

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Rasa DARAČIENĖ

**ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMO DARBO RINKOJE PROBLEMINIAI ASPEKTAI
(KLAIPĖDOS VERSLO KOLEGIJOS PAVYZDŽIU)**

Magistro darbas

Šiauliai, 2007

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

**ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMO DARBO RINKOJE PROBLEMINIAI ASPEKTAI
(KLAIPĖDOS VERSLO KOLEGIJOS PAVYZDŽIU)**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03S)**

Magistro darbo autorius Rasa Daračienė

Vadovas dr. Jūratė Stankevičienė

Recenzentas

SANTRAUKA

Rasa Daračienė

Absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje probleminiai aspektai (Klaipėdos verslo kolegijos pavyzdžiu). Magistro darbas.

Magistro darbu siekta iširti Klaipėdos verslo kolegijos (KLVK) vadybos ir verslo administravimo studijų krypties 2003-2006 m. absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygojančius veiksniai. Tuo tikslu išnagrinėtos kolegijos absolventų įsidarbinimo teorinės prielaidos ir veiksniai, pagrįstas KLVK studijų programų atitikimas Vakarų Lietuvos regiono reikmėms, atliktas KLVK verslo vadybos, draudimo vadybos ir finansų studijų programų keturių laidų absolventų įsidarbinimo tyrimas, pateiktos išvados ir rekomendacijos jų konkurencingumui stiprinti.

Pagrindiniai tyrime dalyvavusių absolventų įsidarbinimą sąlygojantys veiksniai: praktinio pasirengimo stoka, nepakankamas domėjimasis darbo rinkos tendencijomis, studijų KLVK procesui būdingi tradicinio mokymo/si požymiai.

Patvirtintos hipotezės: vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai įgijo darbo rinkoje paklausią specialybę ir dauguma pagal ją dirba; dauguma karjeros tikslus kėlusiu respondentų taip pat dirba pagal specialybę; pažangesni absolventai įgijo pakankamai profesinei veiklai reikalingų žinių ir gebėjimų, prasčiau besimokiusiems jų trūko.

Nepasitvirtino prielaida, kad kuo geresni pažymiai, tuo labiau pakanka pasirengimo profesinei veiklai.

SUMMARY

Rasa Daračienė

Problematic Aspects of Consolidation of Graduates in the Labour Market (on the example of Klaipėda Business College). Master's Thesis.

This Master's Thesis analyses the determining factors of establishment of Klaipėda Business College (KLBC) graduates (2003-2006) in the study field of management and business administration in the labour market. For this purpose, the theoretical preconditions and factors of the College graduates' placement have been analysed; the adequacy of the study programmes to the needs of Western Lithuania has been grounded; the placement research of the graduates in four years in Business Management, Insurance Management and Finance study programmes at KLBC

has been carried out; conclusions and recommendations on how to enhance competitiveness have been suggested.

The main factors preconditioning the placement of the respondents of the research: lack of practical preparation, insufficient interest taken in the labour market trends, features of traditional teaching/learning typical to the study process at KLBC.

The adopted hypotheses: graduates of the study field of management and business administration get a marketable speciality in the labour market and majority of them work by speciality; majority of the respondents, who had a career objective, also work by speciality; advanced students gained sufficient knowledge and skills for professional activity, the lagging ones felt lack of them.

The precondition – the better the marks, the more sufficient preparation for professional activity– was rejected.

TURINYS

ĮVADAS	9
1. AUKŠTOSIOS NEUNIVERSITETINĖS MOKYKLOS ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMĄ DARBO RINKOJE SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI IR PROCESAI	16
1.1. Pagrindinių sąvokų analizė	16
1.2. Absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo koncepcija	18
1.3. Lietuvos aukštojo neuniversitetinio mokslo sistemos pokyčiai	19
1.4. Darbo rinkos situacija ir pokyčių tendencijos	22
1.5. Būsimųjų aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų karjeros projektavimo pokyčiai ir gairės.....	25
2. KLAIPĖDOS VERSLO KOLEGIJOS ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMO DARBO RINKOJE ANALIZĖ	30
2.1. Klaipėdos verslo kolegijos veiklos priemonės, stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje.....	30
2.2. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo metodologija.....	34
2.3. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo rezultatai.....	38
IŠVADOS	76
REKOMENDACIJOS	82
LITERATŪRA	85
PRIEDAI	90

