietuvoje, pastebėta, kad transformacijos metu pasikeitė visi jį charakterizuojantys rodikliai (bendras užimtųjų skaičius, užimtųjų sudėtis, užimtumo lygiai, darbo apmokėjimas ir pan.), atsirado naujų reiškinių (nedarbas, paslėptasis nedarbas, paslėptasis užimtumas) ir susiformavo darbo rinkos administravimo institucijų sistema.

1.4. Integracijos į darbo rinką proceso ypatumai

B. Gruževskis ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2007) teigia, kad bedarbių integraciją į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis ir kt. Veiksnius, turinčius įtakos integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į *egzogeninius ir endogeninius*. *Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai* - tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendraekonominis,

socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., užimtumo galimybes gerokai paveikia valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksniais. **Endogeniniai (vidiniai) veiksniai** – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos.

Pasaulio raidos tendencijos rodo, kad iš agrarinės, o vėliau industrinės visuomenės sparčiai ir vienareikšmiškai pereinama į informacijos visuomenę. Daugėja žmonių, kurie dirba paslaugų ir informacinio aprūpinimo sferoje ir vis mažiau dirbančių žemės ūkio ir pramonės srityse. Atsiranda nauji informacijos amžiaus konkurencingumo atributai: veiksminga ir daugialypė informacinė infrastruktūra ir darbo jėga, gebanti išnaudoti jos potencialą.

XXI amžiaus pradžioje įmonės konkurentabilumas yra pagrindinė problema vidaus ir tarptautinėje rinkoje. Gaminamos produkcijos konkurentabilumas sąlygoja prekių realizavimo galimybes, o tai, savo ruožtu, lemia gamybos apimtį ir gyventojų užimtumo mastą. Todėl galima teigti, kad nuo įmonių konkurentabilumo labai priklauso padėtis šalies darbo rinkoje. Įmonės konkurentabilumą sąlygoja:

- investicijos ir technikos pažanga;
- darbo jėgos kokybė;
- gamybos, pagrįstos aukštosiomis technologijomis, plėtojimas;
- darbo našumas ir produkcijos kaštai (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2007).

Reikia pabrėžti, kad kiekvienam iš šių elementų didelę (dažniausiai lemiamą) reikšmę turi darbo jėgos paruošimo lygis. Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir įvairialypis individo integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Naujų technologijų atsiradimas, pokyčiai pramonės ir verslo srityse reikalauja įvairialypio išsilavinimo, gerų darbo įgūdžių.

1.5. Darbo jėgos kvalifikacijos atitiktis rinkos poreikiams

Kaip nurodoma 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programoje (2006), darbuotojų kvalifikacija tampa vis svarbesniu kriterijumi, apibūdinančiu darbo jėgos pasiūlą. Ateityje šalies konkurencingumą vis labiau lems produkcijos kokybė, inovatyvumas, darbo našumas, o šalies ūkyje toliau vyks restruktūrizacijos procesas, persiorientuojant link aukštesnės pridėtinės vertės produktų ir paslaugų gamybos. Šios tendencijos savo ruožtu tiesiogiai priklauso nuo darbo jėgos kompetencijos ir kvalifikacijos.

Įvairios darbdavių apklausos ir tyrimai rodo, kad kvalifikuotų darbuotojų trūksta visuose svarbiausiuose šalies ekonomikos sektoriuose. Darbo jėgos kvalifikacijos neatitiktis darbo rinkos

poreikiams atsiranda dėl keletu tarpusavyje susijusių priežasčių. Pirmiausia jaunų žmonių išsilavinimas dažnai nėra tinkamas rinkai – dėl sisteminių profesinio mokymo ir aukštojo mokslo problemų. Švietimo ir mokymo sistemos absolventų integraciją į darbo rinką apsunkina ir tai, kad profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo sistema šiuo metu dar nėra pakankamai išvystyta. Galiausiai vis dar nedaug Lietuvos gyventojų mokosi visą gyvenimą – tam trūksta motyvacijos, laiko, lėšų. Tautinių mažumų atstovų įsidarbinimą lemia kalbiniai barjerai, žemesnis išsilavinimas bei profesinis pasirengimas, kitataučių susitelkimas socialiniu ir ekonominiu požiūriu mažiau išsivysčiusiose teritorijose.

Darbo paieškoje bei profesiniame rengime realizuojant adaptacijos, integracijos bei socializacijos funkcijas, itin svarbus visų profesinį rengimą planuojančių, organizuojančių ir vykdančių įstaigų ir organizacijų vaidmuo. Įvairiuose dokumentuose bei mokslinėje literatūroje (J. Stoner, R. Freeman, D. Gilbert, 2000; Profesinio rengimo Baltoji knyga, 1998) akcentuojamas įvairių organizacijų, kurios dalyvauja profesinio rengimo procese, bendradarbiavimo vaidmuo bei funkcijos. Profesinio rengimo Baltoji knyga (1999) išskiria socialinę partnerystę, kaip vieną svarbiausių profesinio rengimo kaitos principų. Valstybės, darbdavių ir dirbančiųjų sąveika yra laikoma būtinu profesinio rengimo reformos veiksmu. Realiai ji vyksta valstybei (švietimo institucijoms ir įstaigoms), darbdavius atstovaujantiems susivienijimams bei dirbančiųjų ir kitokiems susivienijimams pasiskirstant ir vykdant tam tikros atsakomybės reikalaujančius veiksmus planuojant, organizuojant ir įvertinant profesinio rengimo priemones ir programas. Svarbiausia šių uždavinių kokybės sąlyga yra skirtingų profesinio rengimo interesų įvertinimas ir derinimas (R. Laužackas, 2005).

V. Lukoševičius ir P. Stankevičius (2003) teigia jog, esminis iššūkis Lietuvai šiuo metu yra suteikti galimybę kiekvienam žmogui mokytis ir atnaujinti turimus įgūdžius.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) iškeltas tikslas: garantuoti visuotinį ir nuolatinį mokymosi prieinamumą, kad būtų įgyjami bei atnaujinami įgūdžiai, reikalingi dalyvaujant žinių visuomenės gyvenime.

Savo ruožtu, švietimo sistema, mokymo institucijos turi užtikrinti naujų žinių įsigijimą ir modernių darbo įgūdžių formavimą. Todėl technologinės ir ekonominės raidos įtaka žinojimo visuomenės socialiniams pokyčiams yra edukologų ir vadybininkų dėmesio centre.

2. VALSTYBĖS DARBO RINKOS PRIEMONĖS, ĮTAKOJANČIOS ĮSIDARBINIMĄ

2.1. Užimtumo skatinimo politika

R. Adamonienė, A. Sakalas (2002) teigia, kad visuma priemonių, naudojamų darbo rinkos reguliavimui, sudaro valstybės darbo rinkos politiką. Municipalinio (lokalinio) lygio administracijos veiksmų efektyvumas dažniausiai lemia visos šalies užimtumo veiklos efektyvumą.

Išanalizavus Lietuvos Europos Sąjungos politikos 2008-2013 m. strategines kryptis, galima išskirti tokias užimtumo ir darbo rinkos politikos strategines nuostatas:

- aukštas gyventojų užimtumo lygis – viena svarbiausių valstybės socialinės ekonominės raidos sąlygų, užtikrinančių žmonių gyvenimo ir socialinę apsaugą, todėl galimybių dirbti didinimas ir nedarbo mažinimas yra strateginis valstybės užimtumo ir darbo rinkos politikos tikslas;
- didinti ir geriau panaudoti žmonių profesinį ir kūrybinį potencialą. Žmonių išteklių plėtra, laiduojant gerą darbo rinkos poreikius atitinkantį profesinį mokymą, turi užtikrinti kiekvieno asmens galimybes rasti vietą darbo rinkoje ir greitai prisitaikyti prie jos pokyčių;
- siekdama geriau subalansuoti darbo rinką, Lietuvos Respublikos Vyriausybė skatina ir remia darbo netekusių gyventojų užimtumą, profesinių įgūdžių atgaivinimą ir tobulinimą, gebėjimus įsitvirtinant darbo rinkoje;
- ugdomi darbdavių ir darbuotojų gebėjimai prisitaikyti prie aplinkos pokyčių, skatinamas dvišalis ir trišalis bendradarbiavimas.

B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) teigia, kad svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas – siekti ir pagal galimybes užtikrinti racionalų, efektyvų gyventojų užimtumą. Darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija – skatinti racionalią darbo jėgos paklausą ir palaikyti ją efektyviai, t.y. darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos pasiūlą.

Svarbi racionalaus gyventojų užimtumo sąlyga yra ta, kad darbuotojų profesinė (kvalifikacinė) struktūra atitiktų darbo vietų struktūrą, kuri taip pat racionali (Navickas, 1999).

Knygoje *Žmogaus socialinė raida* (2001) teigiama, kad didėjant šalyje nedarbo lygiui, yra kuriamos ir įgyvendinamos įvairios darbo politikos priemonės, kuriomis siekiama subalansuoti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą bei skatinti gyventojų užimtumą.

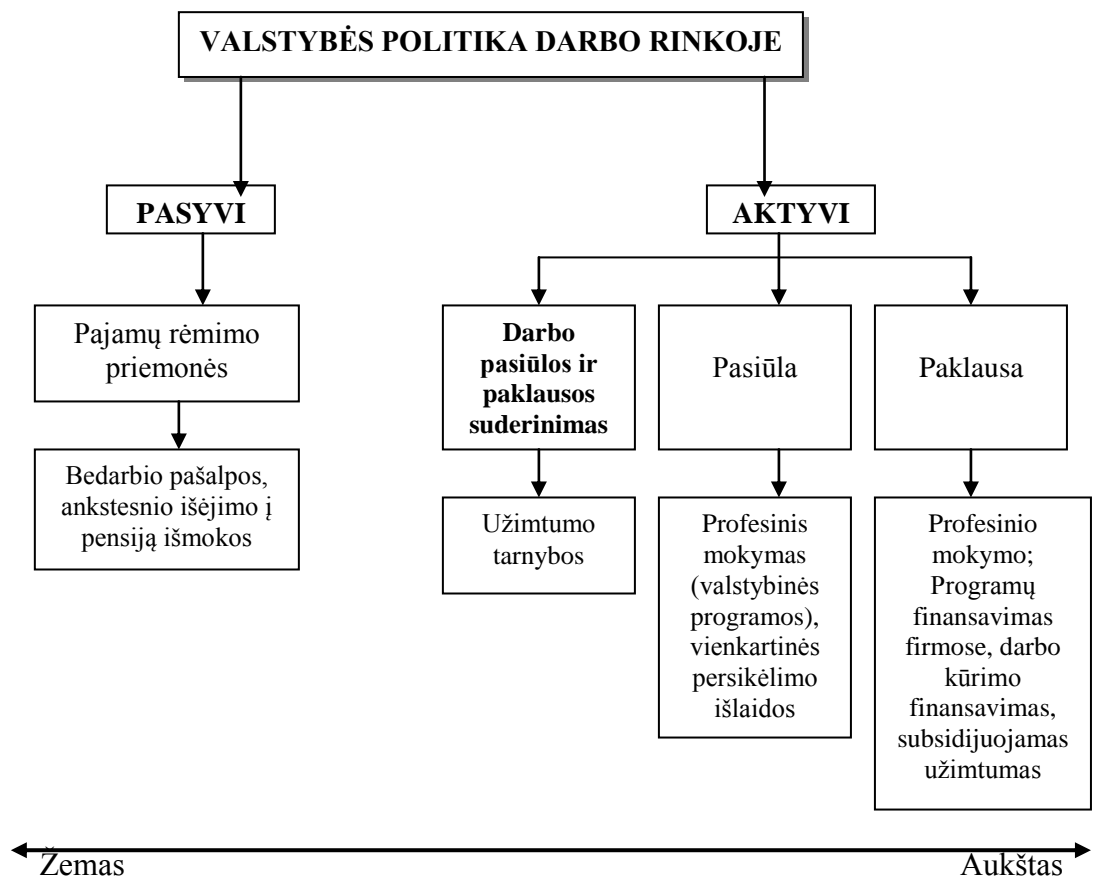
Valstybės darbo rinkos politiką galima traktuoti plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme darbo rinkos politika yra globalinės užimtumo problemos dalis. Apibrėžiant darbo rinkos politikos esmę siaurąja prasme, skirtini du jos aspektai:

- **pasyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos, dydis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo;
- **aktyvioji darbo rinkos politika**, kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis.

Įdarbinimo tarnybos aktyvią darbo rinkos politiką įgyvendina šiomis formomis: laisvų darbo vietų paieška ir bedarbių įdarbinimas; ieškančių darbo piliečių konsultavimas ir profesinis orientavimas; bedarbių mokymo ir perkvalifikavimo rėmimas; esamų darbo vietų išsaugojimas ir naujų darbo vietų kūrimas; viešųjų ir kitų laikinųjų darbų rėmimas; bedarbių individualaus verslo rėmimas; nedarbo prevencija.

Dabar darbo rinkos politika aktyvėja. Problemų sprendimų ieškoma tiek integracinių procesų kontekste – formuojant bendrą Europos rinką (ir darbo rinką), tiek tobulinant nacionalinę darbo rinkos politiką, pasitelkus universalius, kitose šalyse pasitvirtinčius modelius.

Darbo rinko reguliavimo priemonės parodytos 4 paveiksle.



4 pav. Valstybės politika darbo rinkoje

Šaltinis: B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, p. 53.

Taigi aktyviosios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.), suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Tokia politika siekiama mažinti bedarbio pašalpų mokėjimo išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms bedarbį asmenį padaryti mobilesni darbo rinkoje. Tam reikia kruopščiai parengtų ir apgalvotų profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programų ir priemonių, užtikrinančių perspektyvinį darbo paklausos didėjimą.

Žmogiškųjų išteklių integracija į darbo rinką gali būti suprantama kaip nedarbo priežasčių mažinimo priemonių panaudojimas. Geresnė integracija į darbo rinką pasiekama didinant darbo pasiūlą ir didinant darbo paklausą. Anot B. Martinkaus, A. Sakalo, A. Savanevičienės (2006), darbo pasiūla gali būti padidinta šiose srityse:

- tobulinant darbo rinkos paslaugas. Kai kurie asmenys bedarbiais yra dėl to, kad neturi reikiamos informacijos apie laisvas darbo vietas. Todėl geresnis gyventojų informavimas apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų banko kaupimas kompiuteriuose gali padėti mažinti nedarbą;
- tobulinant deficitinių specialybių profesionalų parengimą. Naujos arba laisvos darbo vietos dažniausiai būna skirtos specialistams, t.y. darbuotojams tokių profesijų, kurių funkcijas gali atlikti tik nedaugelis. Tuo tarpu dauguma bedarbių yra nekvalifikuoti arba patekę į bedarbių kategoriją iš prarandančių reikšmę ūkio šakų. Todėl vyriausybės parengtos mokymo programos, skirtos trūkstamų specialybių darbuotojams rengti, padėtų bedarbiams greičiau įsidarbinti, produktyviau gyventi ir palengvintų vyriausybės išmokų bedarbiams našta,
- koreguojant valstybės pagalbą bedarbiams. Nedarbo pašalpos, išmokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, apsaugo žmones nuo skurdo. Tačiau šios pašalpos turi grįžtamąją įtaką nedarbo lygiui – jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę. Dėl to kai kurie ekonomistai siūlo reformuoti nedarbo draudimo sistemą ir mokėti bedarbiams mažesnes pašalpas.
- mažinant pajamų mokesčių. Ši priklausomybė paprasta: pajamų mokesčio mažinimas tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui, o aukštesnis darbo užmokestis, kitoms sąlygoms esant vienodoms, didina dirbti norinčių žmonių skaičių.

Darbo paklausą gali padidinti šios priemonės: vyriausybės ir profsąjungos įtaka pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis; visuminis paklausos didinimas; papildomų darbo vietų kūrimas plėtojant smulkų verslą; darbo namuose plėtimas. Prie šių priemonių dar būtų galima paminėti ir mokymosi visą gyvenimą sistemos diegimą.

L. Domarkas (2005) mano, kad viena iš sričių, kur reikalinga didesnė valstybės ir privataus sektoriaus sąveika, yra būtinybė, kad privatus sektorius būtų labiau socialiai atsakingas, nes tada galima padidinti produktyvumą, o valstybė tam sudarytų palankias sąlygas – suformuotų ir

įgyvendintų politiką bei parengtų teisinę bazę, kurie skatintų ekonomikos konkurencingumą. Bendradarbiavimas tarp valdžios įstaigų ir privataus sektoriaus galimas įvairiomis formomis: pagal sutartis ir koncesijas, kuriant bendras įmones ir pan.

L. Juozaitienė (2002) nagrinėja regioninės plėtros politikos paradigmą. Regionas kaip rinka turi apibrėžtą teritoriją, formuoja tam tikrą investicinę ir verslo aplinką, kurią lemia vietiniai darbo jėgos, materialiniai ir finansiniai ištekliai.

2.2 . Teisinė sistema darbo jėgos užimtumo atžvilgiu

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, teisę į tinkamas darbo sąlygas bei socialinę apsaugą nedarbo atveju. Nepaisant to, kad konstitucija yra tiesioginio taikymo aktas, suprantama, jog darbo teisiniai klausimai reglamentuojami įstatymais bei poįstatyminiais aktais.

1996 m. vasario 1 d. Gyventojų užimtumo įstatymas pakeistas Bedarbių rėmimo įstatymu. Viena šio pasikeitimo priežasčių ta, kad valstybei tapo per sunku užtikrinti gyventojų užimtumo realų įgyvendinimą. Tačiau vien pavadinimo modifikacija nebuvo apsiribota – keista ir bedarbio samprata, numatytos nuostatos, apibrėžiančios naujas bedarbių užimtumo galimybes ir t.t.

Bedarbio statusas siejamas su valstybės teikiamomis garantijomis, tačiau bedarbis neturėtų likti vien pasyvus stebėtojas. Dėl šios priežasties mūsų įstatymai numato ne tik pasyvias valstybines garantijas bedarbiams, bet ir aktyvias, kurios skatina bedarbius tiesiogiai dalyvauti įdarbinimo procese. Pagal bedarbių rėmimo įstatymą darbo birža įgyvendina valstybės funkciją užtikrinti socialinę nedirbančiųjų asmenų apsaugą šio įstatymo 6 str. numatytomis priemonėmis. Nurodomos šios priemonės:

1. nemokamos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos (taip pat nemokama informacija apie laisvas darbo vietas);
2. nemokamos tarpininkavimo siekiant įdarbinti paslaugos;
3. nemokamas profesinis mokymas;
4. galimybė nedarbo atveju dirbti viešuosius darbus;
5. bedarbio pašalpa.

Nedirbančiųjų asmenų mokymo, permokymo ir perkvalifikavimo procese dalyvauja šios institucijos:

- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
- Respublikinė darbo birža (ir Trišalė komisija);
- Teritorinės darbo biržos;
- Respublikinis mokymo centras/tarnyba;

- Teritoriniai mokymo centrai/tarnybos;
- Darbo rinkos mokymo tarnyba;
- Teritorinė darbo rinkos mokymo tarnyba;
- Profesinio mokymo įstaiga.

Visos šios institucijos glaudžiai bendradarbiauja organizuojant bei įgyvendinant bedarbių mokymą, permokymą ir perkvalifikavimą.

Siekiant sukurti veiksmingą karjeros projektavimo sistemos veiklos planavimo ir koordinavimo struktūrą bei metodus, reikia suderinti švietimo ir mokslo ministerijos, socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos vyriausybės, informacinės visuomenės plėtros komiteto prie LRV, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos, Lietuvos darbo biržos, savivaldybių administracijų, socialinių partnerių atsakomybę ir funkcijas.

Anot A. Juodaitytės (2007), darbo paieškoje bei profesiniame rengime realizuojant adaptacijos, integracijos bei socializacijos funkcijas, itin svarbus visų profesinį rengimą planuojančių, organizuojančių ir vykdančių įstaigų ir organizacijų vaidmuo.

2.3. Individualaus įsidarbinimo plano apibūdinimas

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-218 patvirtintas individualus įsidarbinimo planas. 2006 m. rugsėjo mėn. Lietuvos darbo biržoje parengta Individualaus įsidarbinimo plano rengimo metodika, skirta darbo biržų specialistams, tiesiogiai aptarnaujantiems klientus bei vadovams, vykdančioms tarpininkavimo ir konsultavimo paslaugų priežiūrą. Metodikoje supažindinama su individualaus įsidarbinimo plano tikslais ir uždaviniais, reikalavimais planui parengti bei plano įgyvendinimo priežiūra.

Individualaus įsidarbinimo plano tikslas - padėti bedarbiui kryptingai suplanuoti savo užimtumo tikslus, veiklą ir priemones tikslui pasiekti. Šiame plane numatomi įsipareigojimai: darbo biržos - užimtumą didinančių priemonių suteikimo, o bedarbio - dalyvauti jose.

Atsižvelgiant į bedarbio galimybes konkuruoti darbo rinkoje, jų motyvaciją darbui, taikomi dviejų tipų individualūs įsidarbinimo planai, kuriuose kiekvienam klientui individualiai parenkamos ir numatomos veiksmingiausios priemonės.

Individualus įsidarbinimo planas galintiems konkuruoti darbo rinkoje, skirtas bedarbiams, kurie turi profesinę kvalifikaciją, darbinės veiklos praktiką, darbo įgūdžius ir siekia įsidarbinimo ar planuoja savarankiškai organizuoti savo verslą.

Individualus įsidarbinimo planas negalintiems konkuruoti darbo rinkoje, skirtas bedarbiams, kurie neturi profesinės kvalifikacijos, darbinės veiklos praktikos, dėl ilgos darbinės veiklos pertraukos praradę darbo įgūdžius arba dėl objektyvių priežasčių negali dirbti pagal įgytą

profesiją ar darbo praktiką. Šis planas taikomas bedarbiams, kurie nori įgyti profesiją ar persikvalifikuoti, įgyti darbinių įgūdžių arba atstatyti, palaikyti darbinius gebėjimus ir siekia pasirengti konkuruoti darbo rinkoje.

Pavyzdžiui asmenims, galintiems konkuruoti darbo rinkoje, turintiems profesiją arba norintiems kurti savo verslą, gali būti rekomenduojami tokie tarpiniai tikslai: - savarankiška darbo paieška; o rekomenduojamos darbo rinkos priemonės tokios: - parengti gyvenimo aprašymą (CV), dalyvauti atrankos konkurse laisvai darbo vietai užimti, dalyvauti „Darbo mugėje“, ieškoti laisvų darbo vietų internete, ieškoti laisvų darbo vietų spaudoje, paskelbti savo duomenis „Talentų banke“, susipažinti su verslo pradmenimis, dirbti savarankiškai įsigijus verslo liudijimą.

Asmenims, negalintiems konkuruoti darbo rinkoje, pageidaujantiems persikvalifikuoti ir įgyti kokią nors profesiją, išsiaiškinus, kaip bedarbis motyvuotas, nori ar nenori persikvalifikuoti, ar galės dirbti pagal pasirinktą profesiją, gali būti rekomenduojami tarpiniai tikslai: profesinis informavimas ir orientavimas, profesinis mokymas, subsidijuojamas įdarbinimas; o rekomenduojamos darbo rinkos priemonės: nuvykti pas psichologą dėl profesijos tinkamumo, nuvykti pasitikrinti sveikatą, dalyvauti profesiniame mokyme – įgyti tam tikrą kvalifikaciją, įdarbinti subsidijuojant.

Bedarbiui, turinčiam negalią ir dėl sveikatos problemų laikinai nedirbusiam ir praradusiam darbo įgūdžius, bet pageidaujančiam įsidarbinti, individualiame įsidarbinimo plane galutinis tikslas nustatomas – įgyti pageidaujamą profesiją ir įsidarbinti. Toliau seka profesinis mokymas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir įdarbinimas įsteigtoje darbo vietoje subsidijuojant.

Jei bedarbis vyresnis negu 55 metų amžiaus, ir dėl įvairių priežasčių (atsisako mokytis arba turi tik pradinį išsilavinimą ir pan.), jam nėra tikslingas profesinis mokymas, todėl įsidarbinimo plane numatomas galutinis tikslas - darbinių gebėjimų palaikymas, šiam tikslui pasiekti rekomenduojami viešieji darbai.

Bedarbiui, turinčiam aukštąjį išsilavinimą, tačiau nedirbus keletą metų ir taip praradus profesinę kvalifikaciją, pageidaujančiam persikvalifikuoti ir įgyti kitą profesiją, individualiame įsidarbinimo plane galutinis tikslas gali būti – įgyti pageidaujamą profesiją ir įsidarbinti.

Įgijus naują profesiją būtini darbo įgūdžiai dirbti pagal šią profesiją, todėl rekomenduojamas profesinis mokymas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.

Bedarbiui, su kuriuo buvo vykdomas intensyvus motyvacinis darbas, tačiau nepavyko suorientuoti mokytis, arba bedarbiui kuriam sudėtinga konkuruoti darbo rinkoje (turi pradinį išsilavinimą, priklauso socialinės rizikos grupei pan.) ir kuris pageidauja dirbti tik nekvalifikuotą darbą individualiame įsidarbinimo plane nustatomas galutinis tikslas - įdarbinti nekvalifikuotu darbininku bei rekomenduojami terminuoti darbai.

3. ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS SAMPRATA

3.1. Karjera konkurencingoje darbo rinkoje

Karjeros samprata aiškinama įvairiai. Prancūzų kalbos žodis *carriere* reiškia veiklos sritį. Tarptautinių žodžių žodyne karjera apibūdinama kaip sėkminga veikla, pasisekimas gyvenime, veiklos rūšis. Tai kiekvieno žmogaus prigimtinis siekis, jo nuostatų ir veiklų seka, susijusi su žmogaus darbine patirtimi per visą gyvenimą. **Karjera** – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu.

Labai dažnai **karjera** suprantama kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje ar mokslinėje veikloje. Įprasta karjerą sieti su prestižu, didesne atsakomybe bei didesniais pinigais. (Stankevičienė A., Lobanova L., 2006)

J. Albrechtas (2005) išskiria tris karjeros orientacijas: į asmenybę, į organizaciją ir į visuomenę.

Orientacija į asmenybę:

1. **Autonomija** (nepriklausomybė). Žmogus šiuo atveju turi aiškiai išreikštą poreikį viską daryti savaip: pats sprendžia kada, ką ir kaip dirbti. Nepriklausomybės siekiantis žmogus nejaučia rimtų įsipareigojimų ar atsidavimo organizacijai ir atmeta bet kokius bandymus apriboti jo autonomiją.

2. **Gyvenimo stiliaus integracija**. Žmogus šiuo atveju orientuotas į įvairiapusiško gyvenimo stiliaus integraciją. Jis nenori, kad jo gyvenime dominuotų vien šeima arba tik karjera, arba vien savęs tobulinimas. Jis stengiasi, kad visa tai būtų subalansuota. Toks žmogus labiau vertina savo gyvenimą negu konkretų darbą, karjerą ar organizaciją.

3. **Iššūkis**. Pagrindinės vertybės esant šio tipo karjeros orientacijai – konkurencija, pergalė prieš kitus, kliūčių įveikimas, sunkių užduočių sprendimas. Žmogus šiuo atveju orientuotas mesti iššūkį: socialinė situacija dažnai vertinama iš „laimėjimo – pralaimėjimo“ pozicijų. Kovos procesas ir pergalė žmogui svarbiau nei konkreti veiklos sritis ar kvalifikacija. Pavyzdžiui, įsidarbinimo procesą kandidatas gali vertinti kiekvieną galimybę su darbdaviu kaip žaidimą, kurį reikia išlošti. Naujovės, įvairovė ir iššūkis žmonėms, pasižymintiems šia orientacija, labai svarbi vertybė.

Orientacija į organizaciją:

Stabilumas. Ši karjeros orientacija grindžiama saugumo ir stabilumo poreikiu tam, kad būtumėte įvykiai būtų nuspėjami. Vienas iš stabilumo tipų - darbo vietos stabilumas. Darbo vietos stabilumas numato darbo paieškas tokioje organizacijoje, kuri užtikrina nustatytą tarnybos laiką; turi gerą reputaciją (neatleidžia darbuotojų); rūpinasi savo darbuotojais ir po atleidimo ar išėjimo į pensiją; patikimai dirba šakos, kuriai ji priklauso, įmonių tarpe. Stabilios karjeros orientacijos žmonės dažnai vadinami „organizacijos žmonėmis“.

1. **Profesinis kompetentingumas.** Ši orientacija siejama su gabumų ir talentų turėjimu nustatytoje srityje. Žmogus, turintis tokią orientaciją, norėtų būti savo srities meistras. Jis būna laimingas, kai patiria sėkmę savo profesinėje srityje, tačiau greitai praranda domėjimąsi darbu, kuris neleidžia vystyti turimų gabumų.

2. **Valdymas.** Šiuo atveju pirmą reikšmę turi asmenybės orientacija integruojant kitų žmonių pastangas, pilna atsakomybė už galutinį rezultatą ir įvairių organizacijos funkcijų apjungimas.

Orientacija į visuomenę:

1. **Verslininkystė.** Šios karjeros žmonės stengiasi sukurti kažką naujo. Jis nori įveikti kliūtis, pasirengęs dėl to rizikuoti.

2. **Tarnavimas.** Pagrindinės vertybės šios orientacijos žmonėms yra darbas su žmonėmis, tarnavimas žmonijai, pagalba žmonėms, noras pasaulį padaryti geresnį.

J. Albrechtas (2005) išskiria karjerą įtakančius objektyvūs ir subjektyvūs faktorius:

- Profesinės motyvacijos pradžia, trukmė, pastovumas ir pastangos;
- Asmens energija, intelektinės galimybės, funkciniai sugebėjimai, adaptacija darbinėje veikloje;
- Socialinės brandos laipsnis, gyvenimo ir darbo interesų kryptingumas;
- Gyvenimo patirties, lemiančios elgesio prioritetus, atsižvelgiant į žmogaus poreikius ir vertybes būtinumas;
- Sąlygų sudarymo kvalifikaciniam augimui ir perspektyvos numatymas, suteikiant galimybę pagerinti ne tik materialinę padėtį, bet ir įgyti pripažinimą, saviraišką;
- Valstybinių ir socialinių teisinių institucijų funkcionavimo stabilumas, ekologinė ir demografinė situacija šalyje, pasitikėjimo rytdiena sudarymas, stabilumo ir saugumo jausmo palaikymas.

V. Stanišauskienė ir N. Veličkienė (1999, p. 26) išskiria, apibendrina **du karjeros modelius**: biurokratinės karjeros modelį ir šiuolaikinės karjeros modelį bei išryškina skirtumus, pateiktus 2 lentelėje.

Biurokratinės karjeros hierarchinė struktūra sudarė sąlygas žmogui jaustis pakankamai socialiai saugiai ir planuoti savo gyvenimą. Šiuolaikinės karjeros teikiamas saugumas yra santykinis. Tai priklauso nuo žmogaus požiūrio į karjerą, lankstumo, gebėjimo spręsti iškilusias problemas, gebėjimo adaptuotis.

2 Lentelė

Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumai

Karjeros sampratos kriterijai	Biurokratinė karjera	Šiuolaikinė karjera
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; karjeros laiptai.	Lanksti vientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje.
Karjeros sėkmės matas	Individualūs pasiekimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais.	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas.
Karjeros ateities	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija.	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų
Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus aiškios ateities progresijos kontekste.	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio personalinių ir socialinių veiksnių.
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį; būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai.	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje. Būtinai karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai).

Šaltinis: V. Stanišauskienė, N. Veličkienė (1999). Rengiamasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu. P.

26

R. Kučinskienė (2003) teigia, jog ekonominiai ugdymo karjerai aspektai kol kas mažiausiai tyrinėti, tačiau pripažįstami kaip itin reikšmingi. Šiame kontekste karjera suvokiama kaip **ekonominio individų savarankiškumo** rodiklis, **asmeninės atsakomybės prisiėmimo ir efektyvaus savo ekonominės ateities problemų sprendimo** strategija. Išskyla keletas svarbiausių šios problematikos tyrimo krypčių:

- **ekonominis karjeros kontekstas** (bendrosios darbo rinkos charakteristikos, pirminio ir antrinio darbo rinkos sektorių reikalavimų specifika, apimanti darbo paieškos strategijas, asmenines savybes ir įgūdžius, nes šiuose sektoriuose ryškiai skiriasi vertikalios bei horizontalios karjeros galimybės, kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo būdai, darbuotojų šaltiniai ir jų samdymo procedūros);
- **užimtumo politika ir praktika** (aktyvesnė ar pasyvesnė darbo rinkos politika, darbo biržos veikla, profesinio rengimo sistemos ir darbo rinkos profesinio mokymo programų tikslin-

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė gumas bei kokybė, individų įgyjamų profesinių kvalifikacijų paklausa, jų darbo paieškos, įsitvirtinimo darbo vietoje, darbo vietų kūrimo ir kt. gebėjimai);

- **karjeros gebėjimams įgyti ir jai vystyti palankios aplinkos kūrimo ekonominio efektyvumo vertinimas**, kuriame išskirtini keli (individo, švietimo institucijų, darbo organizacijų, nacionalinės ekonomikos augimo ir visuomenės gerovės bei pažangos) lygmenys.

R. Kučinskienė monografijoje „Ugdymo karjerai metodologija“ (2003) karjerą priskyre kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visumai. Teigė, jog per žmogaus gyvenimą karjera priklauso sąvokų, siejančių individualiąją ir socialinę pažangą, grupei.

Svarbiausi karjeros sampratos kaitos veiksniai yra integrali objektyviųjų ir subjektyviųjų veiksmų sąveika.

Karjeros kaitą veikiančių prielaidų sistemoje išvelgiami keturi jų lygmenys (globalinės, nacionalinės, organizacinės, asmenybinės prielaidos).

Tikslinga skirti karjeros vystymo procesą (karjeros kelias, karjeros laiptai, karjeros žemėlapis ir kt.) ir jo optimizavimą (ugdymas karjerai) apibūdinančias sąvokas.

XX a. antrojoje pusėje išryškėjusios karjeros modelių kaitos esmė yra organizacijos vaidmens individų karjeroje mažėjimas, atitinkamai didėjant individų karjeros valdymo (savivaldos) galimybių ir gebėjimų reikšmei.

Sociologiniai karjeros veiksniai yra pirminė terpė ir pagrindas, kuriame skleidžiasi vidiniai, subjektyvieji asmenybės karjerai reikšmingi veiksniai. Dėl šių veiksmų sąveikos vyksta asmens karjeros pasirinkimas ir vystymas, kuriame ryškūs vadybiniai ir ekonominiai aspektai. Svarbiausia šių procesų optimizavimui yra karjeros savivaldoje kompetentingos asmenybės išugdytas (edukologijos mokslo sritis). Konceptualizuojant karjeros vystymą, daugiausia pasiekta profesijos rinkimosi kaip proceso pažinimo, jo etapų sunkumų bei jų įveikimo metodų ir būdų srityse.

V. G. Zunkeris (2001) daug dėmesio skyrė profesiniam konsultavimui bei karjeros planavimui. Jis teigė, jog karjera yra visą žmogaus gyvenimą besitęsiantis procesas, reikalaujantis nuolatinės sąveikos tarp asmenybės ir jos veiklos konteksto dinamizmo, ugdymas karjerai tampa integralia nuolatinio asmenybės ugdymo proceso dalimi. Karjeros projektavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas susideda iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų. Ugdymo karjerai paskirtis – racionalus profesijos pasirinkimas. Karjeros planavimo paskirtis – racionalus karjeros planas konkrečioje profesijoje. Ugdymo karjerai tikslai įgyvendinami pasitelkus profesinį konsultavimą, o karjeros planavimo – karjeros konsultavimą.

3.2. Įsidarbinimo kompetencijos esmė ir svarba integruojantis į darbo pasaulį

Kompetencijos samprata. Lietuvoje ilgą laiką kompetencijos samprata nebuvo akcentuojama, tik pastarųjų metų tyrinėjimuose R. Laužackas (2005) atskiria kompetencijos ir kvalifikacijos terminus bei teigia, kad kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio aplinkai. Ji vartojama, kai reikia pabrėžti žmogaus profesinius gebėjimus praktinėje veikloje. Anot autoriaus, **kompetencija** - efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ir imituojamoje darbo situacijoje.

Literatūros šaltiniuose galima rasti įvairius kompetencijos apibrėžimus. Pavyzdžiui, siūloma apibrėžti kompetenciją kaip tęstinę atkarpą (kontinuumą), kuri prasideda tik žinojimu kaip „kažką“ atlikti ir baigiasi žinojimu kaip „kažką“ atlikti labai gerai, taigi sugebėjimas kažką atlikti kompetentingai būtų kažkur tarp šių dviejų atkarpos taškų (Dupuy J. P.; Canto-Sperber M. (2001)).

Kompetencija psichologijos žodyne (1993) apibrėžiama kaip funkcinis sugebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą, turėti pakankamai žinių, įgūdžių, energijos.

Kompetencija - tai žinių ir įgūdžių derinys bei sugebėjimas pritaikyti juos konkrečiomis aplinkybėmis, tai vadybos funkcijų atlikimas, atsižvelgiant į aplinkos bei situacijos apribojimus. (Stankevičienė A., Lobanova L., 2006)

Igyti kompetenciją ir galiausiai įgauti tikro profesionalumo galime tik per veiksmus, kurie stiprina mūsų gebėjimą priimti sprendimus tenka daryti visą gyvenimą. G. Foley (2007) teigia, jog kompetencija yra santykis – ryšys tarp asmenų savybių (žinių, įgūdžių, nuostatų, vertybių) ir jiems keliamų reikalavimų bei užduočių ir veiklų, kurių tie asmenys ėmėsi tam tikrose savo gyvenimo srityse. G. Foley (2007), kompetencijos sampratą apibrėžia kaip „integruotą požiūrį“. Toks požiūris į kompetenciją taip pat yra sąryšinis, nes čia sujungiami visuotiniai ir profesiniai, bendrieji ir specifiniai dalykai. Tai reiškia, kad individualių užduočių ir veiklų atlikimas priklauso nuo bendresnių sugebėjimų, tokių kaip: mąstymas, sprendimo priėmimas bei nuo specifinių kompetencijos dichotomijos – gebėjimas atlikti specializuotą veiklą visada pareikalaus tam tikro žinių, įgūdžių, nuostatų, vertybių derinio, kurį išanalizavus, jis pasirodys kaip bendrųjų arba kertinių kompetencijų derinys. Kitaip šį požiūrį galima pavadinti holistiniu. Tuo autorius nori pasakyti, jog norint įgalinti žmones pasaulyje veikti sėkmingai ir kompetentingai, būtina išmokyti juos konkrečiame kontekste pasinaudoti įvairiomis savybėmis. Profesinio mokymo srityje iškyla uždavinys pertelkti dėmesį nuo atskiro proto lavinimo ir mankštinimo prie socialinės aplinkos, kurioje individas tampa praktikuojančios profesinės bendruomenės dalimi, nuo kaupiamų galvoje – kol galėsime juo panaudoti – faktų ir taisyklių – prie žinių įsigaliojimo per veiklą, nuo žmonijos, garbinančios protą, prie platesnio suvokimo.

J. Kasiulis, V. Barvydienė knygoje „Vadovavimo psichologija“ (2005) išskiria tokias kompetencijas:

- **Konceptualinė** (apgalvoti problemų sprendimai, mąstymo racionalumas bei permanentiškumas, dėmesio, atminties ypatumai, pažinimo įgūdžiai, intucija, kūrybiškumas ir kt.);

- **Techninė** – technologinė (darbinės veiklos srities specialios žinios ir sugebėjimai: procesai ir technologijos, rinka ir konkurentai, gamyba ir aptarnavimas ir pan.);

- **Tarpasmeninė** (žodinis bendravimas, empatija, klausymo įgūdžiai, sugebėjimas palaikyti ilgalaikius sėkmingus tarpasmeninius ryšius).

V. Stanišauskienė (2004) teigia, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro kelių kompetencijų – asmeninės (savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai), socialinės (santykius su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės), mokymosi bei profesinės (specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su darbine veikla). Kompetencija šiandien siejama su aukšta kvalifikacija, autoritetingumu kurioje nors srityje, pajėgumu veikti, priimti sprendimus. Pasak L. Liukinevičienės (2003), konkuruojant specialistų darbo rinkoje svarbiausia yra profesinė kompetencija.

A. Sakalas (2003), P. Juzevičienė, D. Lepaitė (2000), J. Kasiulis, V. Tarvydienė (2005) kompetenciją apibūdina kaip žinių ir įgūdžių derinimas bei sugebėjimas juos pritaikyti konkrečiomis aplinkybėmis, atsižvelgiant į aplinkos bei situacijos apribojimus. Kompetencijos sąvoka tiek akademinėje literatūroje, tiek kasdieninėse diskusijose paprastai vartojama plataus diapazono sugebėjimams, kurie vienaip ar kitaip susiję su mūsų patirtimi (meistriškumu, specializacija, inteligentiškumu ir problemų sprendimu), apibūdinti. Ji apima vertybių, elgsenos pokyčius, naujų žinių priėmimą, įgyto patyrimo pakeitimą. Nors kompetencija klasifikuojama gana įvairiai, dauguma mokslininkų (Sakalas A., 2003, Stankevičienė A., Lobanova L., 2006) išskiria **profesinę, metodinę, socialinę, asmeninę, veiklos bei tarpkultūrinę** kompetencijas.

Profesinė kompetencija – yra gebėjimas sėkmingai dirbti vienoje ar keliuose veiklos srityse. Ši kompetencija formaliai išreiškiama išsilavinimo, kvalifikacijos kėlimo lygiu ir patyrimu.

Metodinė kompetencija parodo gebėjimą atlikti darbą nepriklausomai nuo jo profesinio turinio, panaudojant tinkamus darbo metodus ir būdus, kurie pasireiškia siekiant tikslų, planuojant, organizuojant ir valdant projektus su mažiausiomis darbo ir materialinėmis sąnaudomis; tai tas bendras žinių kompleksas, kuris nesikeičia pasikeitus darbo profiliui.

Socialinė kompetencija – tai gebėjimas bendrauti su kitais žmonėmis. Labai dažnai socialinė kompetencija lemia profesinės ir metodinės kompetencijos panaudojimo lygį. Iš esmės reikia mokėti bendrauti, dėstyti savo mintis, įtikinti, motyvuoti ir pan. Anot K. Pukelio (2002),

bendravimo ir *bendradarbiavimo* gebėjimai yra prasmingi tokiu laipsniu, koku jie paremti objektyviomis žiniomis apie tikrovę.

Socialinei kompetencijai, anot M. Teresevičienės, G. Gedvilienės (2006), svarbu humoro jausmas – jis padeda sudominti, nuraminti, kylant įtampai nukreipti dėmesį;

Asmeninė kompetencija (kai kur įvardijama kaip individuali kompetencija) – tai savęs įvertinimas (asmeninės žmogaus savybės), nusistatymas produktyviai dirbti, motyvavimas, mokslo bei tobulėjimo siekis ir darbe, ir už jo ribų ir pan. **Asmeninė kompetencija** – tai savo galimybių panaudojimo lygis. Ji parodo asmens sugebėjimus:

- Sudėtingose situacijose priimti optimalų sprendimą;
- Mobilizuoti savo vidinius išteklius siekiant užsibrėžto tikslo;
- Būti aktyviam ir iniciatyviam tobulinant savo veiklą;
- Darbą suvokti kaip savo ateities siekių laidą;
- Pateikti kaip autoritetingą asmenybę ir pan.

Skirtingos asmeninės kompetencijos dedamosios: individualios savybės, charakterio bruožai, psichikos ypatumai, elgsenos orientacija.

Individualiosios savybės suteikia asmeniui individualumą (valia, energija, atsakomybės jausmas, pareigingumas ir kt.). Kiekvienas žmogus yra unikalus, jis turi savitų privalumų ir trūkumų. Psichikos ypatybės, kaip ir minėtos charakterio bei individualiosios savybės, leidžia spręsti, kokiam darbui tinkamas vienas ar kitas žmogus. Elgsenos orientacija – tai individo elgesys vienoje ar kitoje situacijoje, orientacija į darbą ir kitus žmones.

M. Teresevičienė, G. Gedvilienė (2006) asmeninę kompetenciją apibūdina remiantis dviem kriterijai:

- Autentiškumas - gebėjimas adekvačiai reikšti jausmus, nes jie daro įtaką elgesiui, todėl jausmų sumaištis gali trukdyti nuoširdžiam pokalbiui.
- Entuziazmas - mėgstančiam savo profesiją, dalyką žmogui lengviau juo sudominti kitus.

Kiek kitaip kompetencijas klasifikuoja V. Stanišauskienė ir V. Veličkienė (2000). Autorės, išanalizavusios esmines žmogaus rengimosi karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu problemas, teigia, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, edukacinės bei profesinės – sistemos:

Asmeninės kompetencijos srityje yra žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai.

Socialinės kompetencijos sričiai priskiriami žmogaus santykių su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės.

Edukacinės kompetencijos sričiai priklauso gebėjimai, skatinantys žmogų saviugdai.

Profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai ir savybės, susijusios su žmogaus darbine veikla.

A. Gumuliauskienė, D. Augienė (2003) pastebi, jog šiandien tampa būtinybė ugdyti išsilavinusius piliečius, gyvenančius postmoderniame pasaulyje, turinčius ne tik žinių, patirties bei įgūdžių, bet ir gebėjimų rasti sau tinkamą veiklą intensyviame gyvenime. Todėl svarbu telkti dėmesį ne tik į profesinį rengimą(si), bet ir į kiekvieno žmogaus pasirengimą karjerai, t.y. ugdytis **karjeros kompetenciją**: gebėjimus išryškinti geriausius savo asmenybės bruožus, atskleisti savo profesinę kompetenciją, savo darbo patirties, įgūdžių ir organizacijos poreikių sąsajas, mokėti bendrauti ir bendradarbiauti su darbdaviu ir darbo partneriais, parengti paraišką darbo vietai užimti ir kt.

R. Kučinskienė (2003), remdamasi Suaugusiųjų karjeros kompetentingumo ugdymo uždaviniais išskiria tokius svarbiausius uždavinius:

- Darbui būtinų tarpasmeninių gebėjimų lavinimas
- Informacijos apie save ir darbo pasaulį kaupimo ir naudojimo gebėjimų lavinimas
- Asmeninio (re)integravimosi į darbą gebėjimų lavinimas Bendruomeniškumo gebėjimų ugdymas
- Asmeninės karjeros sampratos suvokimas
- Kaitos neišvengiamumo supratimo ir dalyvavimo kaitoje gebėjimų lavinimas

Karjeros kompetentingumo samprata. Karjeros kompetentingumo sąvokos būdingosios savybės yra sistemiškumas, kompleksiškas, integralumas, nuolatinis tobulinimas(is) ir at(si)naujinimas, vykstantis per ugdymą ir saviugdą visą žmogaus gyvenimą. R. Kučinskienė (2003), išskiria karjeros kompetentingumą sudarančius gebėjimus, kurie turi būti plėtojami bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo metu ir tapti pagrindu visą gyvenimą vystant karjerą:

1. **Savęs pažinimo gebėjimai**, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtinausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis per žmogaus gyvenimą;

2. **Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai**, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Būtina suvokti socialinių karjerą sąlygojančių ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių įvairovę ir jų siekimo alternatyvas. Per gyvenimą šie gebėjimai nuolat naudojami identifikuojant, vertinant ir interpretuojant informaciją apie naujas sėkmingos ir pasitenkinimą teikiančios karjeros galimybes;

3. **Nuolatinio tobulėjimo**, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas;

4. **Prisitaikymo darbe gebėjimai**, t.y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą ir pagarbą jai ir efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingų darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo

įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius, gebėjimai, reikalingi turiningam laisvalaikio leidimui;

5. **Savivaldos gebėjimai**, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Karjeros tikslų, jų siekimo būdų ir priemonių bei rezultatų vertinimo sistemiškumas ir racionalumas įgalina optimizuoti tiek organizacinės, tiek asmeninės karjeros modelių vystymą šiuolaikinėmis neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontroliavimo įgūdžiai. Tačiau tikslo ir uždavinių apibrėžtis yra tiktai kelio pradžia. Itin svarbus yra atitikimas tarp tikslo ir turinio bei jo realizavimui skirtos veiklos, kuri turi atitikti svarbiausias tikslo dimensijas. Ugdymo karjerai tikslo siekimo erdvė yra itin plati. Šis procesas vyksta visuose švietimo sistemos posistemiuose: ikimokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio ugdymo, profesinio rengimo ir suaugusiųjų švietimo institucijose. Vėliau jis plėtojamas darbo organizacijose.

Iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad ugdymas karjerai ir profesinis rengimas yra itin artimos (kai kam gali pasirodyti - netgi tapačios) sąvokos. Tačiau tarp jų randama gana daug esminių skirtumų (Stanišauskienė, Veličkienė, 2000, p. 12-13):

- ugdymo karjerai procesas nukreiptas į rengimąsi įvairiapusiškesnei veiklai (profesinei, visuomeninei, mokymosi), laiduojančiai visuminę asmenybės sklaidą, tuo tarpu profesinio rengimo srityje dėmesys sutelkiamas į profesiją;
- ugdymo karjerai procesas yra individualesnis, profesinio rengimo procesas - formalizuotas ir institucionalizuotas;
- rengimosi karjerai proceso rezultatas - karjeros kompetentingumas - yra gana subjektyvus, susijęs su asmens pasitenkinimu savo karjera, jo savirealizacija ir gyvenimo kokybe.

Įsidarbinimo kompetencijos reikšmė karjeros projektavime. Ekonominiai, technologiniai, komunikaciniai ir kt. pokyčiai, pasak R. Laužacko ir kt. (2005), diktuoja *bendrujų gebėjimų* ugdymo svarbą profesiniame rengime, o tuo pačiu garantuoja didesnes profesinio lankstumo ir mobilumo, socialinio saugumo, asmeninės savirealizacijos galimybes bei *socialinę adaptaciją* veiklos pasaulyje. Asmuo, įgijęs bendruosius gebėjimus, gali juos panaudoti daugelyje panašių giminingų profesijų bei sėkmingai jas pritaikyti ieškant darbo bei įvairiose veiklos srityse (M. Teresevičienė, 2001). Svarbiausiomis įsidarbinimo kompetencijos dalimis būtų galima įvardinti: 1) bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimai; 2) asmenybės ypatumų įvertinimo gebėjimai (gabumai ir gebėjimai, požiūriai, interesai, vertybinės orientacijos, idealai, siekiai, žinios, mokėjimai, fiziniai ir psichiniai sutrikimai ir t. t.); 3) gebėjimas įvertinti darbo rinkos kaitos tendencijas; 4) įdarbinimo pokalbiui reikalingų dokumentų susisteminimas,

preparavimas, paruošimas; 5) profesinio veiklinimo organizavimo gebėjimai; 6) įsidarbinimo planų rengimo ir įgyvendinimo gebėjimai.

P. Čepas (2008) išskiria įsidarbinamumo kompetenciją. Mokslininkas teigia, jog įsidarbinamumo kompetencija – mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasirengti darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlaikyti darbo vietą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma.

Anot P. Čepo (2008), įsidarbinamumo kompetencija turinyje apibrėžiama keturiomis pagrindinėmis įsidarbinamumo funkcijomis: darbo vietos rinkimasis, įgyjamų ir turimų specialiųjų (funkcinių) gebėjimų pritaikymas darbo vietai, įsidarbinimas (procedūros vykdymas), darbo vietos išlaikymas.

E. N. Askov ir E. Gordon (1999) įsidarbinimą supranta kaip nuolatinį nenutrūkstamą procesą, sietina su nuolatiniu asmenybės augimu bei mokymusi.

R. Laužackas, K. Pukelis (2003) teigia, jog žinios, mokėjimai ir įgūdžiai gali būti vadinami ne tik mokymosi pasiekimais, bet ir kompetencijos elementai.

Kaip ir kodėl svarbu suprasti darbo rinkos pokyčius ir jų keliamus reikalavimus, kodėl svarbu reaguoti ir gebėti prisitaikyti šiuolaikinėje darbo rinkoje bei konkuruoti tarptautinėje aplinkoje, kaip reikia pasiruošti ir kiek pastangų integruojantis į darbo rinką nagrinėjo Boles R. N. (1997), Essmann E. (2000), Brizges W. (1997), Bennett S. (1998), Mikatavage R. (2003). Autoriai pateikė gausybę praktiškų rekomendacijų bei nuorodų, kaip įvertinti savo darbinis įgūdžius, apie darbo paieškos subtilybes, įsidarbinimo dokumentų paruošimą (CV, motyvacinis ar kreipimosi laiškas), kaip įgyti prisistatymo įgūdžių, kaip išmokti pasitikėti savimi ir geriau pasirodyti per pokalbius.

Šiuolaikinio pasaulio kaita, nedarbo augimas, besikeičiantys reikalavimai darbo jėgai didina socialinį nesaugumą. Vis daugiau reikia darbuotojų, kurie mokėtų kūrybiškai ir savarankiškai veikti neapibrėžtose, dviprasmiškose, problematiškose situacijose, išsiugdytų lankstų požiūrį į darbą ir gebėtų prisitaikyti darbo rinkoje. Akivaizdu, jog šiandien, norint įsitvirtinti darbo rinkoje, iškyla reikalavimas turėti ne tik specialiųjų (profesinę, metodinę), bet ir bendrųjų (asmeninę, socialinę, edukacinę, tarpkultūrinę, karjeros) kompetencijų, kurios garantuoja geresnę žmogaus adaptaciją ir lankstumą.

Remiantis mokslinė, edukacine literatūros analize ir darbo rinkos Lietuvoje ypatumais, pateikiamas įsidarbinimo kompetencijos modelis (žr. 3 lentelę), kurį sudaro asmeninė, karjeros, edukacinė, vadybinė, socialinė ir profesinė kompetencijos.

Įsidarbinimo kompetencijos modelis

Eil. Nr.	Kompetencijos	Kompetencijos bruožai
1.	Asmeninė	<ul style="list-style-type: none"> - iniciatyva, aktyvumas - atsakomybė už sėkmingą integraciją - autonomija darbo paieškos procese - suinteresuotumas, entuziazmas, optimizmas - psichologinės savybės (mastymo racionalumas, dėmesio, atminties ypatumai, pažinimo įgūdžiai, intuityva) - kūrybiškumas - pasitikėjimas savimi ir stabilumas - gebėjimas mobilizuoti savo vidinius išteklius siekiant užsibrėžto tikslo - darbštumas, pareigingumas
2.	Karjeros	<ul style="list-style-type: none"> - sugebėjimas išsiaiškinti darbo keitimo/-netekimo priežastis - sugebėjimas išsiaiškinti savo motyvus ir lūkesčius ieškant darbo - sugebėjimas nustatyti efektyviausius darbo paieškos būdus - sugebėjimas atlikti esamos darbo rinkos situacijos analizę - sugebėjimas vertinti savo profesinę patirtį - sugebėjimas įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses - sugebėjimas išryškinti geriausius savo asmenybės bruožus - sugebėjimas susisteminti, paruošti, paruošti įdarbinimo pokalbiui reikalingus dokumentus: CV, motyvacinį/kreipimosi laišką - sugebėjimas paruošti kompetencijos portfėlį - sugebėjimas vertinti ir atskleisti savo profesinę kompetenciją; - sugebėjimas susieti savo darbo patirties, įgūdžių ir organizacijos poreikių sąsajas - sugebėjimas bendrauti su darbdaviu ir kitais darbo rinkos dalyviais
3.	Edukacinė	<ul style="list-style-type: none"> - poreikis mokytis ir tobulėti - nuoseklus įgūdžių lavinimas - persikvalifikavimas, profesinis pasirengimas - savišvieta, saviugda
4.	Vadybinė	<ul style="list-style-type: none"> - analitinis mąstymas - sugebėjimas išsikelti tikslą, kryptingai suplanuoti įsidarbinimo procesą, numatyti priemones tikslui pasiekti - sugebėjimas numatyti ir organizuoti darbo paieškos procesą - sugebėjimas įvertinti Individualaus darbo plano naudingumą ir aktyvus dalyvavimas - sugebėjimas analizuoti veiklos rezultatus - sugebėjimas teikti pasiūlymus darbdaviui - sugebėjimas spręsti problemas, konfliktines situacijas - sugebėjimas gauti reikiamą informaciją, ją rinkti, kaupti, analizuoti, valdyti ir tikslingai panaudoti - sugebėjimas adekvačiai vertinti pokyčius, naudingų rinkai pokyčių poreikių atpažinimas
5.	Socialinė	<ul style="list-style-type: none"> - sugebėjimas pasirengti įdarbinimo pokalbiui - sugebėjimas bendrauti, kontaktuoti - sugebėjimas išdėstyti savo nuomonę, reikšti savo mintis - sugebėjimas sėkmingai išreikšti savo jausmus, nusiteikimus - sugebėjimas įtikinti - mokėjimas paveikti kitus - sugebėjimas domėtis įmone - sugebėjimas derinti savo ir įmonės interesus - mokėjimas save pateikti - derybų meno žinojimas, derybinis lankstumas - sugebėjimas klausti
6.	Profesinė	<ul style="list-style-type: none"> - išsilavinimas - išsilavinimo profilis - darbo patirtis - profesinės žinios - dalykiniai įgūdžiai - profesinės žinios apie naujausius pasiekimus ir darbo metodus - sugebėjimas taikyti teorines žinias praktikoje - užsienio kalbų mokėjimas - įstatymų ir kitų teisės aktų žinojimas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinė, edukacine literatūros analize ir darbo rinkos Lietuvoje ypatumais

Asmeninė kompetencija. Pradedant ieškoti darbo, kad viltys būtų realistiškos, svarbiausia – gerai pažinti save, kas būdinga, kiek ryškūs vieni ar kiti bruožai. Adekvatus savęs vertinimas gali nulemti žmogaus veiksmus darbo pasaulyje.

Karjeros kompetencija. Kiekviena asmenybė, siekdama įsitvirtinti darbo rinkoje, turėtų gerai suvokti šiandieninę darbo rinkos traktuotę, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Tai yra vieni iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos darbinantis. CV, motyvacinio (kreipimosi) laiško rašymas yra svarbus žingsnis darbo paieškos procese. Kreipimosi laiškas ir CV paprastai yra asmens, ieškančio darbo, paraiška dalyvauti konkurse ir pirmasis prisistatymas jį dominančiai kompanijai. Anot A. Gumuliauskienės, D. Augienės (2002), tinkamai paruoštas kompetencijos portfelis (reprezentacinių dokumentų, faktų ir darbų rinkinys) – garantuoja pranašumą ieškant darbo, dalyvaujant pokalbyje su darbdaviu. Portfelis turėtų padėti atskleisti kandidato bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas.

Edukacinė kompetencija. Pasaulis nuolat keičiasi ir sparčiai veržiasi į tobulos technologijos, lanksčios darbo jėgos. Pokyčiai reikalauja naujų profesijų ir specialybių. Informacinės visuomenės amžius reikalauja naujų žinių, atsinaujinimo, gebėjimo keistis ir prisitaikyti. Todėl labai svarbus permanentinis mokymasis, mokymasis ir tobulėjimas visą gyvenimą.

Vadybinė kompetencija. Labai svarbu turėti aišką tikslą, numatyti priemones ir eigą, kaip turėtų vykti darbo paieškos ir įsidarbinimo procesas. Jei kandidatas pakviestas pokalbiui, svarbu išsiaiškinti, dėl ko darbdavys kviečiasi būtent jį; negavus darbo, svarbu analizuoti pralaimėjimo priežastis. Suprasti, jog Individualus įsidarbinimo planas – tai pagalba nuosekliai darbo paieškai. Svarbu suvokti, kad surinkta informacija apie įmonę leis laisviau jaustis susitikimo su darbdaviu metu, tai parodys kandidato ryžtingumą ir norą dirbti.

Socialinė kompetencija. Šiandien darbo rinkoje svarbiausia tampa asmenybė ir socialinė kompetencija. Pirmasis pokalbis su darbdaviu dažnai kelia susirūpinimą, baimę, nerimą. Todėl rengiantis pokalbiui su darbdaviu, svarbu jam kruopščiai pasiruošti. Pirmasis įspūdis, kurį patiria pašnekovas, turi didelę įtaką tolesnei pokalbio eigai ir rezultatams. Labai svarbu paruošti tinkamą prisistatymo kalbą, kurioje išryškėtų unikalios kandidato savybės ir tinkamumas organizacijai bei atitinkamam darbui. Taip pat labai svarbu iš anksto apgalvoti klausimus darbdaviui, tai parodo kandidato domėjimąsi įmone bei darbu.

Profesinė kompetencija. Šiandien darbdaviai iš darbo jėgos tikisi, kad įdarbinus nereikės įdėti pastangų į naują ir jie bus naudingi įmonei jau nuo pirmos darbo dienos. Pokalbis dėl įdarbinimo dar nėra galutinis rezultatas. Bandomasis laikotarpis yra pakankamai ilgas, kad įdarbintieji atskleistų savo profesines žinias ir įgūdžius, o darbdavys įsitikintų naujoko darbine potencialia.

4. BEDARBIŲ POŽIŪRIS IR ĮSIDARBINIMO KOMPETENCIJOS RAIŠKA DARBO PAIEŠKOS SRITYJE

4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo laikas: Tyrimas atliktas 2008 m. vasaros (birželio mėnuo) bei rudens (rugsėjo mėnuo) laikotarpiu.

Tyrimo vieta: Šiaulių miestas. Apklausti Šiaulių darbo biržoje registruoti bedarbiai.

Pagrindiniai kriterijai, kuriais remiantis identifikuojama bedarbių įsidarbinimo kompetencijos raiška – bedarbių požiūris į pasirengimą susitikimui su darbdaviu dėl įdarbinimo.

Tyrimo metodologija. Šiame darbe naudojamas kiekybinis (bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje) tyrimas. Kiekybinei analizei būdingas duomenų, gautų tam tikroje populiacijoje ar jai atstovaujančių žmonių grupėje, apibendrinimas (Kardelis, 2000). K. Kardelio (2000) teigimu, kiekybinėje analizėje vyksta statistinių reiškinių interpretacija bei nuodugnus duomenų patikrinimas.

Metodai: Anketa atviro-uždaro, uždaro tipo su sisteminais, problemiška centruotais klausimais. Tyrimas atliktas 3 etapais.

Tyrimo etapai:

I etapas. Pasirengta apklausos vykdymui, kad būtų galima išsiaiškinti bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, požiūrį į įsidarbinimo galimybes bei įvertinti jų pastangas integruojantis į darbo rinką. Sukurtas tyrimo instrumentas – anketa, kurioje pateikti 23 klausimai, iš jų – 5 atviri. Atliktas pilotažinis tyrimas (15 anketų) siekiant įvertinti anketos trūkumus, tinkamumą bei validumą. Atlikta I anketos selektyvi atsakymų į atvirus klausimus atranka, leido kokybiškai pateikti pasirinktus variantus II-ojoje anketoje (žr. 1 priedą).

II etapas. Atliktas empirinis tyrimas - anketinė apklausa. Anketos pavyzdys pateiktas 2 priede. II-oji anketa sudaryta iš 27 uždaro tipo klausimų. Anketos klausimuose (4, 8, 9, 11, 12, 13, 18, 26) pateiktas variantas „Kita“ leido nagrinėti kokybinio vertinimo aspektu, remiantis respondentų atsakymais. I-oji apklausa leido kai kuriuos klausimus patikslinti (pvz.: apie įgytas žinias ir įgūdžius ruošiantis įsidarbinimo pokalbiui), papildyti klausimų pateiktus variantus (pvz.: „Kaip ruošiatės susitikimui su darbdaviu?“ buvo pateikti 9 variantai, po pilotažinės apklausos - 13), pateikti daugiau klausimų (pvz.: „Ar sudarėte su darbo biržos specialistu „Individualaus įsidarbinimo planą?“), pakeisti klausimų grupavimo tvarką.

III etapas. Atlikus tyrimo statistinę duomenų analizę, buvo suformuluojamos išvados ir teikiamos rekomendacijos.

Anketos konstrukto blokai

Eil. nr.	Bloko pavadinimas	Tikslas	Teiginių skaičius
1.	Priežastys, lėmusios darbo keitimą	Išsiaiškinti priežastis, turėjusias įtakos darbo keitimui.	9
2.	Darbo paieškos motyvai	Išanalizuoti motyvus, įtakojančius darbo paiešką, respondentų interesus integruojantis į darbo rinką.	14
3.	Savo profesinės patirties vertinimas	Išsiaiškinti respondentų požiūrį į savo profesinę patirtį.	8
4.	Gebėjimas parengti įsidarbinimo dokumentus (CV, motyvacinį laišką)	Išanalizuoti respondentų įgūdžius rengiant įsidarbinimo dokumentus.	19
5.	Darbo paieškos būdai	Išsiaiškinti, kokius darbo paieškos būdus mano esant efektyviausiais, kurie būdai yra populiariausi integruojantis į darbo rinką.	11
6.	Požiūris į sėkmingo įsidarbinimo veiksnius	Charakterizuoti respondentų vertybines nuostatas, išsiaiškinti svarbiausius faktorius, kas jų manymu, padeda įsidarbinti.	13
7.	Pasirengimo susitikimui su darbdaviu kompetencija	Išsiaiškinti respondentų analitinius gebėjimus, pastangas geriau pasirengti pokalbiui dėl įdarbinimo.	13
8.	Emocinė – socialinė – komunikacinė kompetencija	Charakterizuoti bedarbių susitikimo su darbdaviu metu gebėjimą sėkmingai išreikšti savo jausmus, nusiteikimus, pasitikėjimą savimi; savęs pristatymo gebėjimą, gebėjimą užduoti klausimus, išreikšti domėjimąsi įmone, demonstruoti derybinius įgūdžius, gebėjimą derinti interesus; vaizdus, koncentualus savo idėjų išreiškimas.	24
9.	Edukacinė-intelektinė (mokymosi) kompetencija	Įvertinti respondentų poreikį mokymuisi, įgūdžių lavinimui integruojantis į darbo rinką, savo privalumų, trūkumų, galimybių ir grėsmių įvertinimui, išorinės aplinkos analizei.	8 7
10.	Pokyčio valdymo kompetencija	Teorinis pokyčių diegimo žinojimas bei iniciavimas. Naudingų rinkai pokyčių poreikių atpažinimas, strategijoje numatytų pokyčių įgyvendinimas. Išsiaiškinti respondentų požiūrį į „Individualųjį įsidarbinimo planą“.	4
11.	Asmeninė kompetencija	Apibūdinti respondentų atsakomybę už sėkmingą integraciją į darbo rinką.	4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis mokslinė, edukacine literatūros analize

Bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, apklausa. Anketas, skirtas bedarbiams apklausti, sudaro tokie struktūriniai dariniai: instrukcija (atmintinė) respondentams, socialinių-demografinių kintamųjų blokas ir konstrukto kintamųjų blokas. Instrukcijoje motyvuojama anketos paskirtis ir garantuojamas anonimiškumas. Socialinių-demografinių kintamųjų bloką

sudaro šie socialiniai-demografiniai požymiai: lytis, amžius, išsilavinimas, kiek laiko registruoti darbo biržoje. Objektivių duomenų apie respondentą nustatymui naudojama nominalinė (lytis, išsilavinimas ir pan.) bei intervalinė (pvz.: amžius) skalės. Sukonstruota nuostatų arba Likerto skalė panaudota nagrinėjant socialines emocijas pokalbio dėl įdarbinimo metu. Konstrukto kintamuosius sudarė dvi klausimynų grupės. Į pirmąją grupę patenka blokai (žr. 4 lentelę), kurių kiekviename pateikti gebėjimai, būdai, požiūriai, kuriuos respondentai vertina 5 rangų skalėje (1-svarbiausia, 2-labai svarbu, 3-svarbu, 4-mažai svarbu, 5-turi įtakos) arba 3 rangų skalėje (1 taip, 2-iš dalies, 3- ne).

Antrąją grupę sudaro atvirieji klausimai, kuriais siekta atskleisti respondentų nuomonę apie priežastis, poreikius, vertinimus.

Tyrimo dalyviai.

Tyrimo dalyvavo Šiaulių darbo biržoje registruoti bedarbiai. Pilotažinio tyrimo metu į anketos klausimus atsakė 15 asmenų. Tiriamąją imtį sudarė 240 darbo biržoje registruotų bedarbių.

Atliktas pilotažinis tyrimas leido apskaičiuoti, kokį pasirinkti imties tūrį, kad būtų galima padaryti statistiškai reikšmingas išvadas.

Pagal K. Kardelį (2002) imties tūris apskaičiuotas, pritaikius formulę:

$$n = \frac{z^2 * s^2}{\Delta^2} \quad \text{kur } n - \text{atvejų skaičius atrankinėje grupėje.}$$

Tarkime mus tenkina 3 proc. tikslumas ir 95 proc. patikimumas. Tokiu būdu $\Delta=3$; z – koeficientas, surandamas iš Stjudento pasiskirstymo lentelių, ir pasirenkamas pagal tai, kokį patikimumą norime gauti. Kai patikimumas 95 proc. ($p=0,05$), $z=1,96$. S – imties vidutinis kvadratinis nuokrypis. Δ - leistinas nuokrypis.

Atliktas pilotažinis tyrimas ir atsitiktiniu būdu parinktas klausimas „Ar eidami į susitikimą su darbdaviu dėl įdarbinimo bedarbiai kruopščiai jam rengiasi?“. 84% respondentų teigė, jog pokalbiui kruopščiai rengiasi.

Tuomet įstatome reikšmes į formulę ir paskaičiuojame:

$$S = \sqrt{84 * (100 - 84)} = \sqrt{84 * 16}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 84 * 16}{3^2} = \frac{5163}{9} = 574 \text{ (bedarbiai)}$$

jei $\Delta = 4$; tai $n = 323$ (bedarbiai)

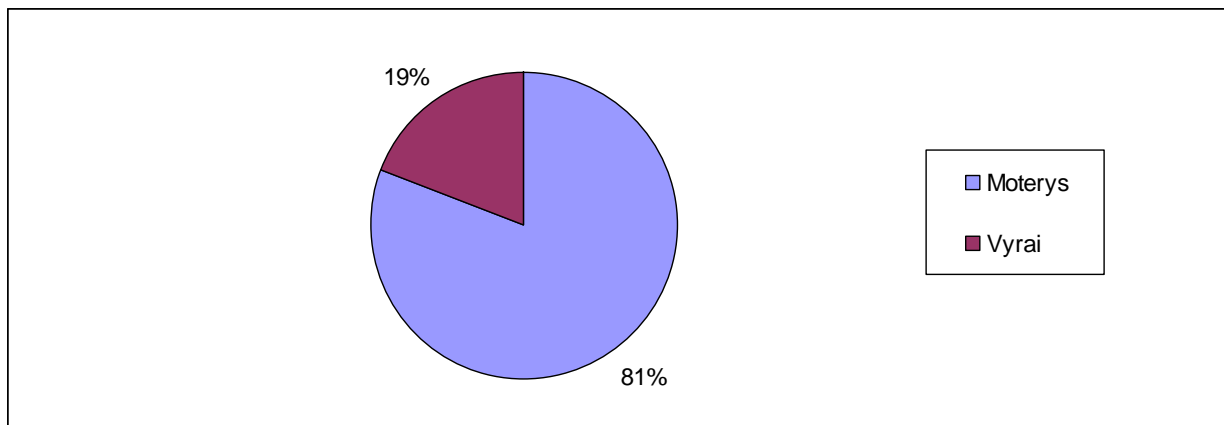
jei $\Delta = 5$; tai $n = 206$ (bedarbiai)

Vadinasi, išanalizavus 240 respondentų anketas, gauti duomenys leidžia daryti reikšmingas išvadas 5 proc. tikslumu ir 95 proc. patikimumu.

4.2. Įsidarbinimo kompetencijos sistema ir turinio raiška

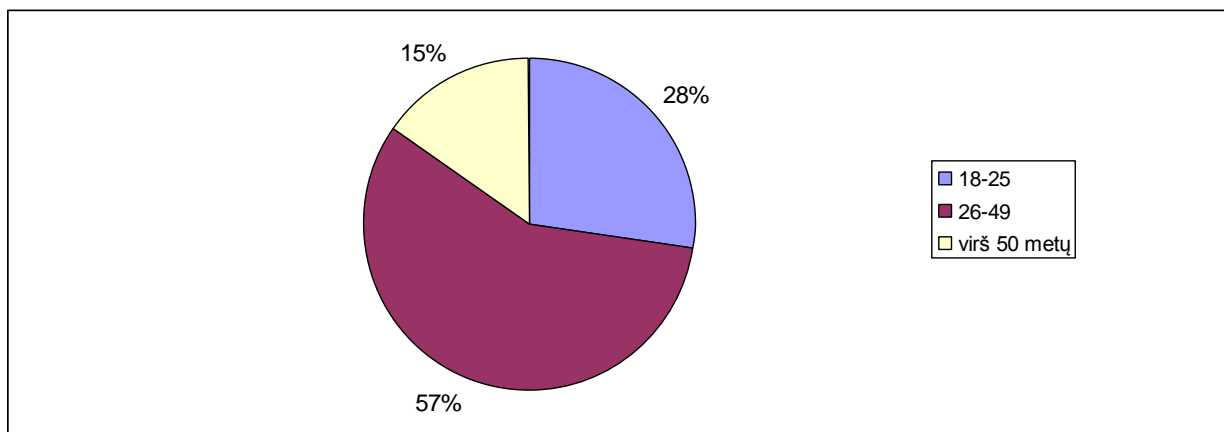
Pagrindinės demografinės charakteristikos (lytis, amžius, išsilavinimas).