LENTELIŲ SĄRAŠAS

2.1. Absolventų skaičius pagal studijų programą, formą ir baigimo metus	30
2.2. Respondentų atsakymų į klausimą <i>Kokie mokymo/si požymiai būdingi studijų procesui KLVK</i> dažnių lentelė	54
2.3. Respondentų atsakymų į klausimą <i>Kokie veiksniai lemia sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje</i> dažnių lentelė	61
2.4. Porinė dažnių lentelė tarp teiginių „ <i>Tapti savo srities specialistu ir nuolatinis darbas ne pagal įgytą specialybę</i> “	73
2.5. Spirmeno koreliacijos koeficientas tarp klausimo <i>Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai</i> ir pažymių vidurkių	74
2.6. Vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) rezultatai	74

ILIUSTRACIJŲ SĄRAŠAS

1.1. Modifikuotas kompetencijos fenomeno struktūros modelis	27
2.1. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą	39
2.2. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį	39
2.3. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių	40
2.4. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų formą	40
2.5. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų programą	41
2.6. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių	42
2.7. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (studijų programos aspektu) (p=0,000, N=168)	42
2.8. Respondentų gaunamas atlyginimas (N=166)	43
2.9. Respondentų pasitenkinimas atlyginimu (N=177)	44
2.10. Aukštojo mokslo diplomo reikšmė respondentams (studijų programos aspektu) (p=0,010, N=176)	45
2.11. KLVK baigimo įtaka respondentų darbinei veiklai	46
2.12. Respondentų lūkesčių įvertinimas baigus studijas KLVK	47
2.13. Studijų programos pasirinkimo priežastys (studijų formos aspektu)	49
2.14. Respondentų lūkesčiai studijų KLVK metu	50
2.15. Respondentų minčių apie įsidarbinimą pradžia	51
2.16. Respondentų minčių apie įsidarbinimą pradžia (studijų formos aspektu) (p=0,000, N=174)	52
2.17. Studijų KLVK kokybės vertinimas.....	53
2.18. Studijų procesui kolegijoje būdingi mokymo/si požymiai	55
2.19. Respondentų nuomonė dėl galimybės pasirinkti specialybę iš naujo	56
2.20. Respondentų nuomonė dėl studijų metu įgyto pasirengimo pakankamumo profesinei veiklai (N=177)	57
2.21. Labiausiai stokojami dalykai respondentų sėkmingai profesinei veiklai (N=123)	57
2.22. Respondentų stokojami bendrieji gebėjimai	58
2.23. Respondentų stokojamos teorinės žinios	59
2.24. Respondentų stokojamos asmeninės savybės	59
2.25. Priežastys, dėl kurių studijų metu respondentai neįgijo darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių	60
2.26. Veiksniai, lemiantys sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje	62

2.27. Respondentų patirtis darbo rinkoje	63
2.28. Respondentų darbo stažas (N=177)	64
2.29. Respondentų darbo dabartinėje įstaigoje/įmonėje pradžia baigus studijas (N=168)	64
2.30. Respondentams būdingi darbo paieškos būdai	65
2.31. Veiksniai, labiausiai padėję/padedantys respondentams įsidarbinti	66
2.32. Respondentams svarbiausi dalykai renkantis darbą (N=177)	67
2.33. Respondentų kvalifikacijos atitikimas darbo vietos reikalavimams (N=171)	68
2.34. Respondentų nuomonė apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį (N=169)	69
2.35. Respondentų pageidaujami kursai kvalifikacijai kelti (N=73)	69
2.36. Respondentų nurodytos priemonės kolegijos absolventų įsidarbinimui didinti	70
2.37. Pasirinkusiųjų ir nepasirinkusiųjų atsakymo variantą <i>studijų programa susijusi su mano darbu</i> pažymių vidurkių palyginimas.....	71
2.38. Respondentų, siekusių susikurti gerą finansinę bazę ir dirbančių pagal specialybę, pasiskirstymas.....	72
2.39. Respondentų, siekusių tapti savo srities specialistu ir dirbančių pagal specialybę, pasiskirstymas	73
2.40. Skirtingai atsakiusiųjų į klausimą <i>ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai</i> pažymių vidurkių palyginimas	75