Kaip numatyta tyrimo užduotyje, tyrime analizuojami asmenų, registruotų Šiaulių darbo biržoje, anketų rezultatai.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=240)

Tyrimo duomenimis, moterys sudarė daugiau nei aštuonis dešimtadalius respondentų, vyrai – beveik du dešimtadalius (žr. 5 pav.). Tai atspindi bendrą darbo biržos situaciją – 2008 m. liepos mėn. duomenimis, teritorinėje Šiaulių darbo biržoje buvo užregistruota 63,36 proc. moterų ir 36,64 proc. vyrų.



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=240)

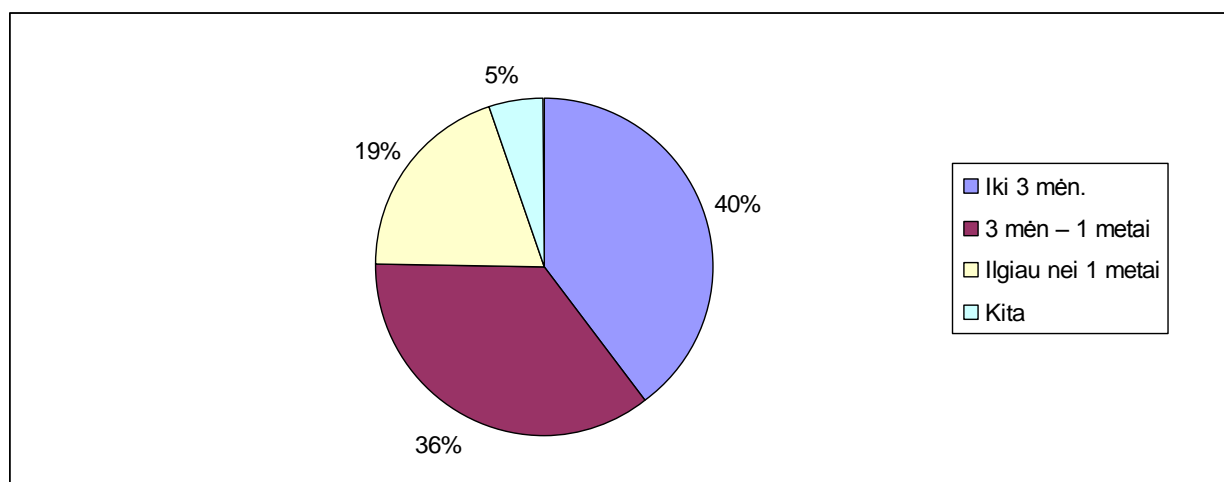
Tyrimo duomenimis, daugiausiai respondentų buvo 26-49 metų amžiaus grupėje (57,0 proc.), 18-25 metų ir virš 50 metų asmenų atitinkamai buvo 28,0 ir 15,0 proc. apklaustųjų (žr. 6 pav.). Apibendrinant galima teigti, jog didžioji dalis respondentų yra potenciali darbo jėga, galinti kurti materialines vertybes ir teikti paslaugas.

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=240)

Nebaigtas vidurinis (n/%)	Vidurinis (n/%)	Prof. techninis (n/%)	Spec. vidurinis (n/%)	Aukštesnysis (n/%)	Nebaigt. Aukšt. (n/%)	Aukštasis neuniversitetinis (n/%)	Aukštasis univ. (n/%)	Aukštosios studijos (n/%)
29/12,1	85/35,4	28/11,7	31/12,9	17/7,1	16/6,7	10/4,2	22/9,2	2/0,8

Pateikti 5 lentelėje duomenys rodo, jog dauguma apklaustųjų yra su viduriniu (bendrojo lavinimo) išsilavinimu – 35,4 proc., labai maža dalis respondentų turi aukštąjį, t.y. su aukštuoju universitetiniu ir magistro laipsnį turinčių, išsilavinimą (atitinkamai 9,2 ir 0,8 proc.). Respondentus su nebaigtu viduriniu, viduriniu ir nebaigtu aukštuoju (atitinkamai 35,4; 12,1 ir 6,7 proc.) galima priskirti prie asmenų, neturinčių profesinio išsilavinimo. Vadinasi, daugiau nei pusė, t.y. 54,2 proc., respondentų neturi profesinės kvalifikacijos. Kitą dalį respondentų, turinčių profesinį techninį, specialųjį vidurinį, aukštesnįjį, aukštąjį neuniversitetinį, aukštąjį universitetinį ir magistrinį išsilavinimus (atitinkamai 11,7; 12,9; 7,1; 4,2; 9,2 ir 0,8 proc.), būtų galima priskirti prie asmenų, turinčių profesinį pasirengimą (viso 45,8 proc. respondentų).

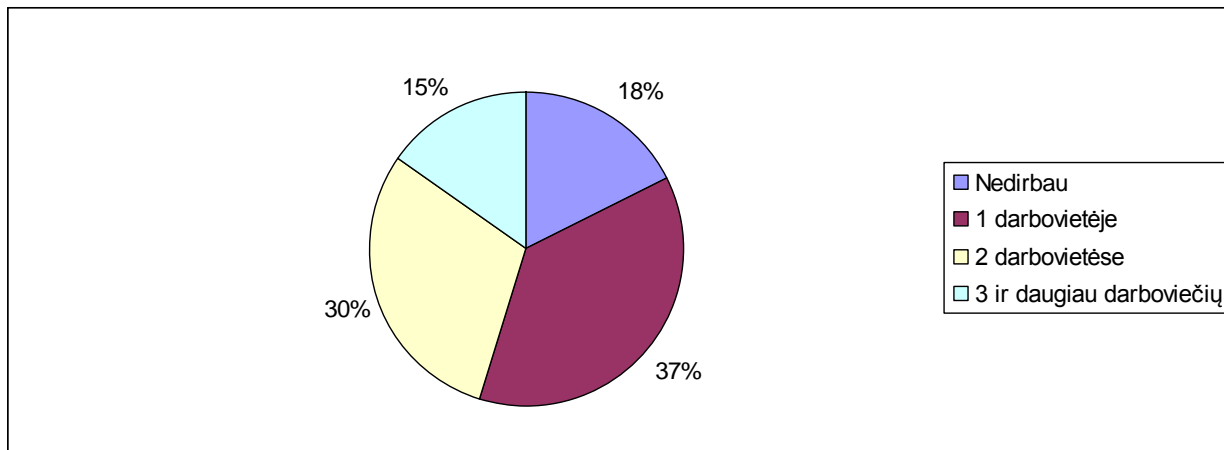
Apklaustųjų registracijos trukmė biržoje. Didžioji dalis apklaustųjų (žr. 7 pav.) darbo biržoje registruoti iki 3 mėn. bei nuo 3 mėn. iki 1 metų (atitinkamai 40,0 ir 36,0 proc.), tačiau palyginti

**7 pav.** Kiek laiko respondentai yra registruoti Šiaulių darbo biržoje (N=240)

nemažai respondentų darbo biržoje registruotų ilgiau nei metai (19,0 proc.). Tokia klasifikacija pasirinkta neatsitiktinai. Ilgalaikiu nedarbu apibrėžiama bedarbystė, trunkanti ilgiau nei metus, todėl viena iš grupių ir buvo pasirinkta „bedarbiai, registruoti darbo biržoje ilgiau nei 1 metai“. Ši grupė ypač svarbi reintegruojant ilgą laiką nedirbančiuosius į darbo rinką bei minimizuojant ilgalaikio nedarbo problemas. Kitos grupės – registruotų bedarbių iki 3 mėn. ir nuo 3 mėn. iki 1 metų pasirinktos todėl, kad per tris registracijos darbo biržoje mėnesius, biržos specialistas kartu su klientu turi individualiai parinkti ir numatyti veiksmingiausias priemones kryptingam

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė įsidarbinimui. Ši klasifikacija naudinga nagrinėjant respondentų nuomonę apie „Individualųjį įsidarbinimo planą“.

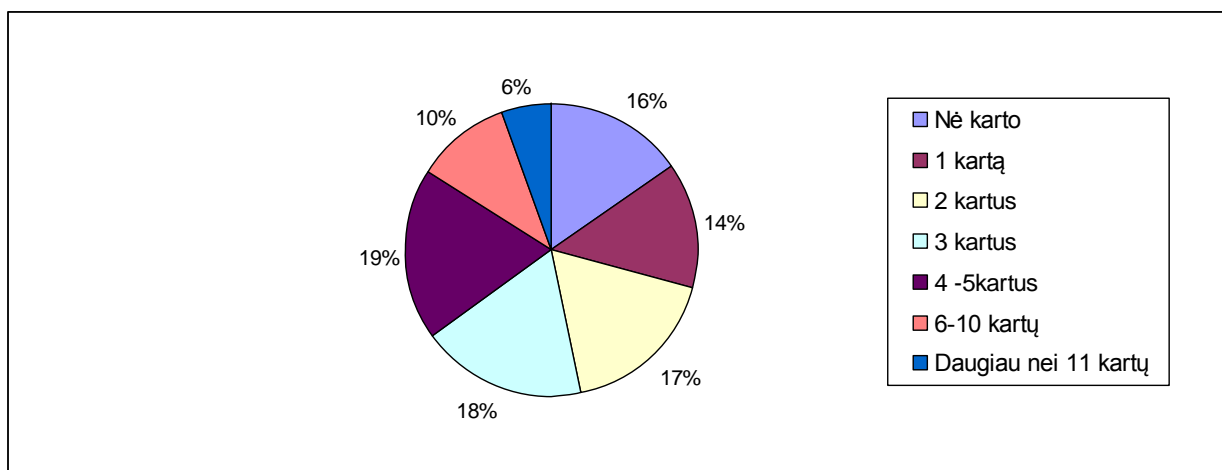
Apžvelgus respondentų lytį, amžių ir registracijos darbo biržoje laiką, galima daryti prielaidą, jog tarp asmenų, užsiregistravusių darbo biržoje ir dalyvavusių apklausoje, daugiausia buvo darbingiausio amžiaus moterų, registruotų iki 3 mėn. su viduriniu išsilavinimu, t.y. neturinčių patirties ir profesinės kvalifikacijos.



8 pav. Darboviečių kaita per pastarąjį penkmetį (N=212)

Respondentų mobilumas darbo rinkoje. Iš tyrimo rezultatų (žr. 8 pav.) akivaizdu, jog didžioji dalis respondentų yra dirbę vienoje darbovietėje, t.y. 37,0 proc. apklaustųjų per pastarąjį penkmetį dirbo vienoje darbovietėje; 30,0 proc. apklaustųjų dirbo dviejose darbovietėse. Nemaža dalis neturi darbo patirties (18,0 proc.). Ekonominis nestabilumas ir naujų rinkų plėtros sutrikimai sąlygoja priverstinį darbo jėgos judėjimą, jos persiskirstymą bei kvalifikacinės struktūros kaitą. 15,0 proc. respondentų būdingas profesinis mobilumas (per pastarąjį penkmetį dirbo trijose ir daugiau darboviečių).

Respondentų aktyvumas ieškant darbo. Iš atsakymų į klausimą „Kiek kartų teko dalyvauti pokalbiuose dėl įsidarbinimo pastarąjį penkmetį?“, matyti, jog didžioji dalis respondentų



9 pav. Kiek kartų teko dalyvauti pokalbiuose dėl įdarbinimo (N=212)

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė (žr. 9 pav.) pokalbiuose dėl įsidarbinimo dalyvavo du, tris, keturis-penkis kartus (atitinkamai – 17,0; 18,0; 19,0 proc.). Nė karto pokalbyje dėl įsidarbinimo nedalyvavo 16,0 proc. apklaustųjų, vieną kartą – 14,0 proc., 6-10 kartų pokalbyje dėl įsidarbinimo dalyvavo 10,0 proc. ir 6,0 proc. apklaustųjų dalyvavo daugiau nei vienuolika kartų. Iš tyrimo rezultatų galima daryti prielaidą, jog bedarbiai, registruoti darbo biržoje, yra gana pasyvūs.

6 lentelė

Aktyvumo dalyvaujant pokalbiuose dėl įdarbinimo ir išsilavinimo ryšys (N=240)

Pearson'o koreliacija	Rodiklis	Išsilavinimas	Kiek kartų dalyvavote įdarb. pokalbiuose
Išsilavinimas	r	1	0,125
	p	,	0,069
	N	240	212
Kiek kartų dalyvavote įdarb. pokalbiuose?	r	0,125	1
	p	0,069	,
	N	212	212

* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

Siekta išsiaiškinti, ar yra ryšys tarp išsilavinimo ir aktyvumo dalyvaujant pokalbiuose dėl įsidarbinimo. Buvo keliami prielaida, kad labiau išsilavinę žmonės turėtų būti aktyvesni, tačiau statistikos rezultatai tokią prielaidą paneigia (nėra statistiškai reikšmingų ryšių). Todėl galima teigti, jog visų išsilavinimo tipų asmenys yra panašiai aktyvūs ieškant darbo, nes visiems žmonėms darbo gavimas yra reikšmingas.

7 lentelė

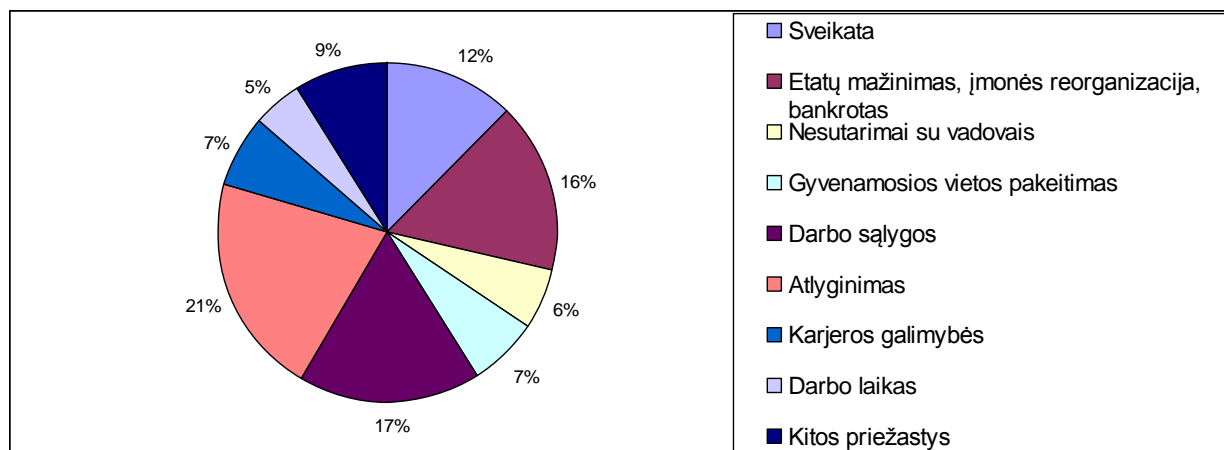
Aktyvumo dalyvaujant pokalbiuose dėl įdarbinimo ir kitų kriterijų ryšys (N=212)

		Koks procentas respondentų dalyvavo per pastarąjį penkmetį įsidarbinimo pokalbiuose (%)				
		Nė karto	1	2-5	6-10	daugiau nei 11 kartų
Lytis	Mot.	9,3	14,0	18,6	14,0	7,0
	Vyr.	17,2	13,6	18,2	9,5	5,3
Registracijos darbo biržoje trukmė	Iki 3 mėn.	15,6	8,9	19,3	10,0	7,8
	3 mėn-1 metai	11,0	20,5	17,8	8,2	6,8
	Ilgiau nei 1 metai	20,5	15,4	17,1	12,8	0,0
Išsilavinimas	Pagrindinis, vidurinis	11,8	10,8	18,9	12,7	6,9
	Profesinis su viduriniu, aukštasis	19,1	16,4	17,3	8,2	4,5

Nagrinėjant lyties faktorių (žr. 7 lentelę), matome, jog moterys yra aktyvesnės dalyvaujant pokalbiuose dėl įdarbinimo: akivaizdu, jog daugiau vyrų (17,2), palyginus su moterimis (9,3 proc.), nė karto nedalyvavo pokalbyje dėl įsidarbinimo, atitinkamai palyginus dalyvavimo pokalbiuose dažnumą, vyrai pasyvesni. Galima daryti prielaidą, jog vyrai yra pasyvesni kreipiantis į darbdavius dėl darbo.

Išanalizavus registracijos darbo biržoje trukmės ir aktyvumo ryšį, galima daryti prielaidą, jog dauguma respondentų (20,5 proc.), kurių registracijos trukmė nuo 3 mėn. iki 1 metų – dažniausiai dalyvavo tik 1 kartą pokalbyje dėl įsidarbinimo; aktyvesni yra iki 3 mėnesių registruoti biržoje: palyginus su kitomis šio kriterijaus (trukmės) grupėmis, jie dažniausiai (19,3 proc.) dalyvavo 2-5 kartus pokalbiuose dėl įsidarbinimo. Iš tyrimo rezultatų galima konstatuoti, jog ilgalaikiai bedarbiai yra pasyviausia grupė reintegracijos procese. Tai rodo šie duomenys: 20,5 proc. ilgalaikių bedarbių nėra nė karto buvę pokalbyje dėl įsidarbinimo, taip pat iš šios grupės respondentų nėra nė vieno procento, kurie aktyviai ieškotų darbo (11 ir daugiau kartų) ir dalyvautų susitikimuose su darbdaviu (0,0 proc.).

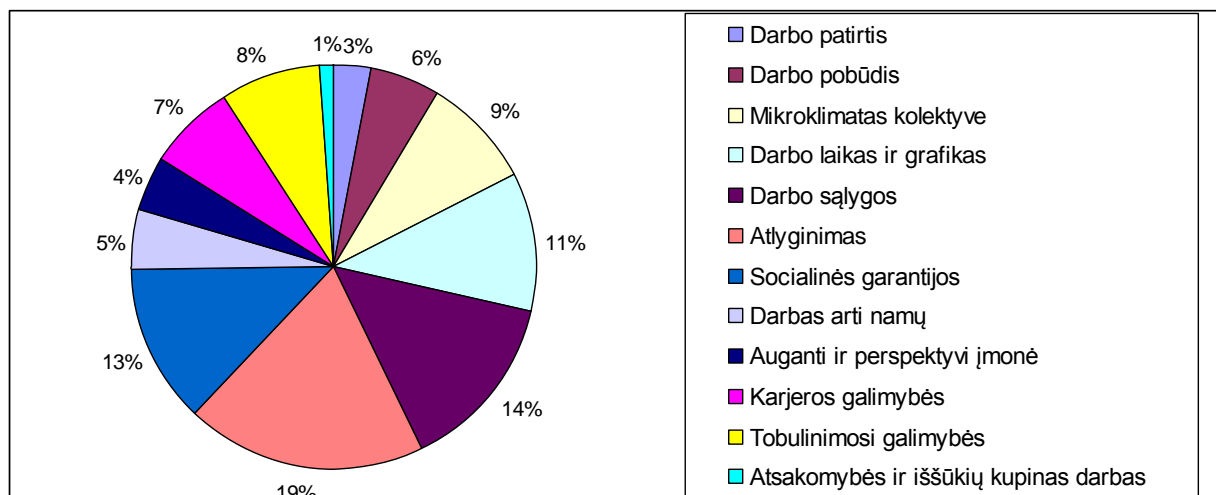
Darbo jėgos mobilumą sąlygojantys veiksniai. Tyrimu siekta nustatyti, kokios priežastys turi įtakos darbo keitimui ir kokie motyvai dominuoja ieškant darbo. Tyrimo duomenimis (žr. 10



10 pav. Priežastys, dėl kurių teko keisti darbą (N=209)

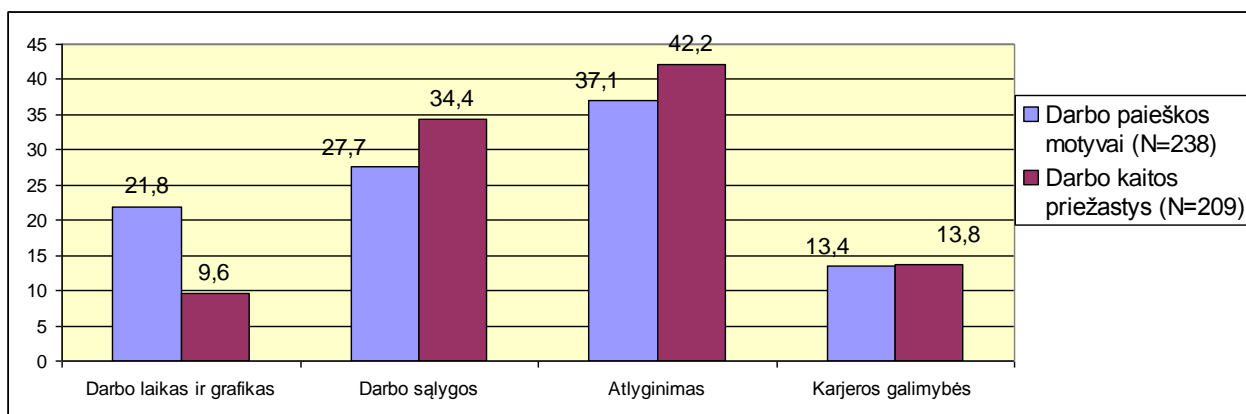
pav.), esminės darbovietės keitimo priežastys – netenkino darbdavių mokamas darbo užmokestis (21,0 proc.), netinkamos darbo sąlygos (17,0 proc.), sveikatos problemos (12,0 proc.), vieną iš pagrindinių priežasčių respondentai nurodė įmonės reorganizaciją, etatų mažinimą (16,0 proc.). Gerokai mažiau respondentų nurodė karjeros galimybes ir gyvenamosios vietos pakeitimą, nesutarimus su vadovais, darbo laiką (atitinkamai 7,0 ir 7,0; 6,0 bei 5,0 proc.). Kitos priežastys, įtakojusios keisti darbą (9,0 proc.) buvo įvardintos šios: išvažiavo į užsienį, dirbo laikinai, pavadavo kitą darbuotoją, keitė darbo pobūdį.

Siekiant nustatyti motyvus, įtakojančius darbo paiešką, galima teigti, jog svarbiausias kriterijus



11 pav. Svarbiausi kriterijai ieškant darbo (N=238)

yra atlyginimas (žr. 11 pav.). Tai pažymėjo 19,0 proc. respondentų. Vieni svarbiausių kriterijų yra darbo sąlygos, socialinės garantijos, darbo laikas ir grafikas (atitinkamai 14,0; 13,0 ir 11,0 proc.). Išryškėjo, jog renkantis darbo vietą, labai svarbu mikroklimatas kolektyve, tobulinimosi, karjeros galimybės (atitinkamai 9,0; 8,0 ir 7,0 proc.). Tyrimas parodė, jog didelę reikšmę turi ir darbo pobūdis (6,0 proc.), darbas arti namų (5,0 proc.), auganti ir perspektyvi įmonė (4,0 proc.). Tyrimo rezultatai rodo, jog respondentams visiškai nesvarbu atsakomybė ir iššūkiai darbe (1,0 proc.).



12 pav. Respondentų mobilumą darbo rinkoje sąlygojančių veiksnių palyginimas (%)

Palyginus darbo kaitos priežastis su darbo paieškos motyvais (žr. 12 pav.), galima konstatuoti, jog respondentams, tiek keičiant darbą, tiek ieškant jo svarbiausi kriterijai yra atlyginimas (atitinkamai 42,2 ir 37,1 proc.) ir darbo sąlygos (atitinkamai 34,4 ir 27,7 proc.). Tyrimo rezultatai rodo, jog darbo laikas ir grafikas nelabai turėjo įtakos keisti darbą (9,6 proc.), tačiau ieškant darbo – tai svarbus faktorius (21,8 proc.). Karjeros galimybės nėra lemiantis faktorius respondentų įtakojančias mobilumą rinkoje.