IVADAS

Tyrimo problematika. Pristatant plačią tyrimo problematiką ir bendrą problemos kontekstą remiamasi Švietimo ir mokslo ministerijos Darbo ir socialinių tyrimų instituto bei įvairių Lietuvos ir užsienio mokslininkų (Kučinskienė ir kt., 2000; Kučinskienė, 2003; Liukinevičienė, 2003; Martinkus ir kt., 2002; Pocius, Zabarauskaitė, 2005; Pundzienė, Dienys, 2002; Stumbrys, 2003; Albrechtas, 2005; Stewart, Knowles, 2000; Chao, 2005; Martin, Chapman, 2006) atliktais tyrimais apie aukštųjų mokyklų absolventų padėtį ir konkurencingumą darbo rinkoje, įgytų žinių pakankamumo bei įsidarbinimo įgūdžių ugdymo aukštojoje mokykloje tendencijas.

Po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuva padarė didelę pažangą sistemingai keisdama visas švietimo grandis. Parengta ir įgyvendinama švietimo reformos strategija, įteisinta binarinė aukštojo mokslo sistema, nuolat didėja studijuojančiųjų skaičius, plėtojama mokymosi visą gyvenimą sistema. Vykdam Lietuvos mokslo sistemos reformą, daugėja mokslo institucijų skaičius, didėja jų konkurencingumas bei įtaka visuomenėje vykstantiems pokyčiams. Vis daugiau dėmesio skiriama nuolat besimokančios arba žinių visuomenės kūrimui. Siekiama priartinti mokymąsi prie gyvenamosios vietos, kuri organizuojant didelę paramą teikia kolegijos (Martinkus ir kt., 2002) – aukštosios neuniversitetinės mokyklos, orientuotos į aukštąjį profesinį mokslą, kurio paklausa sparčiai didėja.

Tačiau be minėtų privalumų švietimo reformai nestinga ir trūkumų. Nors laisvos darbo rinkos kūrimo Lietuvoje sąlygomis labai išsiplėtė jauno, išsilavinusio žmogaus raiškos galimybės, atsirado daug naujų mokymosi, profesijos įgijimo ir karjeros vystymo alternatyvų, tačiau padidėjo ir socialinės rizikos laipsnis, nes daug jaunų ir suaugusių žmonių nepajėgia rasti pusiausvyros tarp savo siekių ir visuomenėje egzistuojančių galimybių dinamikos, neturi reikiamos mokymosi motyvacijos, mokymosi ir profesinės veiklos strategijų kūrimo bei įgyvendinimo gebėjimų, todėl sunkiai adaptuojasi darbo rinkoje arba ne visiškai save realizuoja, t.y. dirba ne pagal įgytą specialybę (Kučinskienė, 2003).

Formalus mokymas taip pat nebepajėgia tenkinti darbo rinkos tikslų ir kvalifikacinių poreikių, kuriuos jai formuluoja tokie veiksniai kaip globalizacija, spartus technologijų vystymasis bei socialinė-ekonominė kaita (Pundzienė, Dienys, 2002). Plečiantis aukštojo mokslo aprėpčiai Lietuvoje, nuolat auga aukštąsias mokyklas baigusiu asmenų skaičius, taigi jų dalis tarp bedarbių arba dirbančiųjų žemesnės kvalifikacijos darbu, nei yra jų išsilavinimas, taip pat didėja.

Kadangi aukštasis išsilavinimas jau neužtikrina ieškančių darbo asmenų sėkmingo įsitvirtinimo darbo rinkoje (Pocius, Zabarauskaitė, 2005; Stewart, Knowles, 2000), šių dienų aukštųjų (tiek

universitetinių, tiek neuniversitetinių) mokyklų misija – ne tik suteikti studijuojančiajam profesinę kvalifikaciją ir profesinius įgūdžius, bet ir ugdyti bendrąsias kompetencijas, leidžiančias lengviau integruotis ir adaptuotis globalioje darbo rinkoje. Tuo tikslu akademinės studijos orientuojamos į profesinę veiklą ir darbo rinką, iškeliami įsidarbinimo įgūdžių (mokėjimo bendrauti, apdoroti informaciją, priimti savarankiškus sprendimus, iniciatyvumo ir kūrybiškumo, pasitikėjimo savimi, kalbų mokėjimo ir t.t.) svarba, akcentuojama aukštųjų mokyklų bendradarbiavimo su veiklos sistemos atstovais, socialiniais partneriais būtinybė (Kučinskienė, ir kt., 2000; Martin, Chapman, 2006).

Deja, Lietuvos švietimo koncepcijoje deklaruojamos pastangos padėti jaunimui integruotis į veiklos pasaulį kol kas dar neduoda apčiuopiamų rezultatų, tad karjeros planavimo ir jos vystymo galimybės absolventams atrodo skurdžios ir kelia nerimą (Liukinevičienė, 2003). Studijų kokybės vertinimo centro (SKVC) direktoriaus E. Stumbrio (2003) teigimu, aukštosios mokyklos neturi tvirtų bendradarbiavimo su socialiniais partneriais tradicijų, mokymo programose per mažai atsižvelgiama į besikeičiančios aplinkos pokyčius, todėl dar nereta atveju, kai jose dėstoma tai, ką geba dėstytojai, o ne tai, ko reikia darbo rinkai.

Remiantis švietimo situacijos Lietuvoje apžvalga, pateikiama tokia mokslinio darbo **problemos formuluotė**: neuniversitetinių aukštųjų mokyklų absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes riboja šiuolaikiniam veiklos pasauliui reikalingų įgūdžių ir gebėjimų stoka, kurią sąlygoja nepakankama individo strateginė veikla projektuojant ir realizuojant asmeninę karjerą bei nepakankama aukštųjų mokyklų ir veiklos sistemos sąveika.

Tyrimo aktualumas. Akademinio jaunimo rengimo karjerai problematikos aktualumą rodo Lietuvos ir užsienio moksliniai tyrimai jaunųjų specialistų įsidarbinimo tema ir tyrimų rezultatai, liudijantys apie egzistuojantį atotrūkį (angl. *divide*) tarp studijų ir veiklos pasaulio (Martin, Chapman, 2006;), didelei studentų daliai būdingą nusivylimą įsidarbinimo galimybėmis, savo pasirinkta profesija, jos ir savo gyvenimo perspektyvų pesimistišką vertinimą (Liukinevičienė, 2003).

Kaip teigiama Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2004 m. atlikto tyrimo ataskaitoje, nors aukštąjį mokslą įgiję asmenys darbo rinkoje konkuruoja geriausiai, egzistuoja aukštąjį išsilavinimą turinčios darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kiekybinio ir kokybinio suderinamumo problema. Tai rodo neracionalus neperspektyvių profesijų ir studijų programų rinkimasis (Kučinskienė, 2003), sąlygojantis mokymosi ir darbo paieškos motyvacijos stoką, taip pat nuolat kintančių kvalifikacijos poreikių neatitikimas veiklos pasaulio keliamiems reikalavimams ir pan. Todėl darbdaviai ne visada

randa reikalingos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, o aukštųjų mokyklų absolventams tenka dirbti ne pagal specialybę (angl. *underemployed*) (Chao, 2005).

Ši problema tapo dar aktualesnė kolegijoms gavus aukštosios neuniversitetinės mokyklos statusą. Visuomenėje vyraujantis požiūris neva kolegijos suteikiamas išsilavinimas prastesnis už universitetinį, dar labiau menkina kolegijų absolventų konkurencijos galimybes, lyginant su aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusiais asmenimis (Pocius, Zabarauskaitė, 2005).

Be to, absolventų įsidarbinimo problemą aktualina laisvas darbo jėgos judėjimas tarp ES šalių, nes tinkamo darbo neradęs dažnas absolventas keliauja jo ieškoti į svečias šalis. Kvalifikuotų specialistų praradimas nėra šalies ekonominės gerovės rodiklis, greičiau liudija apie konkurencinės kovos pralaimėjimą tarptautinėse darbo rinkose (Albrechtas, 2005).

Aukštosios mokyklos susirūpinusios jose rengiamos darbo jėgos kokybe, bendrųjų gebėjimų, padedančių prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos, ugdymu. Aukštas aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo lygis arba sėkminga integracija į darbo rinką yra vienas iš Bolonijos proceso uždavinių, kuriuos įgyvendinti yra įsipareigojusios ir Lietuvos aukštosios mokyklos (Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai, 2005). Siekiant didinti absolventų įsidarbinimą, jose renkama grįžtamoji informacija apie absolventų karjeros ir adaptacijos darbe problemas, rengiami ir vykdomi absolventų konkurencingumo darbo rinkoje skatinimo priemonių planai.