Remiantis A. Maslow (2006) poreikių hierarchijos piramide, galima patvirtinti, jog keičiant darbą svarbiausi egzistenciniai (pvz.: atlyginimas) ir saugumo (pvz.: socialinės garantijos, darbo

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė sąlygos) poreikiai. Galima teigti, jog ieškantiems darbo respondentams nėra svarbu realizuoti savo potencines galimybes ir tobulėti kaip asmenybei (kilimas karjeros laiptais, darbo pobūdis, atsakomybė ir iššūkiai darbe).

Respondentų nuomonė apie savo patirtį. Šis klausimas buvo skirtas išsiaiškinti, kaip asmenys, užsiregistravę darbo biržoje, vertina savo darbinę patirtį.

8 lentelė

Respondentų nuomonė apie savo darbinę patirtį (N=240)

Nuomonė	Taip		Iš dalies		Ne	
	N	%	N	%	N	%
Turtinga N=172	36	20,9	75	43,6	61	35,5
Reikalinga darbo rinkai N=189	74	39,2	67	35,4	48	25,4
Reikšminga N=153	40	26,1	61	39,9	52	34,0
Vertinga N=153	51	33,3	64	41,8	38	24,8
Plati, įvairi N=153	39	25,5	61	39,9	53	34,6
Reikalinga darbdaviui N=163	70	42,9	61	37,4	31	19,0
Naudinga būsimiems darbams N=160	68	42,5	58	36,2	34	21,2
Verta pristatyti darbdaviui N=153	60	39,2	58	37,9	35	22,9

Tyrimas parodė (žr. 8 lentelę), jog 42,9 proc. respondentų mano, kad jų patirtis yra reikalinga darbdaviui; 42,5 proc. apklaustųjų tyrimo duomenimis pažymi, jog jų patirtis naudinga būsimiems darbams; 39,2 proc. respondentų mano, kad jų patirtis yra reikalinga darbo rinkai ir verta pristatyti darbdaviui (39,2 proc.).

Dalis respondentų pažymėjo, jog jų patirtis nėra turtinga (35,5 proc.), reikšminga (34,0 proc.) ir įvairi (34,6 proc.). Tai galima pagrįsti ir anksčiau išnagrinėtais tyrimo rezultatais: dauguma neturi kvalifikacijos (54,2 proc.) ir 18,0 proc. nėra dirbę. Dauguma respondentų savo patirtį įvertino kaip turtingą, vertingą, reikšmingą, plačią ir įvairią, vertą pristatyti darbdaviui ir naudinga būsimiems darbams tik iš dalies (visiems variantams tenka nuo 43,6 iki 35,4 proc.).

9 lentelė

Respondentų be profesinės kvalifikacijos nuomonė apie savo darbinę patirtį (N=130)

Išsilavinimas	Turtinga patirtis		Iš dalies turtinga		Patirtis nėra turtinga		Viso (N/%)
	N	%	N	%	N	%	
Vidurinis	6	10,7	21	37,5	29	51,8	85/100
Nebaigtas vidurinis	3	15,8	7	36,8	9	47,4	29/100
Nebaigtas aukštasis	2	15,4	6	46,2	5	38,5	16/100

Kadangi dauguma apklaustųjų neturi kvalifikacijos 54,2 proc. ir 18,0 proc. nėra dirbę, įdomu paanalizuoti, ar būtent ši respondentų grupė pažymėjo, jog jų darbo patirtis nėra turtinga (žr. 9 lentelę). Remiantis tyrimo duomenimis, galima daryti prielaidą, jog respondentai be

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė kvalifikacijos save vertina adekvačiai, t.y. dauguma respondentų su viduriniu išsilavinimu ir nebaigtu viduriniu teigia, jog jų patirtis nėra turtinga (atitinkamai 51,8 ir 47,4 proc.), dauguma apklaustųjų su nebaigtu aukštuoju atsakė, jog jų patirtis iš dalies turtinga (46,2 proc.)

Respondentų nuomonė apie jų gebėjimą parengti įsidarbinimo dokumentus (CV, motyvacinis laiškas).

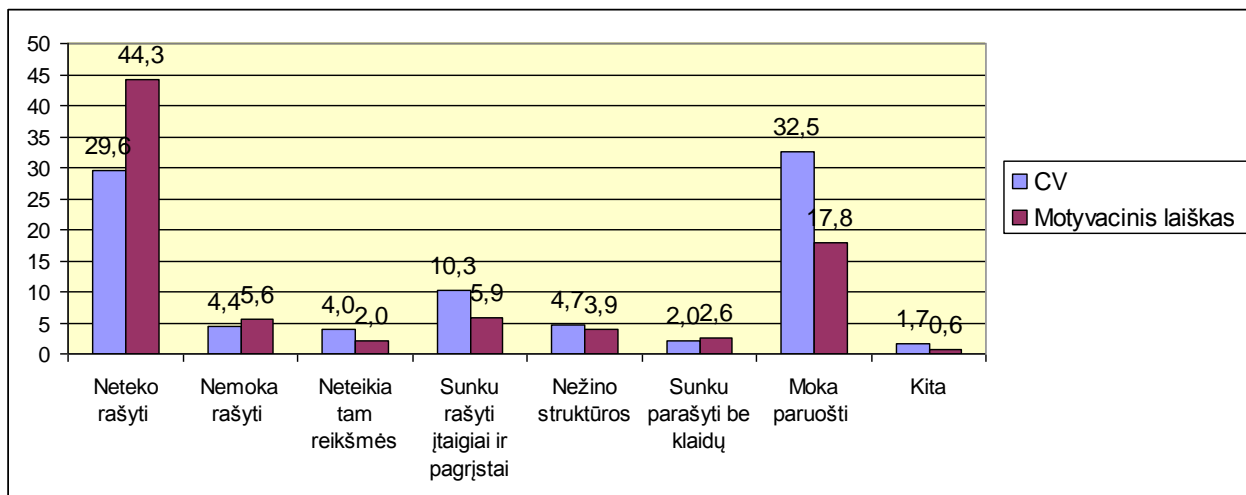
10 lentelė

Respondentų įgūdžiai rengiant įsidarbinimo pokalbiui skirtus dokumentus (%)

Gebėjimai	Dokumentai	CV (N=239)	Motyvacinis laiškas (N=239)
Neteko rašyti		29,6	44,3
Nemoku rašyti		4,4	5,6
Neteikiu tam reikšmės		4,0	2,0
Sunku rašyti įtaigiai ir pagrįstai		10,3	5,9
Sunku atrinkti reikiamą ir svarbią informaciją		10,9	-
Nežinau CV struktūros		4,7	3,9
Sunku parašyti be klaidų		2,0	2,6
Moku paruošti šį dokumentą		32,5	17,8
Sunku pateikti originaliai		-	10,2
Sunku sklandžiai reikšti mintis		-	6,9
Kita		1,7	0,6
	Viso:	100,0	100,0

Siekiant išanalizuoti respondentų įgūdžius rengiant dokumentus pokalbiui dėl įsidarbinimo, buvo pateiktas klausimas, su kokiais sunkumais juos ruošiant susiduria respondentai. Iš tyrimo rezultatų (žr. 10 lentelę) paaiškėjo, jog didžioji dalis respondentų moka paruošti CV dokumentą (32,5 proc.) ir labai nežymi atsakiusiųjų dalis abejoja, ar jie mokėtų atrinkti reikiamą ir svarbią informaciją bei įtaigiai ją pateikti (atitinkamai 10,9 ir 10,3 proc.). 29,6 proc. apklaustųjų teigia, jog jiems nėra tekę rašyti gyvenimo aprašymo. Labai maža dalis respondentų pripažįsta, jog paruošti CV nemoka (4,4 proc.). Nemaža dalis apklaustųjų pažymi, jog jiems sunku atrinkti reikiamą ir svarbią informaciją bei įtaigiai ir pagrįstai parašyti (atitinkamai 10,8 ir 10,3 proc.).

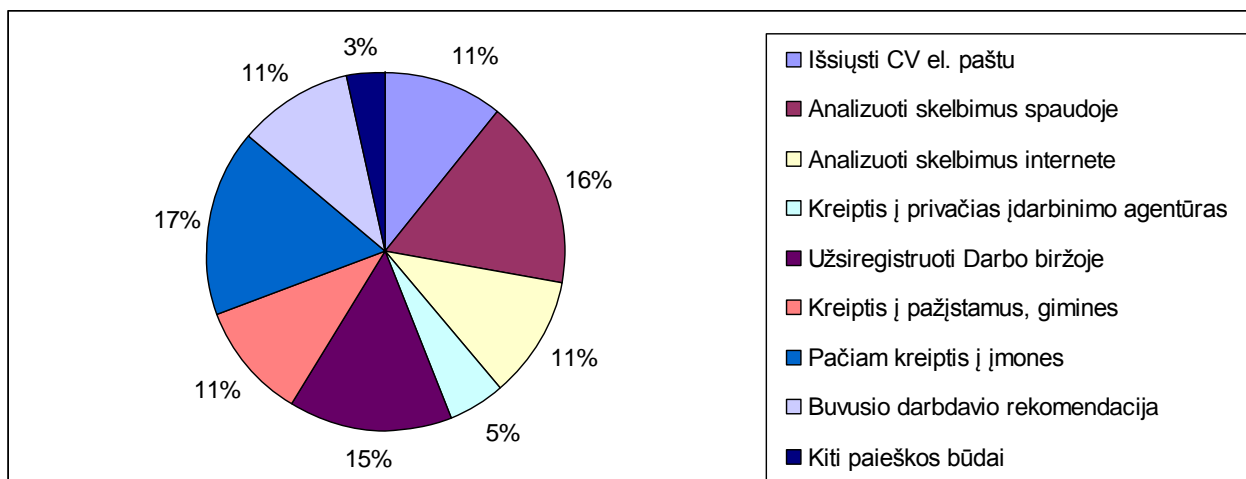
Išanalizavus atsakymus dėl motyvacinio laiško paruošimo, galima teigti, jog daugumai respondentų (44,5 proc.) nėra tekę jo rašyti. Moka paruošti šį dokumentą 17,8 proc. Kreipimosi/motyvacinis laiškas – tai priemonė, padedanti išsiskirti iš kitų kandidatų, todėl galima daryti prielaidą, jog būtent todėl nemaža dalis respondentų pažymi, kad sunku motyvacinį laišką parašyti originaliai (10,2 proc.).



13 pav. CV ir motyvacinio laiško parengimo gebėjimų panašumai ir skirtumai procentais (N=239)

Lyginant gebėjimus (žr. 13 pav.) ruošiant CV ir motyvacinį laišką, galima pastebėti panašias tendencijas: panaši dalis apklaustųjų nemoka rašyti, neteikia šiems dokumentams reikšmės, jiems sunku įtaigiai ir pagrįstai parašyti, nežino struktūros, sunku rašyti be klaidų, tačiau ruošiant CV ir motyvacinį laišką atsiranda ir skirtumų: CV neteko rašyti 29,6 procentams apklaustųjų, atitinkamai motyvacinio laiško – 44,3 respondentų. Moka CV parengti 32,5 proc. respondentų, tačiau motyvacinį laišką – tik 17,8 procentai. Todėl galima daryti prielaidą, jog respondentams yra rečiau tekę susidurti su motyvacinio laiško parengimu ir naudojimu.

Pagrindiniai darbo paieškos būdai. Analizuojant respondentų atsakymus į klausimą, kokie

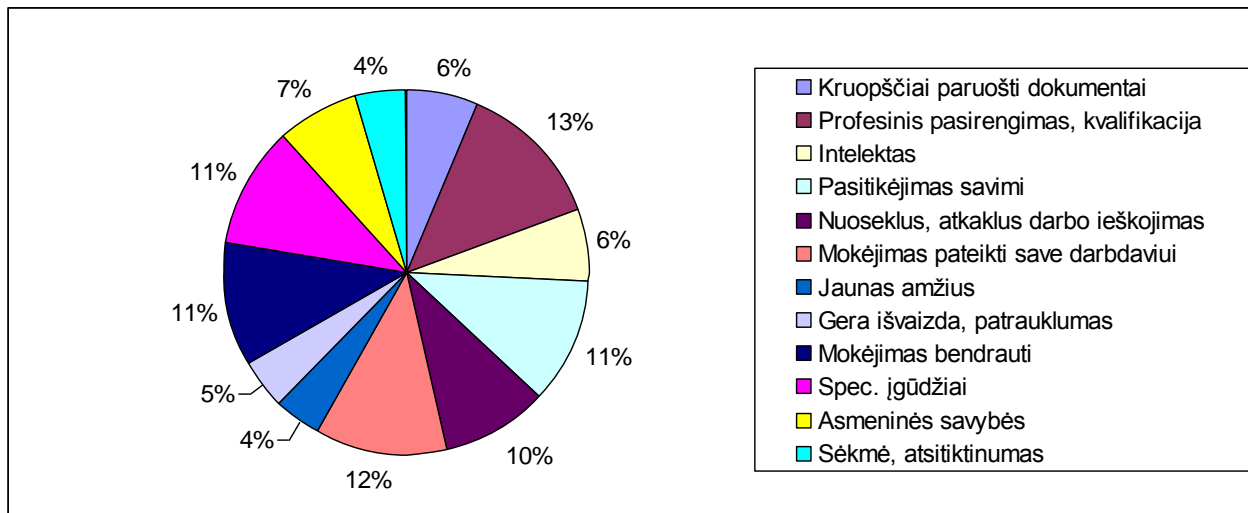


14 pav. Populiariausi darbo paieškos būdai (N=238)

efektyviausi darbo paieškos būdai integruojantis į darbo rinką (žr. 14 pav.), galima pastebėti, jog respondentai įsitikinę, jog tik nuo jų pačių aktyvumo priklauso, ar jie ras darbą. Tai rodo pasirinktas teiginys „norint rasti darbą, svarbiausia pačiam kreiptis į įmones ir pristatyti savo kandidatūrą“ (17,0 proc.) bei tradicinis būdas - analizuoti skelbimus spaudoje (16,0 proc.). Nemaža dalis atsakiusių mano, jog darbą lengviau susirasti užsiregistravus darbo biržoje (15,0 proc.). Didelę reikšmę teikia ir kitiems darbo paieškos būdams: skelbimų analizė internete,

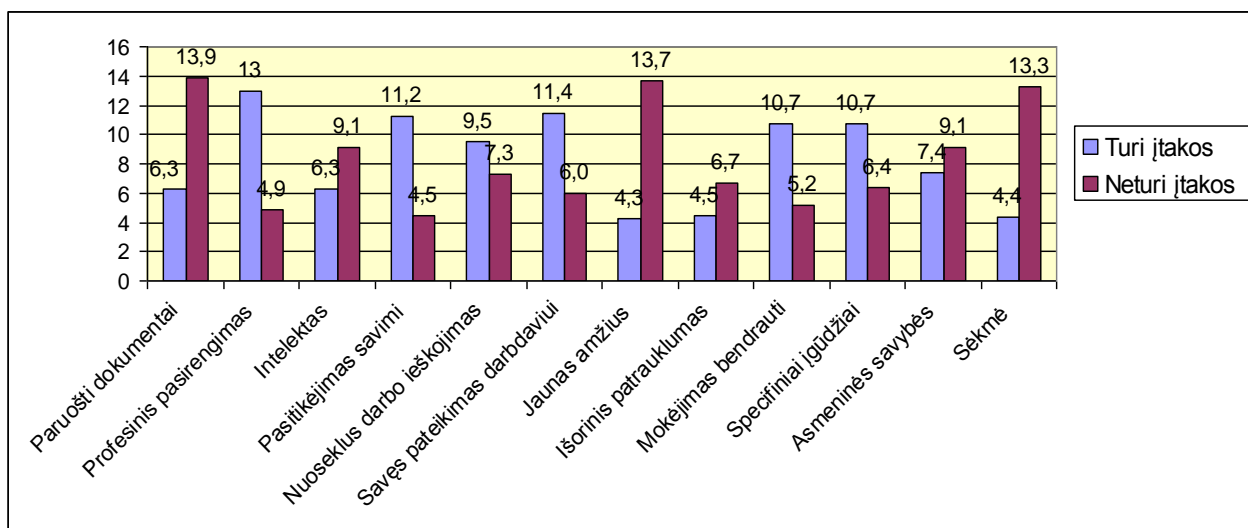
Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė dokumentų išsiuntimas įmonėms elektroniniu paštu, kreipimasis į pažįstamus ir gimines, buvusio darbdavio ar buvusių pareigų teigiama įtaka įsidarbinimui (11,0 proc.). Pagal tyrimo rezultatus kiti paieškos būdai (skambinimas telefonu į įmones telefonų knygoje skelbiamais telefonų numeriais, nelegalus užmokestis (kyšis) neužtikrina įsidarbinimo (3,0 proc.).

Įsidarbinimą lemiantys veiksniai. Atsakymai į klausimą „Kas, jūsų manymu, padeda įsidarbinti?“, padėjo išsiaiškinti respondentų nuomonę apie tai, kas turi įtakos įsidarbinimui.



15 pav. Įsidarbinimą lemiantys veiksniai (N=207)

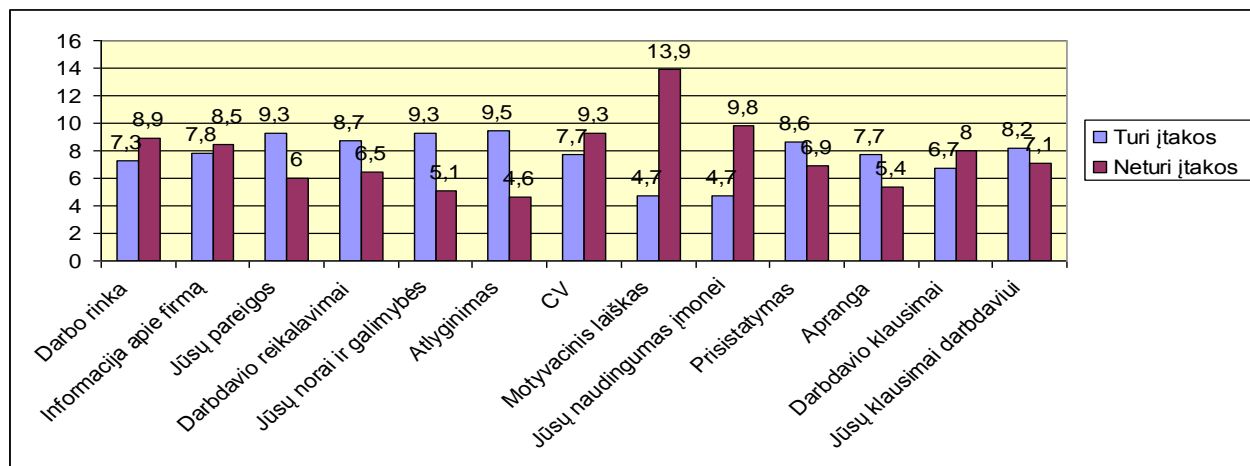
Remiantis tyrimo rezultatais (žr. 15 pav.), galima teigti, jog svarbiausias yra profesinis pasirengimas ir turima kvalifikacija, gebėjimas save pateikti darbdaviui, taip pat labai svarbus pasitikėjimas savimi, specifinių (kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbų mokėjimas, vairuotojo pažymėjimas ir pan.) įgūdžių turėjimas, gebėjimas bendrauti (atitinkamai 13,0, 12,0 ir 11,0 proc.). Iš dalies turi įtakos gera išvaizda bei išorinis patrauklumas, atsitiktinumas ir jaunas amžius (atitinkamai 5,0 ir 4,0 proc.). Informacijos amžiuje palyginus su pramonės amžiumi, radikaliai pasikeitė darbo pobūdis: gamybą pakeitė aptarnavimas ir paslaugos.



16 pav. Veiksnių, lemiančių įsidarbinimą, dinamika procentais (N=207)

Iš 16 pav. matyti, kad respondentai dominuojančiais veiksniais, lemiančiais įsidarbinimą laiko profesinį pasirengimą, pasitikėjimą savimi, savęs pateikimą darbdaviui bei mokėjimą bendrauti ir specifinius įgūdžius (atitinkamai 13,0, 11,2, 11,4, 10,2 proc.). Tačiau tyrimo rezultatai rodo, jog respondentai visiškai neteikia reikšmės dokumentų paruošimui (CV ir motyvacinis laiškas), jaunam amžiui, atsitiktinumui ar sėkmei (atitinkamai (13,9, 13,7 ir 13,3 proc.).

Todėl galima daryti prielaidą, kad duomenys realiai atspindi respondentų gebėjimą adekvačiai reaguoti į rinkos pokyčius ir prisitaikyti, patvirtindami, jog didžiausias vaidmuo tenka komunikacijai ir profesiniam pasirengimui.



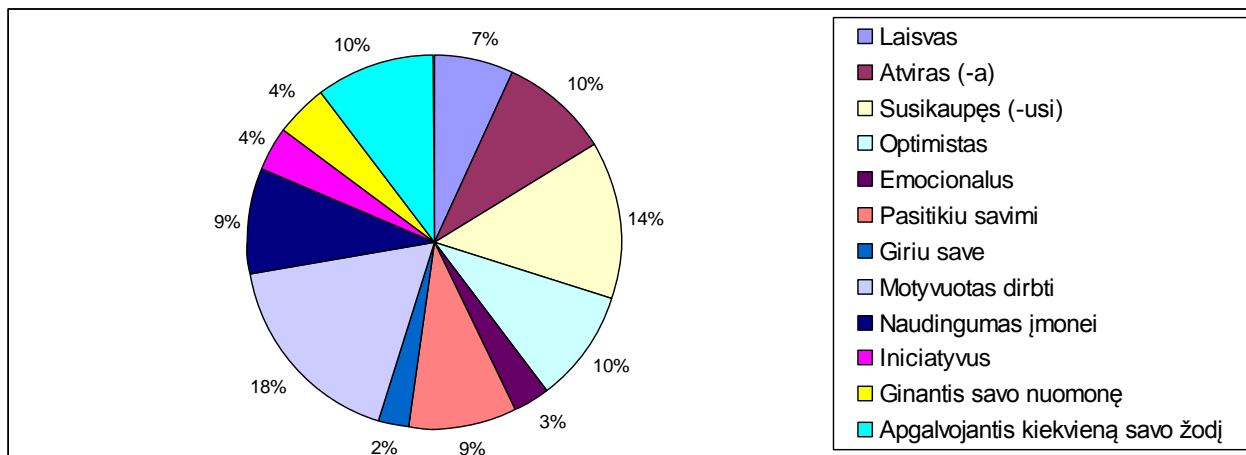
17 pav. Pasiruošimas susitikimui su darbdaviu dėl įsidarbinimo (%), (N=232)

Respondentų požiūris į pasirengimą susitikimui su darbdaviu. Atsakymai į klausimą „Kaip ruošiatės susitikimui su darbdaviu?“, padeda įvertinti potencialių kandidatų pastangas ruošiantis užimti darbo vietą rinkoje ir požiūrį į tai, kam jie teikia prioritetą ruošiantis susitikimui su darbdaviu. Remiantis tyrimo duomenimis (žr. 17 pav.), galima konstatuoti, jog respondentai mažiausiai dėmesio skiria kruopščiam dokumentų (motyvacinio laiško, CV) paruošimui (atitinkamai 13,9 ir 9,3 proc.), neapgalvoja savo naudingumo įmonei (9,8 proc.). Visiems kitiems kriterijams skiria vienodai pastangų: apsvarsto, kokį atlyginimą norėtų gauti (9,5 proc.); apmąsto, kuo norėtų dirbti, kokios pareigos juos domina (9,3 proc.), taip pat įvertina, ar norai atitinka jų galimybes (įgūdžiai, patirtis, išsilavinimas, sugebėjimai) (9,3 proc.). Nemaža dalis apklaustųjų įvertina, ar jie tenkina darbdavio keliamus reikalavimus, apmąsto, kaip pristatys save, apgalvoja klausimus, kuriuos pateiks darbdaviui (atitinkamai 8,7; 8,6 ir 8,2 proc.). Iš tyrimo rezultatų akivaizdu, jog respondentai analizuoja situaciją darbo rinkoje (7,3 proc.).

Galima daryti prielaidą, jog respondentai atsakingai ruošiasi susitikimui su darbdaviu, tačiau prioritetu laiko savo asmeninius poreikius, jiems nėra svarbu, kuo jie galėtų būti naudingi įmonei.