Klaipėdos verslo kolegija, vienu svarbiausių veiklos tikslų įvardindama aukštą kolegijos absolventų konkurencingumą darbo rinkoje, daug dėmesio skiria studijų programų ir studijų proceso kokybei, tačiau iki šiol nebuvo atliktas visas vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų laidas apimantis tyrimas. Kadangi tyrimo metu buvo ištirti Klaipėdos verslo kolegijos, kaip aukštosios neuniversitetinės mokyklos, vadybos ir verslo administravimo studijų krypties visų laidų absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje probleminiai aspektai, gauti ir apibendrinti rezultatai šios kolegijos lygmenyje yra neabejotinai nauji.

Taigi galima teigti, kad akademinio jaunimo integravimo/si į veiklos sistemą problematika yra aktuali, savalaikė ir sudėtinga, sąlygojama įvairių veiksnių nuolat kintančioje aplinkoje. Šiuo darbu problemos sprendimo pateikti nepavyks, bet, susisteminus teorinę ir konkrečios kolegijos absolventų empirinę medžiagą, pateikiamos praktinės rekomendacijos, siekiant didinti Klaipėdos verslo kolegijoje rengiamų specialistų užimtumą kiek įmanoma artimesnėse įgytoms kvalifikacijoms srityse, tuo pačiu mažinti atotrūkį tarp švietimo ir veiklos pasaulio.

Tyrimo objektas. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties specialybių (Finansų, Draudimo vadybos ir Verslo vadybos) absolventų įsitvirtinimas darbo rinkoje.

Tyrimo dalykas. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties specialybių absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje probleminiai aspektai: galimybės, jas skatinantys ir ribojantys veiksniai.

Tyrimo tikslas. Ištirti, kaip sėkmingai 2003-2006 metais vadybos ir verslo administravimo studijų krypties specialybės Klaipėdos verslo kolegijoje baigę absolventai įsitvirtino darbo rinkoje .

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygojančius veiksnius ir procesus.
2. Išanalizuoti Klaipėdos verslo kolegijos veiklos priemones, stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje.
3. Ištirti apklausoje dalyvavusių Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties specialybių absolventų bendrąsias charakteristikas, nuostatas kolegijoje įgyto profesinio pasirengimo klausimu, padėtį darbo rinkoje bei pagrindines įsidarbinimo ir adaptacijos darbo vietoje problemas.
4. Pateikti praktinių rekomendacijų Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimui darbo rinkoje stiprinti.

Tyrimo hipotezės:

1. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai įgyja darbo rinkoje paklausią specialybę ir dauguma pagal ją įsidarbina/dirba.
2. Studentai, dirbantys pagal pasirinktą studijų programą, yra labiau motyvuoti siekti žinių, lavinti specialiuosius gebėjimus (remiantis pažymių vidurkiais) už tuos, kurių studijų programa nėra susijusi su jų darbu.
3. Apklausos dalyviai, kurie studijų KLVK metu kėlė sau karjeros tikslus, dirba pagal įgytą specialybę, ir atvirkščiai, tie, kurie studijų metu neturėjo preliminaraus karjeros plano – dirba ne pagal įgytą specialybę.
4. Pažangesni absolventai įgijo pakankamai profesinei veiklai reikalingų žinių ir gebėjimų, prasčiau besimokiusiems jų trūko.

Tyrimo metodologija. Tyrimo metodologiniu pagrindu laikomos šios socialinių mokslų koncepcijos: strateginės savivaldos projektuojant asmeninę karjerą (Kučinskienė, 2003), mokymosi visą gyvenimą (life-long learning) (Duke, 1976; Broschart, 1997; Taruškienė, 1998; cituojama Gudaitytė, 2000) bei rinkos pobūdžio kaitos sąlygojama žmonių išteklių kokybinės plėtros koncepcija (Martinkus ir kt., 2002).

Žmonių ištekliai šiandien yra pagrindinė vertybė, nuo kurios tinkamo lavinimo/si, ugdymo/si ir rengimo/si priklauso visuomenės socialinė, ekonominė gerovė. Todėl atsakomybę už žmonių išteklių rengimą turi prisiimti:

- mokymo įstaiga, suteikdama ūkio poreikius atitinkančią specialybę ir integruojanti į veiklos sistemą įgūdžius;
- darbdaviai ir socialiniai partneriai, aktyviai dalyvaudami rengiant ir apmokant specialistus;
- individas, planuodamas savo karjerą, t.y. motyvuotai rinkdamasis profesiją, sąmoningai siekdamas žinių, nuolat tobulindamasis bei aktyviai dalyvaudamas darbo rinkoje ieškant įgytos profesijos pritaikymo.

Tyrimo generalinė visuma. Tyrimo generalinę visumą sudaro 285 vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai 2003-2006 m. baigę Klaipėdos verslo kolegiją.

Pasirinkimą tirti vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsidarbinimą lėmė keletas priežasčių:

1. tyrimo tikslas, t.y. tyrimu siekta ne tik konstatuoti kolegijos absolventų situaciją darbo rinkoje, bet ir giliau paanalizuoti galimas tos situacijos priežastis;

2. tiriamųjų pasiekiamumo problema, t.y. tiriami kelių metų absolventai, su kuriais, dėl objektyvių priežasčių, sunku arba neįmanoma susisiekti individualiai, be to reikalingos didelės laiko ir lėšų sąnaudos, o išsiuntinėtų klausimynų grįžtamumo tikimybė maža;

3. Klaipėdos verslo kolegija yra išleidusi daugiausia minėtos studijų krypties absolventų laidų;

4. Vakarų Lietuvos regione egzistuoja didelis specialistų pagal verslo vadybos ir finansų studijų programas poreikis.

Dėl aukščiau nurodytų priežasčių, nuspręsta, kad tirti minėtos studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje probleminius aspektus būtų ekonomiškiausia ir racionaliausia, siekiant įvertinti, kiek studijos kolegijoje atitinka veiklos pasaulio keliamus reikalavimus joje parengtiems specialistams.

Tyrimo imties atrankos metodas. Tyrimo imtis sudaryta derinant netikimybinės atsitiktinės (patogiosios) imties ir imties sudarymo „gniūžtės“ principu metodus. Tyrimo metu apklausti 177 dieninio ir neakivaizdinio skyriaus vadybos ir verslo administravimo studijų krypties (finansų, verslo vadybos ir draudimo vadybos studijų programų) absolventai 2003-2006 m. Klaipėdos verslo kolegijoje baigę aukštąsias neuniversitetines studijas.

Instrumentarijus. Tyrimo instrumentarijumi pasirinktas klausimynas, sudarytas iš uždaro, pusiau uždaro bei keleto atviro tipo klausimų. Sudarant absolventų apklausos klausimyną,

vadovautasi mokslinės literatūros analize, anketų sudarymo principais (Kardelis, 2005), remtasi Klaipėdos verslo kolegijos, Šiaulių universiteto socialinių mokslų fakulteto bei Darbo ir socialinių tyrimų instituto absolventų apklausos anketomis. Šio proceso metu buvo konsultuojamasi su darbo vadovu, parengto tyrimo instrumento patikimumas ir objektyvumas aptartas su Klaipėdos verslo kolegijos administracija.

Tyrimo metodai. Tyrimo tikslui ir uždaviniams įgyvendinti naudoti teorinių šaltinių analizės, empirinių duomenų rinkimo ir apdorojimo bei statistiniai metodai:

- mokslinės, metodinės literatūros ir Klaipėdos verslo kolegijos dokumentų analizė;
- apklausa raštu (anketavimas);
- duomenų apdorojimas SPSS programų paketu ir MS Excel kompiuterine programa;
- aprašomoji statistika ir statistinės išvados.

Tyrimo procedūros. Tyrimas atliktas šiais pagrindiniais etapais:

1. Išnagrinėta mokslinė literatūra, įvardyta tyrimo aksiomatika, atlikta hipotezių operacionalizacija, pagrįstas imties tūrio nustatymas bei tiriamųjų parinkimo būdas;
2. Parengtas klausimynas, su KLVK administracija aptartas jo patikimumas ir objektyvumas bei atlikta absolventų apklausa;
3. Susisteminti ir išanalizuoti apklausos duomenys bei patikrintos hipotezės;
4. Pateiktos teorinės ir tyrimo išvados bei praktinės rekomendacijos.