Respondentų emocinė būsena pokalbio dėl įdarbinimo metu. Siekta išsiaiškinti ar kandidatai susitikimo su darbdaviu metu sugeba sėkmingai išreikšti savo jausmus, nusiteikimus, interesus, ar

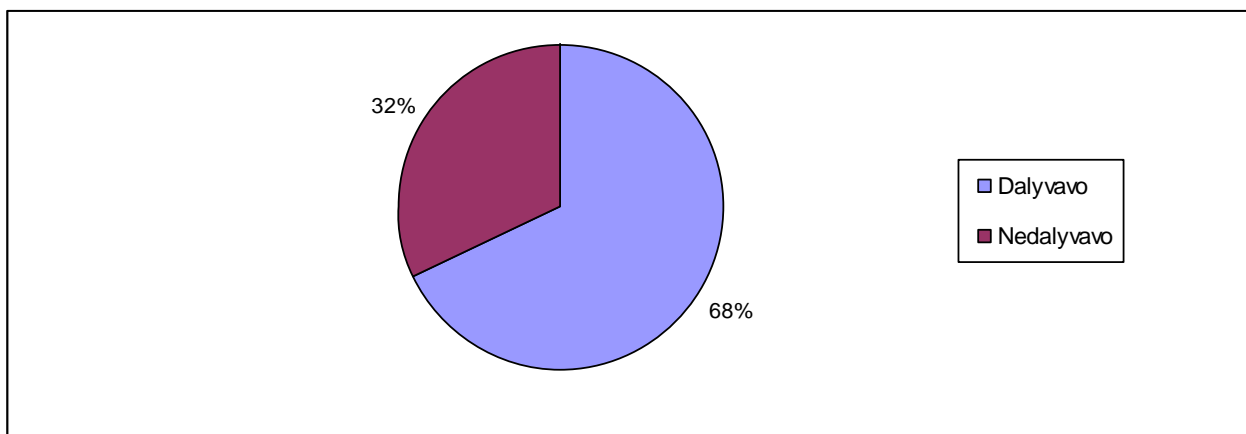
Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė pasitiki savimi.



18 pav. Respondentų savijauta pokalbio dėl įsidarbinimo metu (N=232)

Svarbu išugdyti gebėjimą pristatyti save, užduoti klausimus, išreikšti domėjimąsi įmone, demonstruoti derybinius įgūdžius bei gebėti derinti savo ir įmonės interesus, vertybines nuostatas. Tyrimo rezultatai (18 pav.) rodo, jog dauguma respondentų susitikimo su darbdaviu metu demonstruoja norą dirbti (18,0 proc.), pokalbio metu būna susikaupę ir apgalvoja, pamatuoja kiekvieną savo žodį (atitinkamai 14,0 ir 10,0 proc.), yra atviri ir pasitikintys savimi, išsako, kuo jie gali būti naudingi įmonei (10,0; 9,0; 9,0 proc.). Nedidelė dalis respondentų pokalbio metu demonstruoja savo iniciatyvą bei siūlo naujų idėjų, kalba emocionaliai, geba save pozityviai pristatyti (atitinkamai 4,0; 3,0; 2,0 proc.).

Respondentų dalyvavimas darbo rinkos profesinio mokymo programose. Tyrimo rezultatai



19 pav. Respondentų dalyvavimas darbo rinkos profesijos mokymo programose (N=240)

rodo (žr. 19 pav.), jog 67,9 proc. respondentų turėjo galimybę dalyvauti darbo rinkos profesijos mokymo programose. Siekdami nustatyti, ar respondentų lytis, amžius, registracijos trukmė darbo biržoje ir profesinis išsilavinimas turi įtakos dalyvavimui profesijos mokymo programose, išanalizavome ryšius tarp jų.

Įvairių kriterijų ryšys su dalyvavimu profesijos mokymo programose (N=240)

Person'o koreliacija	Rodikli	Lytis	Išsilavinimas	Kiek laiko esate DB	Ar turėjote galimybę dalyvauti Šiaulių DR profesijos mokymo programose
Lytis	r	1	-0,081	-0,052	0,142*
	p	,	0,213	0,420	0,028
	N	240	240	240	239
Išsilavinimas	r	-0,081	1	0,097	0,057
	p	0,213	,	0,135	0,380
	N	240	240	240	239
Kiek laiko esate registruotas darbo biržoje?	r	-0,052	0,097	1	0,257**
	p	0,420	0,135	,	0,000
	N	240	240	240	239
Ar turėjote galimybę dalyvauti Šiaulių DR profesijos mokymo programose?	r	0,142*	0,057	0,257**	1
	p	0,028	0,380	0,000	,
	N	239	239	239	240

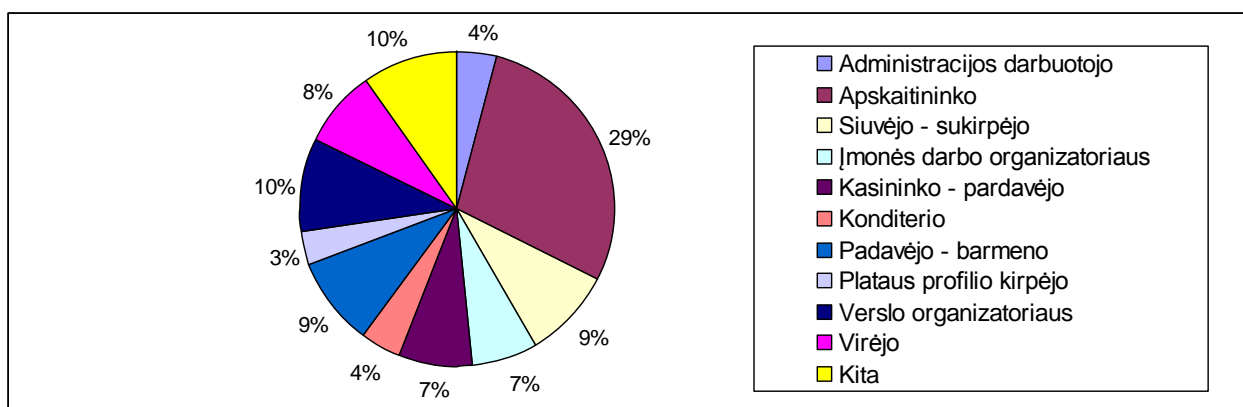
* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

Siekiant išsiaiškinti, ar yra tarp kai kurių kintamųjų statistiškai reikšmingas ryšys buvo skaičiuota koreliacija. Duomenys atskleidė, kad rastas statistiškai reikšmingas, bet labai silpnas ryšys ($r=0,257$, kai $p=0,000$, reiškia, $p \leq 0,001$) tarp registracijos darbo biržoje laiko ir jų dalyvavimo mokymo programose. Anksčiau pateikti duomenys suponuoja prielaidas, kad ilgiausiai darbo biržoje registruoti bedarbiai turėjo didesnę galimybę dalyvauti profesinio mokymo programose. Nėra jokio ryšio tarp išsilavinimo, lyties ir stovėjimo darbo biržoje laiko su dalyvavimu profesijos mokymo programose.

Didžioji dalis besimokiusių respondentų - 85,1 % moterų, 14,9 % vyrų. Taip pat didžioji dalis respondentų, dalyvavusių profesijos mokymo programose – turintys pagrindinį ir vidurinį išsilavinimą (56,8 %).

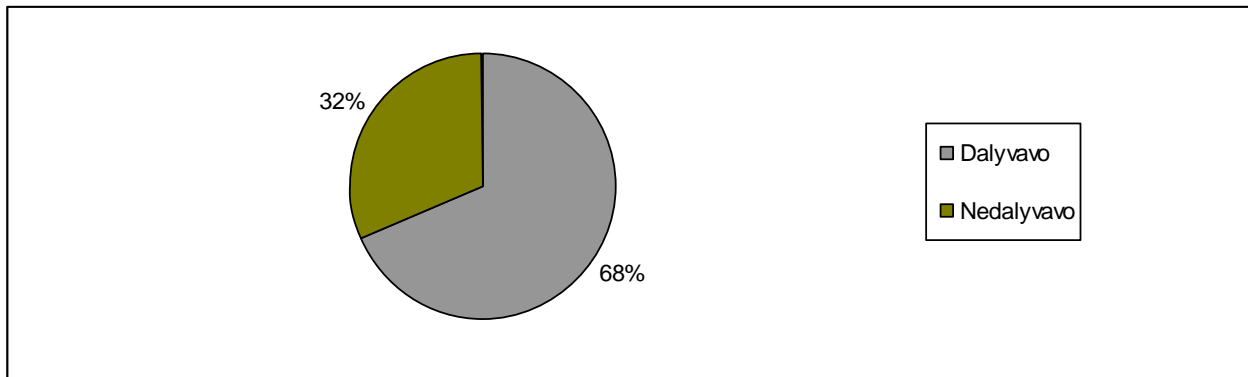
Respondentų pasiskirstymas pagal profesijos mokymo programas. Respondentų atsakymai



20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokymo programas (N=163)

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė (žr. 20 pav.) rodo, jog dauguma dalyvavo apskaitininkų (29,0 proc.), verslo organizatoriaus (10,0 proc.) bei individualių lengvų drabužių siuvėjo-sukirpėjo (9,0 proc.) profesijos mokymo programose. Labai maža dalis respondentų dalyvavo kitose profesinėse programose: santechniko, metalo apdirbimo staklininko, mūrininko, autotransporto priemonių elektriko mokymo programose (10,0 proc.)

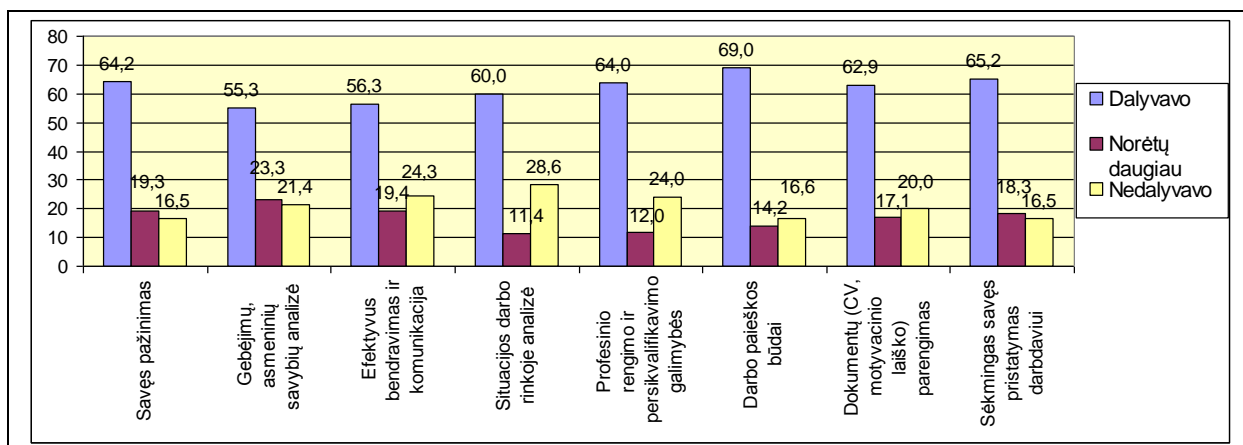
Respondentų dalyvavimas mokymuose apie pasiruošimą pokalbiui dėl įdarbinimo.



21 pav. Respondentai, kurie dalyvavo profesijos mokymo programose ir išklausė mokymų ciklą apie pasiruošimą susitikti su darbdaviu dėl įdarbinimo. (N=163)

68,0 proc. profesijos mokymo programas lankiusieji respondentai (žr. 21 pav.), išklausė kursą, kaip elgtis ir ruoštis pokalbiui dėl priėmimo į darbą, trečdaliui respondentų (32,0 proc.) neteko dalyvauti mokymuose šia tema.

Respondentų dalyvavimas užsiėmimuose apie sėkmingą integraciją į darbo rinką.

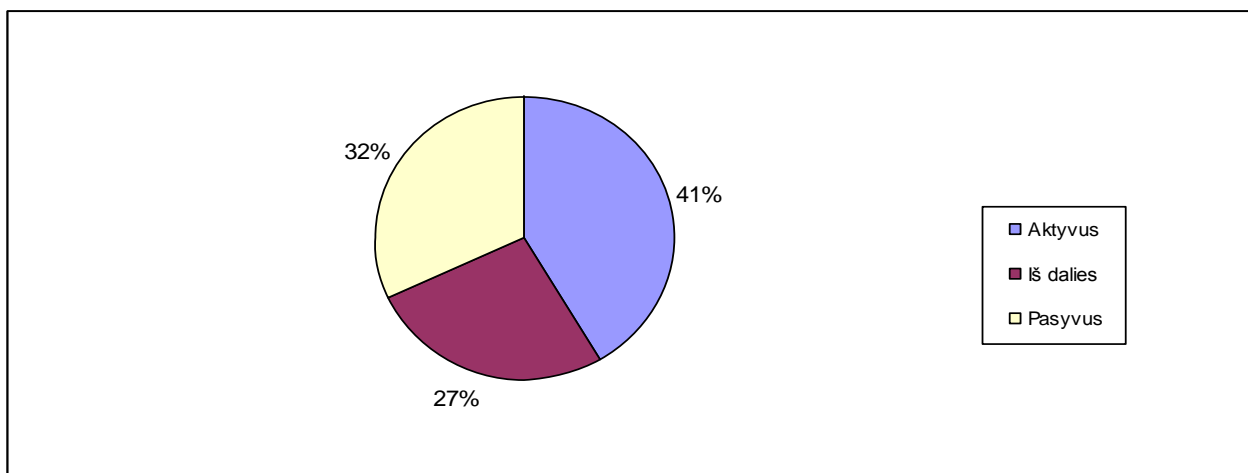


22 pav. Respondentų dalyvavimas užsiėmimuose apie tai, kaip ruoštis ir elgtis pokalbyje dėl įsidarbinimo (%), (N=107)

„Ar dalyvavote užsiėmimuose, kuriuose nagrinėjamos įsidarbinimo pokalbiui aktualūs klausimai?“ Šiuo klausimu siekta išsiaiškinti respondentų poreikį mokymuisi, užsiėmimų integruojantis į darbo rinką svarbą. Į šį klausimą atsakė tik 107 apklaustieji, t.y. 44,58 proc. visų respondentų. Tyrimo rezultatai (žr. 22 pav.) rodo, jog respondentai dažniausiai dalyvavo šiuose užsiėmimuose: darbo paieškos būdai, sėkmingas savęs pristatymas darbdaviui, savęs pažinimas, savo stiprių ir silpnų

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė

pusių, reikalingų profesinei karjerai, įvertinimas bei profesinio rengimo ir persikvalifikavimo galimybės, dokumentų (CV, motyvacinio laiško) parengimas bei situacijos darbo rinkoje analizė (atitinkamai 69,0; 65,2; 64,2; 64,0; 62,9 ir 60,0 proc.). Mažiau respondentų (28,6 proc.) dalyvavo užsiėmimuose, kuriuose būtų nagrinėjama situacijos analizė darbo rinkoje, efektyvus bendravimas ir komunikacija, profesinio rengimo ir persikvalifikavimo galimybės bei gebėjimų, asmeninių savybių bei turimų įgūdžių analizė ir įvertinimas (atitinkamai 24,3; 21,4 ir 24,0 proc.). Respondentų atsakymai rodo, jog jiems yra aktualus savęs pažinimas, savo stiprių ir silpnų pusių, reikalingų profesinei karjerai, įvertinimas; 19,4 proc. teigia, jog norėtų daugiau užsiėmimų apie efektyvų bendravimą ir komunikaciją.



23 pav. Respondentų aktyvumas užsiėmimų metu (N=96)

Respondentų aktyvumas užsiėmimų metu. Tyrimo rezultatai (23 pav.) rodo, jog mokymosi procese dauguma respondentų buvo aktyvūs dalyviai (41,0 proc.), nemaža dalis apklaustųjų nurodo, jog buvo pasyvūs klausytojai ir aktyvūs tik iš dalies (atitinkamai 32,0; 27,0 proc.).

12 lentelė

Faktorių ryšys su aktyvumu mokymosi procese (N= 240)

Pearson'o koreliacija	Rodikliai	Lytis	Išsilavinimas	Kiek laiko esate DB	Mokymo procese Jūs buvote aktyvus klausytojas
Lytis	r	1	-0,081	-0,052	-0,120
	p	,	0,213	0,420	0,251
	N	240	240	240	240
Išsilavinimas	r	-0,081	1	0,097	0,383**
	p	0,213	,	0,135	0,000
	N	240	240	240	240
Kiek laiko esate registruotas darbo biržoje?	r	-0,052	0,097	1	0,007
	p	0,420	0,135	,	0,949
	N	240	240	240	240
Mokymo procese Jūs buvote aktyvus klausytojas?	r	-0,120	0,383**	0,007	1
	p	0,251	0,000	0,949	,
	N	240	240	204	204

* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

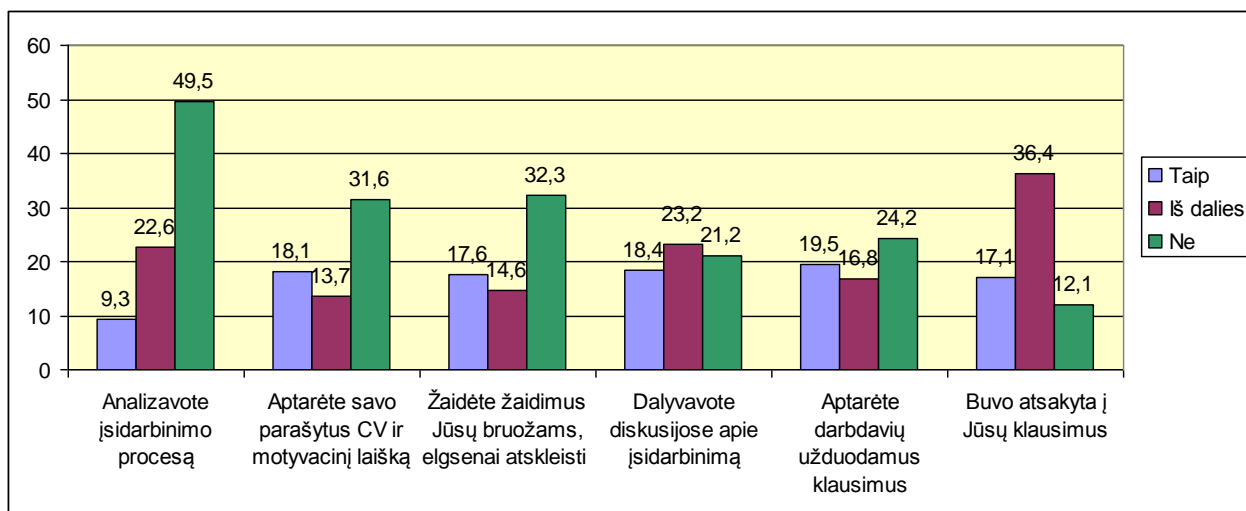
** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

Prieš skaičiuojant duomenis buvo daroma prielaida, kad galėtų būti ryšys tarp pagrindinių kintamųjų ir aktyvumo mokymosi procese. Paaiškėjo, kad toks ryšys egzistuoja: rastas vidutiniškai silpnas ryšys tarp išsilavinimo ir aktyvumo mokymosi procese ($r=0,383$, kai $p=0,000$, reiškia, $p \leq 0,001$). Galima teigti, kad kuo aukštesnį išsilavinimą turi žmogus, tuo jis daugiau stengiasi kažko išmokti, įdėti savo pastangų, kad greičiau gautų darbą. Nei lytis, nei registracijos darbo biržoje laikas neturi jokio ryšio su pastangomis kažko naujo išmokti mokymų metu.

Respondentai 26-49 metų amžiaus grupėje yra žymiai aktyvesni ir imlesni nei 18-25 metų ir vyresnių nei 50 metų amžiaus grupėse. Vyresnių nei 50 metų respondentų pasyvumą būtų galima paaiškinti tuo, jog šios amžiaus grupės asmenys nebesitiki sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Analizuojant aktyvumą mokymosi procese lyties atžvilgiu, panašiai aktyviai mokymosi procese reiškiasi tiek vyrai, tiek moterys.

Įsidarbinimo įgūdžių lavinimo būdai užsiėmimų metu. Analizuojant tyrimo rezultatus (žr. 24 pav.), galima teigti, jog užsiėmimuose respondentai dažniausiai aptarinėjo darbdavių užduodamus

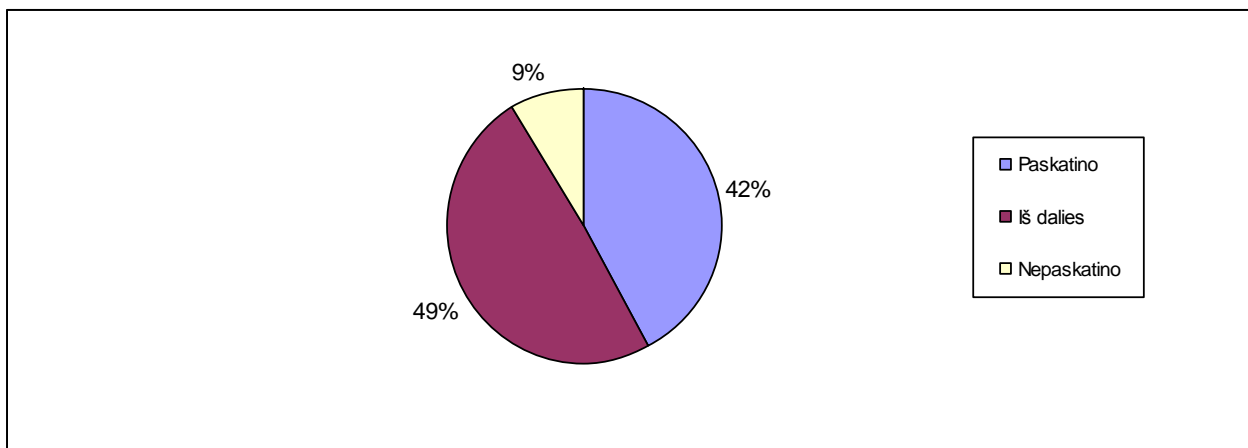


24 pav. Įsidarbinimo įgūdžių lavinimo būdai užsiėmimų metu (%), (N=96)

klausimus ir dalyvavo diskusijose šia tema (atitinkamai 19,5 ir 18,4 proc.), mokėsi rašyti CV ir motyvacinį laišką, nagrinėjo paruoštų dokumentų klaidas (18,1 proc.), žaidė specialius žaidimus, kuriuose atsiskleidė respondentų tam tikri bruožai, gebėjimai, elgsena (17,6 proc.).

Taip pat galima daryti prielaidą, jog mokymo procese retai organizuojamas interaktyvus įsidarbinimo pokalbio modelis, kuris būtų naudingas ir padėtų atsiskleisti dalyvių privalumams bei jų daromoms klaidoms, tyrimo duomenys rodo, jog tik 9,3 proc. respondentų nagrinėjo inscenizuotą įsidarbinimo situaciją. Taip pat galima daryti prielaidą, jog mokymosi procese nepopuliarus ir aktyvus mokymo/-si metodas žaidimai, kurie gali turėti įtakos besimokančiųjų gebėjimams, asmeninėms savybėms, elgsenai atsiskleisti. Tyrimo duomenys rodo, jog žaidimuose, organizuotuose šiam tikslui (įgūdžiams atsiskleisti ir aptarti), dalyvauti neteko 32,3 proc. respondentų.

Užsiėmimų įtaka respondentų aktyvumui integruojantis į darbo rinką.



25 pav. Užsiėmimų įtaka respondentų aktyvumui integruojantis į darbo rinką (N=130)

Tyrimo rezultatai (25 pav.) rodo, jog mokymų ciklas apie tai, kaip ruoštis įdarbinimo procesui, daugelį apklaustųjų iš dalies suaktyvino intensyviau ieškoti darbo (49,2 proc.). Nemaža apklaustųjų dalis teigia, jog užsiėmimai juos paskatino intensyviau integruotis į darbo rinką (42,3). Ir tik nedidelė dalis respondentų pažymėjo, jog tai jiems įtakos nepadarė (8,5 proc.).

13 lentelė

Įvairių faktorių ir aktyvumo integruotis į darbo rinką, ryšys (N=240)

Pearson'o koreliacija	Rodikliai	Lytis	Išsilavinimas	Kiek laiko esate DB	Ar šie mokymai suaktyvino Jus intensyviau ieškoti darbo?
Lytis	r	1	-0,081	-0,052	0,067
	p	,	0,213	0,420	0,446
	N	240	240	240	130
Išsilavinimas	r	-0,081	1	0,097	0,006
	p	0,213	,	0,135	0,945
	N	240	240	240	130
Kiek laiko esate registruotas darbo biržoje?	r	-0,052	0,097	1	-0,083
	p	0,420	0,135	,	0,350
	N	240	240	240	130
Ar šie mokymai suaktyvino Jus intensyviau ieškoti darbo?	r	0,067	0,006	-0,083	1
	p	0,446	0,945	0,350	,
	N	130	130	130	130

* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

Siekdami nustatyti, ar mokymai apie pasirengimą integruotis į darbo rinką, skatina respondentus aktyviau ieškoti darbo, ir ar įtakojantys faktoriai (žr. 13 lentelę) statistiškai skiriasi, išnagrinėjome lyties, amžiaus, registracijos trukmės darbo biržoje ir išsilavinimo atžvilgiu ryšius su respondentų požiūriu į mokymų suaktyvinimą mobilumui.

Buvo įdomu sužinoti, ar pagrindiniai kintamieji turi ryšį su suaktyvintu noru ieškoti darbo. Paaikškėjo, kad jokių statistiškai reikšmingų ryšių nėra.

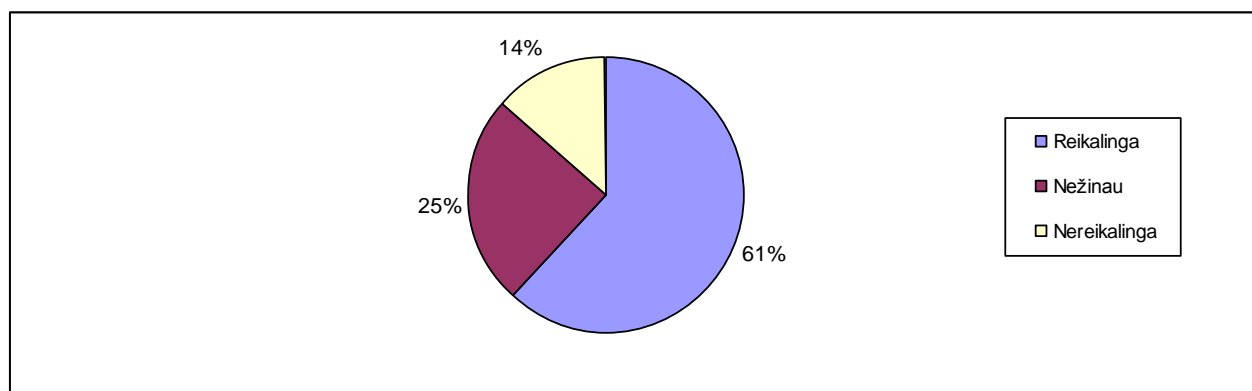
Tačiau nagrinėjant lyties faktorių galime daryti prielaidą, jog moterys po mokymų labiau suinteresuotos integruotis į darbo rinką (80,0 proc.).

Analizuojant amžiaus faktorių, tyrimo rezultatai rodo, jog po mokymų labiau suaktyvinti ieškotis darbo yra 26-49 metų amžiaus respondentai (61,8 proc.).

Registracijos darbo biržoje trukmės atžvilgiu, po užsiėmimų apie pasirengimą integruotis į darbo rinką, labiau suinteresuoti nuo 3 mėn iki 1 metų esantys biržoje, respondentai (41,8 proc.).

Nagrinėjant išsilavinimo faktorių, ar išklausus medžiagą apie pasirengimą integruotis į darbo rinką, respondentai yra labiau suaktyvinti su profesiniu pasirengimu ar be jo - skirtumo praktiškai nėra (atitinkamai 49,1 ir 50,9 proc.)

Respondentų nuomonė apie užsiėmimų, kaip pasirengti sėkmingai integracijai į darbo rinką, reikalingumą.



26 pav. Respondentų požiūris į užsiėmimų, kaip pasirengti sėkmingai integracijai į darbo rinką, reikalingumą (N=154)

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 26 pav.), jog respondentai teigiamai žiūri į šiuos mokymus bei pripažįsta jų reikalingumą ir svarbą (61,7 proc.). 24,7 proc. apklaustujų nežino, ar tokie užsiėmimai jiems būtų naudingi ir 13,6 proc. respondentų mano, jog jiems tokia pagalba nereikalinga. Pastebėta tendencija, jog ilgalaikiai bedarbiai, tai yra registruoti darbo biržoje ilgiau nei 1 metus, užsiėmimus vertina skeptiškai. Iš 61,7 proc. respondentų teigiamai vertinusių užsiėmimus, kaip pasirengti sėkmingai integracijai į darbo rinką, net 40 proc. registruotų bedarbių - iki 3 mėnesių. Galima daryti prielaidą, jog nemaža dalis jų registruojasi darbo biržoje dėl sveikatos draudimo ir pažymų socialinei pašalpai gauti, o ne norėdami susirasti darbą.

**Įvairių faktorių ir poreikio mokytis, kaip pasirengti įsitvirtinant darbo rinkoje, ryšys
(N=240)**

Pearson'o koreliacija	Rodikliai	Lytis	Išsilavinimas	Kiek laiko esate DB	Ar norėtumėte dalyvauti užsiėmimuose apie pasiruošimą pokalbiui dėl įdarbinimo?
Lytis	r	1	-0,081	-0,052	0,012
	p	,	0,213	0,420	0,881
	N	240	240	240	154
Išsilavinimas	r	-0,081	1	0,097	-0,120
	p	0,213	,	0,135	0,139
	N	240	240	240	154
Kiek laiko esate registruotas darbo biržoje?	r	-0,052	0,097	1	0,013
	p	0,420	0,135	,	0,874
	N	240	240	240	154
Ar norėtumėte dalyvauti užsiėmimuose apie pasiruošimą pokalbiui dėl įdarbinimo?	r	0,012	-0,120	0,013	1
	p	0,881	0,139	0,874	,
	N	154	154	154	154

* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

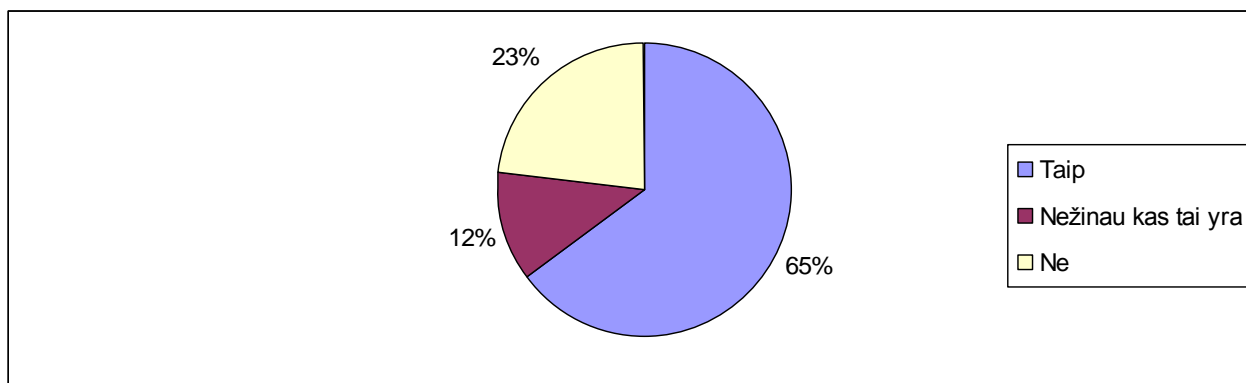
Siekdami nustatyti, kokie veiksniai daro įtaką bedarbių motyvacijai dalyvauti užsiėmimuose apie pasiruošimą įsitvirtinant į darbo rinką, išanalizavome respondentų lyties, amžiaus, registracijos laiko darbo biržoje ir profesinio išsilavinimo su jų noru dalyvauti mokymuose ryšius.

Respondentams, nedalyvavusiems mokymuose apie pasiruošimą integruotis į darbo rinką, buvo pateiktas klausimas, ar jie norėtų lankyti užsiėmimus, kur būtų nagrinėjama, kaip ruoštis ir elgtis, norint įsitvirtinti darbo rinkoje. Statistiškai reikšmingo ryšio nėra ir tarp pagrindinių kintamųjų bei tarp poreikio dalyvauti užsiėmimuose apie pasiruošimą pokalbiui dėl įdarbinimo. Tai gali rodyti, kad respondentai nemano, jog užsiėmimai gali padaryti realią įtaką jų darbo gavimo procese.

Nagrinėjant respondentų požiūrį pagal tam tikrus faktorius į poreikį sužinoti pasiruošimo integruojantis į darbo rinką subtilybes, pasiskirstė šitaip:

- *Pagal lytį.* Didžioji dalis, norinčių dalyvauti mokymuose apie pasiruošimą, respondentų – moterų (83,2 proc.).
- *Pagal respondentų amžių.* Dauguma 26-49 metų amžiaus grupės apklaustieji (65,3 proc.).
- *Pagal išsilavinimą.* Tyrimo duomenys rodo, jog praktiškai tiek su aukštesniu nei vidurinis išsilavinimu, tiek be jo, norėtų dalyvauti šiuose užsiėmimuose (atitinkamai 46,3 ir 53,7).

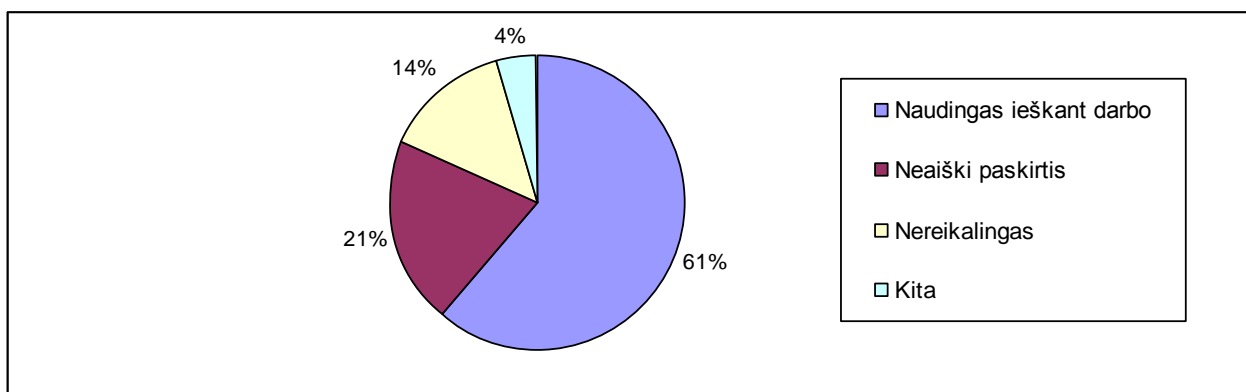
Respondentų pasiskirstymas pagal „Individualaus įsidarbinimo plano“ sudarymą.



27 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Ar sudarėte su Darbo biržos specialistu „Individualaus įsidarbinimo planą“? pasiskirstymas (N=228)

Individualus įsidarbinimo planas turi būti sudaromas su kiekvienu registruotu darbo biržoje asmeniu per 3 mėn. nuo jo registracijos dienos. Iš tyrimo rezultatų (27 pav.) matyti, jog 64,5 proc. respondentų yra sudarę su darbo biržos specialistais individualaus įsidarbinimo planą. 23,2 proc. nėra jo sudarę ir 11,8 proc. nežino, kas tai yra (iš 7 pav. žinome, jog registruotų iki 3 mėn. biržoje yra 39,6 proc.). Galima daryti prielaidą, jog nežinantys apie šią priemonę buvo ką tik užsiregistravę darbo biržoje.

Respondentų nuomonė apie „Individualaus įsidarbinimo plano“ naudingumą. „Individualus įsidarbinimo planas“ – tai priemonė, padedanti bedarbiui kryptingai suplanuoti savo užimtumo tikslus, veiklą ir priemones tikslui pasiekti. Tyrimo dalyviams buvo pateiktas klausimas, kaip jie vertina „Individualaus įsidarbinimo planą“. Iš respondentų atsakymų (žr. 28 pav.) galima daryti



28 pav. Respondentų nuomonė apie „Individualų įsidarbinimo planą“ (N=160)

prielaidą, jog tai naudinga priemonė, padedanti ieškotis darbo (61,2 proc.). Nemaža dalis respondentų pažymėjo, jog jiems šio plano paskirtis neaiški (20,6 proc.) ir 13,8 apklaustųjų teigė, jog toks planas nereikalingas, bei išreiškė neigiamą savo nuomonę (4,4 proc.), kurią galima pagrįsti jų atsakymais: „Jei tai būtų ne tik formali dokumentacija, būtų naudinga“, „Tai tik formalumas“, „Padavė lapą ir liepė rašyti pasižadėjimą, jog po kursų per 3 mėn. įsidarbinsiu“, „Nereikalingas, nes vis tiek lemia sėkmė ar atsitiktinumas“, „Darbo ieškoti nepaveda, tai tik

Bedarbių, užsiregistravusių Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška. Rasa Rudžinskienė kryptis pačiam ieškant darbo ar keičiant kvalifikaciją“, „Nereikalingas, nes ir taip aišku kur kryptis“. Galima daryti prielaidą, jog apie 40 proc. respondentų yra pasyvūs ir tikisi, jog kažkas už juos turėtų rasti darbą be jų pačių aktyvumo ir pastangų.

15 lentelė

Respondentų registracijos darbo biržoje laiko ir „Individualaus darbo plano“ vertinimo ryšys (N=160)

Pearson'o koreliacija	Rodikliai	Kiek laiko esate DB	Ar sudarėte su DB specialistu "Individualaus įsidarbinimo planą"?
Kiek laiko esate registruotas darbo biržoje?	r	1	-0,033
	p	,	0,625
	N	240	228
Ar sudarėte su DB specialistu "Individualaus įsidarbinimo planą"?	r	-0,033	1
	p	0,625	,
	N	228	228

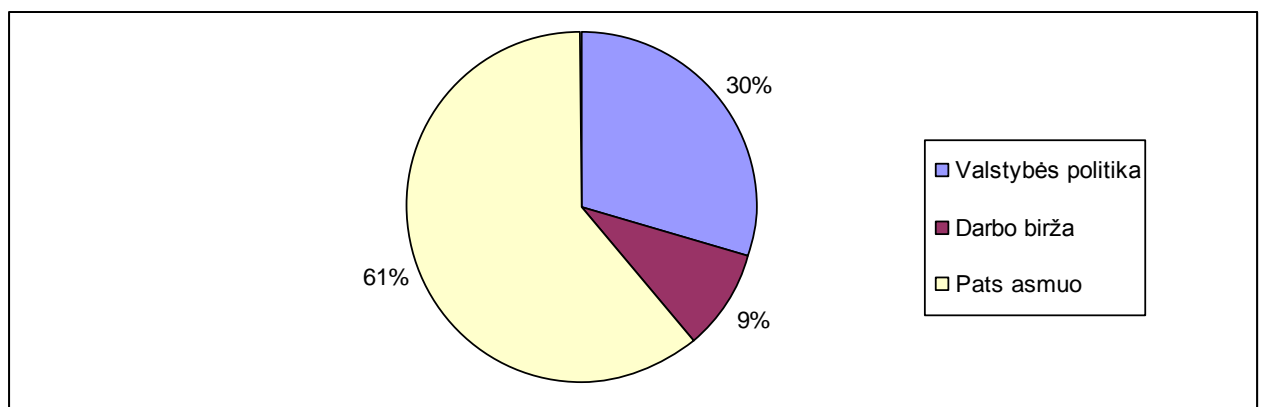
* koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,05$

** koreliacija yra reikšminga, kai $p \leq 0,001$

Statistiškai reikšmingo ryšio nėra ir tarp registracijos laiko darbo biržoje ir tarp „individualaus darbo plano“ sudarymo. Tai rodo, kad nuo registracijos darbo biržoje laiko pastarasis kintamasis nepriklauso.

Darbo planą vertina kaip naudingą iš iki 3 mėn. registruotų darbo biržoje - 73,2 proc., nuo 3 mėn. iki 1 m. – 61,0 proc., ir ilgiau nei metus – 56,3 proc. apklaustųjų. Kad „Individualaus darbo plano“ paskirtis neaiški mano 17,9 proc. iki 3 mėn. registruoti darbo biržoje, 27,1 proc. – registruoti nuo 3 mėn. iki 1 metų ir 21,9 – registruoti ilgiau nei 1 metai. Kad toks planas nereikalingas mano 8,9 proc. respondentų, registruotų iki 3 mėn., nuo 3 mėn. iki 1 metų – 11,9 proc. ir registruotų darbo biržoje ilgiau nei 1 metus – 21,9 proc.

Respondentų nuomonė, kam tenka didžiausia atsakomybė už sėkmingą integraciją į darbo rinką.



29 pav. Respondentų nuomonės apie faktorių, įtakančių darbo paieškos sėkmę, pasiskirstymas (N=218)

Buvo išskirti trys veiksniai (žr. 29 pav.), įtakoję integraciją į darbo rinką: valstybės politika, darbo birža bei paties ieškančiojo aktyvumas. Remiantis tyrimo rezultatais akivaizdu, kad respondentai mano, jog pačiam asmeniui tenka didžiausia atsakomybė už sėkmingą įsidarbinimą (61 proc.).

Galima konstatuoti, jog bedarbiai mano, kad pagrindiniai darbo paieškos būdai, tai paties ieškančiojo pastangos ir registracija darbo biržoje (tai matyti iš 14 pav.), tačiau tik 9 proc. respondentų teigia, jog darbo birža padės sėkmingai integruotis į darbo rinką. Galima daryti prielaidą, jog bedarbiai nepasitiki darbo biržos kompetencija.

IŠVADOS

1. Vadybinės, psichologinės, edukacinės, sociologinės literatūros šaltinių analizė parodė, jog asmens sėkmingai integracijai į darbo rinką didelę įtaką daro begalės veiksnių: tai priklauso ne tik nuo pačio asmens išsilavinimo, profesinio pasirengimo bei psichologinių aspektų ir gebėjimų (nusiteikimo, jo motyvų ir poreikių, įgūdžių, asmeninių savybių), tačiau šis procesas sąlygojamas ir išorinės aplinkos faktorių: Lietuvos ūkio strategijos, valstybės politikos (įstatymų), socialinių faktorių (demografinė situacija, vertybės, požiūriai), ekonominės padėties, situacijos darbo rinkoje, požiūrio į ugdymo/-si galimybių, mokymosi formų ir aplinkybių, įdarbinimo agentūrų. Ypatingas vaidmuo tenka asmeniui. Įsidarbinimo kompetencija, kurią sudaro asmeninė, karjeros, edukacinė, vadybinė, socialinė, profesinė kompetencijos, atsiskleidžia tik veikloje ir pasireiškia kaip žmogaus gebėjimas įvertinti situaciją, pasirinkti tinkamus veiklos metodus, apibrėžtus jų veiksmingumo supratimu ir asmeninių vertybių, požiūrių, motyvų raiška veikloje.

2. Tyrimo rezultatai rodo, jog Šiaulių darbo biržos taikomos integracijos į darbo rinką priemonės nėra pakankamai efektyvios, siekiant ugdyti įsidarbinimo kompetenciją. Tyrimas atskleidė Šiaulių darbo biržoje registruotų bedarbių pozityvias vertybines nuostatas, požiūrių ir asmeninių savybių įtaką įsidarbinimo kompetencijos raiškai. Tyrimu nustatyta, jog vertybinių nuostatų, asmeninių charakteristikų bei įgytos žinios ir išplėtoti gebėjimai įgijus formalią kvalifikaciją ir išklačius kursus apie pasirengimą, sudaro žmogui didesnes galimybes tapti kompetentingam integruojantis į darbo rinką.

3. Kaip rodo tyrimo rezultatai, bedarbiai nelinkę patys ieškoti darbo, jiems nepakanka noro lavintis. Tačiau jie teigiamai vertina savo teorinį pasirengimą integruotis į darbo rinką, taip pat teigiamai vertina savo darbinę patirtį. Iš tyrimo rezultatų akivaizdu, jog respondentai analizuoja situaciją darbo rinkoje, atsakingai ruošiasi susitikimui su darbdaviu, tačiau prioritetu laiko savo asmeninius poreikius, jiems nėra svarbu, kuo jie galėtų būti naudingi įmonei.

4. Atliktas tyrimas patvirtino hipotezę, jog Šiaulių darbo biržos bedarbiai integruotis į darbo rinką teoriškai parengti, tačiau įgytos žinios praktiškai nepanaudojamos. Žinios – neatsiejama kompetencijos dalis, tačiau įgytos žinios ir informacija negarantuoja gerų praktinės veiklos rezultatų, jei nesugebama sėkmingai jų taikyti ieškant darbo. Tyrimo duomenys patvirtina, dauguma apklaustųjų moka paruošti CV, motyvacinį laišką, respondentai suvokia, jog šie dokumentai turi įtakos sėkmingai integracijai, tačiau praktiškai rengiantis įdarbinimo pokalbiui šiems dokumentams paruošti dėmesio neskiria. Išanalizavus tyrimo rezultatus, matyti, jog bedarbiai teoriškai žino, tačiau praktiškai nesugeba panaudoti įgytas žinias.

REKOMENDACIJOS

Siekiant įsidarbinimo kompetencijos ugdymo efektyvumo, darbo biržų specialistams rekomenduotina:

1. *Atlikti tyrimą*, kuris padėtų išsiaiškinti potencialios darbo jėgos (bedarbių) *pasyvumo priežastis* (baimė, nepasitikėjimas, nusivylimas ir pan.) integruojantis į darbo rinką. Darbo biržos specialistams rekomenduotina naudotis, darbo autorės sudarytu įsidarbinimo kompetencijos modeliu, ugdyti įsidarbinimo kompetencijai reikšmingas žinias, gebėjimus bei asmenines savybes mokymų metu.
2. Svarbu *didinti* bedarbių dalyvavimo darbo rinkos užsiėmimuose apie pasirengimą integruotis į darbo rinką *aprepti*, gerinant tobulėjimo ir darbinę motyvaciją.
3. Siekti visokeriopai plėtoti mokymo formų įvairovę bei jų turinį, tobulinti praktinį pasirengimo kokybės gerinimą, siekti jog užsiėmimai apie pasirengimą integruotis į darbo rinką būtų profesinio mokymo programų sistemos *privaloma dalis*.
4. Rekomenduotina darbo biržoje registruotų bedarbių užsiėmimų apie įsidarbinimo procesą organizuoti taip, kad naudojamos priemonės ir taikomi metodai laiduotų sistemingą teorinį ir praktinį suderinamumą ir apibendrinimą, skatintų bedarbių veiklumą ir suinteresuotumą savarankiškai ieškotis darbo realiomis rinkos sąlygomis. Profesinio mokymo programos turėtų būti atnaujinamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius.

LITERATŪRA

1. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. [Žiūrėta 2008-07-15]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/ES_parama/Istekliu_pletr_programa.pdf>.
2. Adamonienė R. (2003). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas. Inžinerinė ekonomika, 1 (32), p. 91-96.
3. Adamonienė R., Sakalas A. (2002). Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimo būdai ir mechanizmai. Inžinerinė ekonomika, 3 (29), p. 67-71.
4. Albrechtas J. (2005). Asmenybė ir karjera. Vilnius: Naujoji matrica.
5. Askov E. N., Gordon E. (1999). The brave new world of workforce education. The welfare to work challenge for adult literacy educators (Vol. 83). San Francisko: Jossey-Bass.
6. Augustinaitis A. (2008). Šiuolaikinio žinojimo sandara. [Žiūrėta 2008-01-15]. Prieiga per internetą: <<http://araugust.home.mruni.lt/wp-content/uploads/2008/01/siuolaikinio-zinojimo-sandara>>.
7. Baltoji knyga. Profesinis rengimas. (1999). Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija.
8. Baltrėnienė Z., Volbekienė V. (Sud.) (1998). Profesinės karjeros vadovas. Leidykla: Solertija.
9. Bennett S. (1998). The "Which?" Guide to Changing Careers. Consumers' Association.
10. Beresnevičienė D. (2002). Comparative andragogy. Academia scientiarum Lithuania.
11. Beržinskienė D. (2005). Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys. V-oji E. Galvanausko tarptautinė mokslinė konferencija "Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos". Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. Nr 5, p. 38-41.
12. Bobrova L., Kazlauskienė A., Lekavičienė V., Pocevičienė R., Stašinskienė I. (2008). Kursinių ir baigiamųjų (bakaluro, magistro, specialiųjų profesinių studijų) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
13. Bolles R. N. (1997). What Color is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
14. Brizges W. (1997). Creating You and Co.: Be the Boss of Your Own Career. London: Nicholas Brealey Publishing.
15. Čepas P. (2008). Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime. Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
16. Čėsnaite B. (1998). Darbo rinkos profesinio mokymo efektyvumo tyrimo Lietuvoje rezultatai. Darbo rinkos profesinis mokymas - efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo veiksnys. Vilnius: Agora, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

17. Čėsnaite B., Gruževskis B., Stankevičienė A. (2000). Bedarbių profesinio konsultavimo problema. KTU tarptautinės konferencijos "Ekonomika ir vadyba - 2000" pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija, 2000, p. 95–97.
18. Čiutienė R., Šarkiūnaitė I. (2004). Darbuotojų kompetencija – organizacijos konkurencingumą lemiantis veiksnys. *Ekonomika : mokslo darbai*. 2004, t. 67(2), p. 18-26.
19. Danazas M. (2008). Šiauliai: darbo mažėja, prekybos centrų daugėja. *Verslo žinios* Nr. 210. p. 10-11.
20. Domarkas L. (2005). Viešojo administravimo raidos aktualijos. *Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 13, p. 7-14.
21. Dupuy J. P., Canto-Sperber M. (2001). Competencies for the good Life and the good Society. Defining and selecting key competencies. Rychen, D. S., Salganik L. H. (eds.) Hogrefe & Huber Publishers, p. 67–92.
22. Eßmann E. (2000). Die 20 erfolgreichsten Strategien für Ihr Vorstellungsgespräch Falken. 2000 by FALKEN Verlag, 65527 Niedernhausen/Ts.
23. Foley G. (2007). Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Suaugusiųjų švietimas globalizacijos laikais. Vilnius: Kronta.
24. Gruževskis B., Kabaila A., Pocius A. ir kiti (2005). Darbo rinkos profesinio mokymo plėtros socialiniai ekonominiai aspektai. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. Nr. 6 p. 152.
25. Gruževskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A. ir kt. (2006). Darbo rinkos profesinio mokymo naudos tyrimas, skelbiant įsidarbinimo po mokymo per 90 dienų rezultatus. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. Nr.3. P. 10-11.
26. Gruževskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A. ir kt.(2006). Profesinis mokymas didina darbo jėgos konkurencingumą. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. Nr.2. P. 12-15.
27. Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos. Kaunas Nr. 6.
28. Gumuliauskienė A., Augienė D. ir kt. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
29. Herr E.L. and Cramer S.H. (2003). Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches. New York, NY: Harper Collins.
30. Jarvis P. (2003). Suaugusiųjų švietimas didinant įsidarbinimo galimybes ir skatinant aktyvų pilietiškumą. [Žiūrėta: 2008 09 08]. Prieiga per internetą: <http://www.vdu.lt/learning2003/I%20Dalis/LT/Jarvis_lt_kalb.doc>.

31. Jasaitis J. (Sud.). (2006). Lietuva šių dienų pasaulyje: politika, ūkis, visuomenė. Straipsnių ir pranešimų spaudai rinkinys. [žiūrėta 2008-06-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.smf.su.lt/documents//Studiju%20medziaga/J.%20Jasaitis.doc>>.
32. Jovaiša T. (2007). Apie profesinio mokymo kompetenciją ir kvalifikaciją. [Žiūrėta 2008 08 19]. Prieiga per internetą: <http://www.ldrmt.lt/files/profmokymokomp.pdf.2007_09_07>.
33. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). Kompetencijos sampratos erdvė. Socialiniai mokslai. Nr. 1 (22), p. 44.
34. Jucevičius A. (2002). Laisvas darbo jėgos judėjimas: pasekmės ir poveikis Europos Sąjungai bei Lietuvai. Socialiniai mokslai. Nr. 1 (33), p. 85-89.
35. Juodaitytė A. (2007). Pedagogų perkvalifikavimo programų metodologija ir realizavimo metodika. Vilnius: Versus aureus, p. 119.
36. Juozaitienė L. (2002). Regionų konkurencingumo įvertinimas – pradinis regioninės politikos realizavimo etapas. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 22, p. 98-114.
37. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex.
38. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Sistemos, teorijos, praktika ir terminologija penkiose Europos šalyse. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
39. Kasiulis J., Barvydienė V. (2005). Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija.
40. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
41. Laužackas R., Stasiūnaitienė E., Teresevičienė M. (2005). Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. Kaunas. 224 p.
42. Laužackas R., Pukelis K. (2003). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 3. P. 10–17. Kaunas.
43. Leonavičienė T. (2007). SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
44. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai. 2006 m. lapkričio 13 d. Nr. A1-306. [Žiūrėta 2008-07-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx%5Clt%5Cveikla%5Cnuostatai%5C?menu_id=412> .
45. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. [Žiūrėta 2008-07-15]. Prieiga per internetą: <<https://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=875&Zd=&Vr=1>> .
46. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2002). Vilnius: Mūsų saulužė.
47. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas 1990 m. gruodžio 13 d. Nr. I-864 Vilnius.
48. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1996). Vilnius.

49. Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymas Nr. VIII-1889. Žin., 2000, Nr. 66-1987.
50. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija. Lietuvos ūkio ministerija. Lietuvos mokslų akademija. Vilnius: 2002 [Žiūrėta 2008-07-07]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ilgalaike_ukio.php>.
51. Lietuvos Europos Sąjungos politikos 2008-2013m.strateginės kryptys.[Žiūrėta 2008-12-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.euro.lt/documents/Strategines%20kryptys.pdf>>.
52. Liukinevičienė L. (2003). Regioninis universitetas: studijos ir karjera. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
53. Lukoševičius V., Stankevičius P. (2003). Teorinė ekonomika. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
54. Martinkus B., Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija. Kaunas: Technologija, p. 172 p.
55. Martinkus, B., Sakalas A., Savanevičienė, A. (2006). Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, p. 17.
56. Maslow H. A. (2006). Motyvacija ir asmenybė. Vilnius: Apostrofa.
57. Mikatavage R. (2003). Nepasiklyskite naujajame pasaulyje. Kaunas: Šviesa.
58. Mikulėnienė R. (2000). Žmogiškojo kapitalo koncepcijos ir pagrindinės savybės. Ekonomika ir vadyba: konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas (p. 186–188).
59. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas.(2001). Europos bendrijų komisija. Vilnius.
60. Navickas V. (1999). Lietuvos ekonomika. Dabartis ir perspektyvos: mokymo priemonė aukštųjų mokyklų studentams. Vilnius: Valgra.
61. Nezabitauskas P. (2002). Užimtumo didinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. (T. 23, p. 95–104). Vilnius.
62. Nikitina S. (2000). Nedarbas ir jo didėjimo priežastys ekonomikos pertvarkymo Lietuvoje metu. Ekonomika ir vadyba: konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas (p. 308–309).
63. Pocius A. (2002). Ilgalaikio nedarbo pokyčiai Lietuvoje. *Lietuvos ekonomikos apžvalga*. Ūkio ministerija, Statistikos departamentas. Nr. 1.
64. Psichologijos žodynas. (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
65. Pukelis K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr.6.
66. Rimkutė J. (Ats. red.). (2001). Žmogaus socialinė raida. Vilnius: Homo Liber.
67. Rinne R. (2003). Besimokančios visuomenės link. [Žiūrėta: 2008 09 13]. Prieiga internetu: <<http://www.vdu.lt/Leidiniai/ProfRengimas/anot2003-6.html>>.

68. Rogers R. (2005). Apie tapimą asmeniu: psichoterapeuto požiūris į psichoterapiją. Vilnius: Via Recta.
69. Rogers J. (1998). Effective interviews. The Essential guide to thinking and working smarter. London, Marshall Publishing.
70. Sakalas A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
71. Sakalas A. (1999). Regioninis mokymo ir kvalifikacijos kėlimo aspektas. *Socialiniai mokslai*, 2(19), p. 39-46.
72. Stancikas E. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Mokomoji priemonė. Vilnius.
73. Stanišauskienė V., Veličkienė N. (2000). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir refleksijos Lietuvoje problema. *Socialiniai mokslai*. Nr. 2 (19), p. 23-29.
74. Stanišauskienė V., Veličkienė N. (1999). Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė. *Socialiniai mokslai*. Nr. 1 (22), p. 85-93.
75. Stanišauskienė V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Monografija. Kaunas: Technologija
76. Stankevičienė A., Lobanova L. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius: Technika.
77. Stankūnienė V. (Ats. red.). Lietuvos gyventojai: 1990 – 2000 (2001). Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas.
78. Statistikos departamento metraštis. [Žiūrėta 2008 10 10]. Internetinė prieiga: <http://www.stat.gov.lt/uploads/metr_2005/lt/6/index.html#view>.
79. Stoner J., Freeman R., Gilbert D., (2000). *Vadyba*. Kaunas: Technologija.
80. Šiaulių darbo birža. Situacija. Prognozės. [Žiūrėta 2008-07-01]. Internetinė prieiga: <<http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/Puslapiai/default.aspx>>.
81. Tereševičienė M., Gedvilienė G., Zuzevičiūtė V. (2006). *Andragogika*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
82. Valentinaitė M. (2001). Darbo jėgos pokyčiai nuosmukio metu. *Ekonomika ir vadyba: konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas, p. 310–316.
83. Zunker V. G. (2001). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning* (6th edition). Brooks/Cole Publishing Company: Pacific Grove.
84. Žmogiškųjų išteklių sektoriaus situacijos analizė. Situacijos analizės metodologiniai pasirinkimai ir jų argumentai. [Žiūrėta 2008-09-18]. Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.aps.lt/ava/selectPage.do?docLocator=E54BC063348211D9B961746164617373&inlanguage=lt>.
85. Югай Г. А. (2004). *Воспроизводство структуры занятости и эффективность*. Москва.

PRIEDAI

AR LENGVA ŠIANDIEN ĮSITVIRTINTI DARBO RINKOJE ???

Kiekvienas žmogus, siekdamas įsitvirtinti darbo rinkoje, turi gerai išmanyti šiandieninę darbo rinkos situaciją, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Žmonės vis sunkiau susiranda darbą. Apklausa leis geriau suprasti, su kokiais sunkumais susiduria ieškantys darbo asmenys, kas gali padėti sėkmingai įsidarbinti.

Apklausą atlieka Šiaulių universiteto, Edukologijos mokslų fakulteto, Karjeros edukologijos magistrantūros studijų programos studentė Rasa Rudžinskienė. Prašyčiau nuoširdžiai ir atsakingai atsakyti į pateiktus klausimus.

Apklausa yra ANONIMINĖ, nei vardo, nei pavardės nurodyti nereikia.

Jums tinkančius atsakymus žymėkite taip:

Lytis: Mot. Vyr.

Jūsų amžius:	Jūsų išsimokslinimas:	Kiek laiko Jūs esate užsiregistravęs/-usi Darbo biržoje?
<input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-49 <input type="checkbox"/> Vyresni nei 50	<input type="checkbox"/> Nebaigtas vidurinis <input type="checkbox"/> Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla) <input type="checkbox"/> Profesinė technikos mokykla <input type="checkbox"/> Spec. vidurinis (technikumas) <input type="checkbox"/> Aukštesnioji mokykla <input type="checkbox"/> Nebaigtas aukštasis <input type="checkbox"/> Aukštasis universitetinis <input type="checkbox"/> Aukštasis neuniversitetinis (institutas, kolegija) <input type="checkbox"/> Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	<input type="checkbox"/> Iki 3 mėn. <input type="checkbox"/> Nuo 3 mėn. iki 1 metų <input type="checkbox"/> Ilgiau nei 1 metai <input type="checkbox"/> Kita (įrašykite)

Keliose darbovietėse dirbote per pastarąjį penkmetį?

- Nedirbau
- 1-je darbovietėje
- 2-se darbovietėse
- 3-se ir daugiau darboviečių

Kiek kartų teko dalyvauti darbo atrankos konkursuose, pokalbiuose su darbdaviu dėl įdarbinimo per pastarąjį penkmetį?		Įrašykite, kiek kartų (maždaug):
Kiek iš jų buvo:	Nesėkmingų (be rezultatų)?	
	Iš dalies sėkmingų (susirasdavote tik iš dalies Jums tinkantį darbą trumpam)?	
	Sėkmingų (susirasdavote išties Jums tinkantį darbą ilgam)?.....	

Jei darbovietę teko keisti, tai kodėl? (galite žymėti kelis Jums tinkamus atsakymus):	<input type="checkbox"/> Dėl sveikatos problemų	<input type="checkbox"/> Netenkino darbo sąlygos
	<input type="checkbox"/> Buvo etatų mažinimas, įmonės reorganizacija arba bankrotas	<input type="checkbox"/> Netenkino atlyginimas
	<input type="checkbox"/> Dėl nesutarimų su vadovais	<input type="checkbox"/> Menkos karjeros galimybės
	<input type="checkbox"/> Keičiau gyvenamąją vietą	<input type="checkbox"/> Netiko darbo laikas
		<input type="checkbox"/> Kita (įrašykite).....

Ieškant darbo, Jums svarbiausia: (galite žymėti kelis Jums tinkamus atsakymus):	<input type="checkbox"/> Atlyginimas <input type="checkbox"/> Socialinės garantijos <input type="checkbox"/> Darbas arti namų <input type="checkbox"/> Geros darbo sąlygos <input type="checkbox"/> Darbo laikas ir grafikas <input type="checkbox"/> Komandiruotės <input type="checkbox"/> Draugiškas kolektyvas <input type="checkbox"/> Darbo pobūdis	<input type="checkbox"/> Auganti ir perspektyvi įmonė <input type="checkbox"/> Karjeros galimybės <input type="checkbox"/> Tobulinimosi galimybės <input type="checkbox"/> Atsakomybės ir iššūkių kupinas darbas <input type="checkbox"/> Nejkainojama darbo patirtis <input type="checkbox"/> Kita.....
---	--	---

Ką manote apie savo profesinę patirtį? Kokia ji?	Taip	Iš dalies	Ne
Didelė, turininga			
Reikalinga šiandieninei darbo rinkai			
Reikšminga			
Vertinga			
Plati, įvairi			
Reikalinga darbdaviui			
Naudinga būsimiems darbams			
Verta pristatyti darbdaviui			

Su kokiais sunkumais susiduriate prieš susitikimą su darbdaviu, ruošiant dokumentus:
 (galite pažymėti kelis variantus):

Rašant CV (savo gyvenimo aprašymą)	Rašant motyvacinį laišką:
<input type="checkbox"/> Neteko rašyti <input type="checkbox"/> Nemoku rašyti <input type="checkbox"/> Neteikiu tam reikšmės <input type="checkbox"/> Sunku rašyti įtaigiai ir pagrįstai <input type="checkbox"/> Sunku atrinkti reikiamą ir svarbią informaciją <input type="checkbox"/> Nežinau CV struktūros <input type="checkbox"/> Sunku parašyti be klaidų <input type="checkbox"/> Moku paruošti šį dokumentą <input type="checkbox"/> Kita (įrašykite).....	<input type="checkbox"/> Neteko rašyti <input type="checkbox"/> Nemoku rašyti <input type="checkbox"/> Neteikiu reikšmės motyvacinio laiško rašymui <input type="checkbox"/> Sunku sklandžiai reikšti mintis <input type="checkbox"/> Sunku jį pateikti originaliai <input type="checkbox"/> Sunku rašyti įtaigiai ir pagrįstai <input type="checkbox"/> Nežinau laiško struktūros <input type="checkbox"/> Sunku parašyti be klaidų <input type="checkbox"/> Moku paruošti šį dokumentą <input type="checkbox"/> Kita (įrašykite).....

Surikiuokite pasirinktus 5 darbo paieškos būdus eiliškumo tvarka pagal svarbą:

1-svarbiausias, 2 –labai svarbus, 3 - svarbus, 4 - mažai svarbus, 5 – turi įtakos

- Išsiųsti CV darbdaviui elektroniniu paštu
- Analizuoti skelbimus spaudoje
- Analizuoti skelbimus internete
- Kreiptis į privačias įdarbinimo agentūras
- Užsiregistruoti Darbo biržoje
- Kreiptis pagalbos į pažįstamus, gimines
- Pačiam kreiptis į įmones ir pristatyti savo kandidatūrą
- Buvusio darbdavio rekomendacija, buvusių pareigų teigiama įtaka įsidarbinimui
- Nelegalus užmokestis už įsidarbinimą, kyšis
- Skambinti į įmones telefonų knygoje skelbiamais telefonais
- Kita (įrašykite).....

Kas, Jūsų manymu, padeda įsidarbinti?	Taip	Iš dalies	Ne
Kruopščiai paruošti dokumentai: CV, motyvacinis laiškas			
Profesinis pasirengimas, kvalifikacija			
Profesinė patirtis tam tikroje srityje			
Intelektas			
Pasitikėjimas savimi			
Nuoseklus, atkaklus darbo ieškojimas			
Mokėjimas pateikti save darbdaviui			
Jaunas amžius			
Gera išvaizda, patrauklumas			
Mokėjimas bendrauti			
Įgūdžiai (užsienio kalbų mokėjimas, kompiuterinis raštingumas, vairuotojo pažymėjimas)			
Asmeninės savybės (sąžiningumas, atsakingumas ir pan.)			
Sėkmė, atsitiktinumas			

Kaip ruošiatės susitikimui su darbdaviu?	Taip	Iš dalies	Ne
Analizuojate darbo rinką: ar paklausi Jūsų specialybė, ar didelė pasiūla, kokie atlyginimai			
Ieškote informacijos apie firmą, į kurią ruošiatės dirbti			
Analizuojate, kuo norite dirbti, kokios pareigos Jus domina			
Įvertinate, ar tenkinate darbdavio keliamus reikalavimus			
Įvertinate, kad Jūsų norai atitinka Jūsų galimybes (įgūdžiai, sugebėjimai, išsilavinimas, patirtis)			
Apgalvojate, kokį atlyginimą norėtumėte gauti			
Kruopščiai paruošiate savo CV			
Kruopščiai paruošiate motyvacinį laišką			
Įvertinate, kuo Jūs galite būti naudingas įmonei			
Apgalvojate, kaip save pristatysite, ką kalbėsite			
Apgalvojate, kaip apsirengsite, kad atrodytumėte dalykiškai			
Apgalvojate, kokius klausimus gali užduoti darbdavys			
Apgalvojate, ko jūs paklausite darbdavio			

Jeį teko (tenka ar tektų) dėl darbo kalbėtis su darbdaviu, kaip dažniausiai jautėtės (jaučiatės, jaustumėtės)? Kiekvienai žodžių porai žymėkite tik po vieną atsakymą.

Kuo rutuliukas yra labiau į dešinę ar į kairę, tuo labiau pažymėti žodžiai Jums tinka

Jaučiuosi laisvai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Jaučiuosi susikaustęs/-čiosi
Esu atviras (-a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esu uždaras/-a
Būnu susikaupęs (-usi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Būnu išsiblaškęs/-usi
Esu nusiteikęs (-usi) optimistiškai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esu nusiteikęs pesimistiškai
Kalbu emocionaliai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Slepiu savo emocijas
Pasitikiu savimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nesu tikras/-a dėl savęs
Giriu save	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kritiškai kalbu apie save
Demonstruoju norą dirbti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nerodau noro dirbti
Išsakau, kuo galiu būti naudingas įmonei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dažniau išsakau savo lūkesčius
Demonstruoju savo iniciatyvą, siūlau naujas idėjas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esu pasyvus/-i
Ginu savo nuomonę, stengiuosi įtikinti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sutinku su darbdavio nuomonę
Apgalvoju ir pamatuoju kiekvieną savo žodį	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Išsakau tai, ką galvoju

Ar turėjote galimybę dalyvauti Šiaulių darbo rinkos profesijos mokymo programose?

- Taip Ne

Jei buvote Darbo biržos siūstas į profesijos mokymo kursus, Jūs lankėte:

<input type="checkbox"/> Administracijos darbuotojo	<input type="checkbox"/> Elektrinių krautuvų ir vežimėlių vairuotojo	<input type="checkbox"/> Mūrininko
<input type="checkbox"/> Apskaitininko	<input type="checkbox"/> Individualių lengvų drabužių siuvėjo - sukirpėjo	<input type="checkbox"/> Padavėjo
<input type="checkbox"/> Autotransporto priemonių elektros įrengimų taisytojo	<input type="checkbox"/> Įmonės darbo organizatoriaus	<input type="checkbox"/> Padavėjo - barmeno
<input type="checkbox"/> Autotransporto priemonių remonto šaltkalvio	<input type="checkbox"/> Kasininko - pardavėjo	<input type="checkbox"/> Pardavėjo
<input type="checkbox"/> Autotransporto priemonių variklio taisytojo	<input type="checkbox"/> Konditerio	<input type="checkbox"/> Plataus profilio kirpėjo
<input type="checkbox"/> Betonuotojo	<input type="checkbox"/> Lengvų drabužių siuvėjo	<input type="checkbox"/> Santechniko
<input type="checkbox"/> Dekoratyvinės kosmetikos	<input type="checkbox"/> Manikiūrininko	<input type="checkbox"/> Sekretoriaus-referento
<input type="checkbox"/> Duonos gaminių kepėjo	<input type="checkbox"/> Metalo apdirbimo staklininko	<input type="checkbox"/> Siuvėjas - operatorius
	<input type="checkbox"/> Mezgėjas su kompiuterinėmis mezgimo mašinomis	<input type="checkbox"/> Verslo organizatoriaus
		<input type="checkbox"/> Virėjo
		<input type="checkbox"/> Kita (įrašykite).....

Ar profesijos mokymo kursuose buvo nagrinėjama, kaip ruoštis ir elgtis pokalbyje dėl priėmimo į darbą:

- Taip Ne

Jei atsakėte NE, ar norėtumėte, kad baigus profesijos mokymo kursus, būtų nagrinėjama, kaip ruoštis ir elgtis, norint įsitvirtinti darbo rinkoje?

- Taip Nežinau Ne

Į toliau pateiktus klausimus atsakykite tuomet, jei dalyvavote užsiėmimuose apie pasirengimą susitikimui su darbdaviu arba šią temą nagrinėjote profesijos mokymuose pagal programą.

Ar Darbo biržoje Jūs dalyvavote užsiėmimuose, kuriuose nagrinėjamos šios temos:	Taip	Norėtumėte daugiau tokių užsiėmimų	Ne
Savęs pažinimas, savo stiprių bei silpnų pusių, reikalingų profesinei karjerai, įvertinimas			
Gebėjimų, asmeninių savybių, turimų įgūdžių analizė bei įvertinimas			
Efektyvus bendravimas ir komunikacija			
Situacijos darbo rinkoje analizė			
Profesinio rengimo ir persikvalifikavimo galimybės			
Darbo paieškos būdai			
Dokumentų – CV, motyvacinio laiško - parengimas			
Sėkmingas savęs pristatymas darbdaviui			

Mokymo procese:	Taip	Iš dalies	Ne
Jūs buvote pasyvus klausytojas			
Vaidinote įdarbinimo procesą: darbdavio-kandidato personažus. Situaciją išanalizavote.			
Jūs rašėte CV ir motyvacinį laišką. Dokumentus aptarėte mokymų metu.			
Žaidėte žaidimus, kurių metu išryškėjo tam tikri Jūsų bruožai, gebėjimai, elgsena.			
Dalyvavote diskusijose šia tema			
Aptarinėjote dažniausiai darbdavių užduodamus klausimus			
Buvo atsakyta į Jums rūpimus klausimus			

Ar šie mokymai paskatino Jus intensyviau ieškoti darbo?

- Taip *Iš dalies* Ne

Jei nedalyvavote aukščiau minėtuose užsiėmimuose, ar norėtumėte juose dalyvauti?

- Taip Nežinau Ne

Ar sudarėte su Darbo biržos specialistu „Individualaus įsidarbinimo planą“?

- Taip Nežinau kas tai yra Ne

Jei atsakėte taip, kaip vertinate „Individualaus įsidarbinimo planą“?:

- Jis naudingas, nes padeda ieškoti darbo
 Man jo paskirtis neaiški
 Manau, kad toks planas nereikalingas
 Kita (įrašykite)

Jūsų nuomone, nuo ko labiausiai priklauso darbo paieškos sėkmė Lietuvoje? (paskirstykite taip, kad suma būtų lygi 100 %)

- Nuo bendros valstybės politikos (Seimo, Vyriausybės, Prezidento)%
- Nuo darbo biržos veiklos%
- Žmonių, ieškančių darbo, pastangų%

Viso: = 100 %

Nuoširdžiai dėkoju už atsakytus klausimus.

Linkiu sėkmės!!!