Tyrimo rezultatų naujumas. Ištyrus Klaipėdos verslo kolegijos, kaip aukštosios neuniversitetinės mokyklos, vadybos ir verslo administravimo studijų krypties visų laidų absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje ir tolimesnės veiklos probleminius aspektus, buvo gauti ir susisteminti minėtai kolegijai neabejotinai nauji tyrimo rezultatai, nes iki šiol toks tyrimas, aprėpiantis visas konkrečios studijų krypties absolventų laidas, nebuvo vykdytas.

Tyrimu buvo sukonkretinti bendrieji teiginiai apie aukštųjų neuniversitetinių mokyklų absolventų konkurencingumo darbo rinkoje, įsidarbinimo įgūdžių ugdymo aukštojoje mokykloje bei švietimo ir veiklos pasaulio sąveikos reikšmę tikslinei grupei, t.y. Klaipėdos verslo kolegijai. Konkretinimas - tai pirmasis teorinio tyrimo rezultatų naujumo lygmuo (Tamošiūnas, 2003). Praktinis rezultatų naujumas suprantamas kaip rekomendacijos studijų proceso Klaipėdos verslo kolegijoje tobulinimui bei vadybos ir verslo administravimo studijų krypties studijų programų tobulinimui, siekiant stiprinti kolegijos absolventų konkurencingumą darbo rinkoje.

Teorinis rezultatų reikšmingumas. Iširtos absolventų nuostatos karjeros projektavimo, studijų ir profesinio pasirengimo kolegijoje klausimais; nustatytas KLVK absolventų įsidarbinimo

lygis ir pagrindinės neišdarbinimo priežastys, patikrintas ryšys tarp motyvuoto studijų programos rinkimosi ir darbo pagal specialybę, tarp karjeros tikslų kėlimo ir darbo pagal specialybę, tarp vidinės motyvacijos studijuoti ir įgytų žinių bei įgūdžių pakankamumo profesinei veiklai.

Tyrimo rezultatai patvirtino teorinėje dalyje analizuotų teorijų išvadas, t.y. kad aukštųjų mokyklų absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes riboja šiuolaikiniam veiklos pasauliui reikalingų įgūdžių ir gebėjimų stoka, nepakankamas studentų aktyvumas darbo rinkoje bei egzistuojantis atotrūkis tarp aukštosios mokyklos ir veiklos sistemos.

Praktinis rezultatų reikšmingumas. Atliktas tyrimas yra taikomojo pobūdžio, t.y. remiantis gautais rezultatais ir praktinėmis rekomendacijomis bus tobulinami esami ir ieškomi nauji būdai, metodai bei priemonės Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimui ir aktyvumui darbo rinkoje stiprinti, profesiniams ir bendriesiems gebėjimams ugdyti.

Tyrimo rezultatai ir praktinės rekomendacijos prisidės prie studijų proceso kokybės Klaipėdos verslo kolegijoje tobulinimo, idant joje rengiami vadybos ir verslo administravimo studijų krypties specialistai galėtų sėkmingiau įsitvirtinti regiono darbo rinkoje. Tai, savo ruožtu, suponuoja šalies ūkiui reikalingų kvalifikuotų specialistų rengimą, taip prisidedant prie struktūrinio nedarbo mažinimo. Todėl, plačiąja prasme, šis tyrimas reikšmingas Vakarų Lietuvos regionui ir šaliai.

1. AUKŠTOSIOS NEUNIVERSITETINĖS MOKYKLOS ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMĄ DARBO RINKOJE SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI IR PROCESAI

1.1. Pagrindinių sąvokų analizė

Žemiau pateikiamas sąvokų, kurios yra naudojamos šiame magistro darbe, sąrašas abėcėlės tvarka, remiantis nurodytais šaltiniais*.

A

Absolventas - kas baigia arba neseniai yra baigęs aukštąją ar aukštesniąją mokyklą (7);

B

Binarinė aukštojo mokslo sistema – universitetinių ir aukštųjų neuniversitetinių studijų programų visuma, vykstanti universitetuose ir kolegijose (11);

D

Darbo rinka – rinkos ekonomikos dalis, susijusi su darbo jėgos pasiūla ir paklausa (3);

Disproporcija – proporcijos stoka, nedarnumas (7);

G

Globalizacija – visą pasaulį apimančios rinkos skverbimasis į šalių gyvenimą, sukeltas stiprėjančios tarptautinės finansinės rinkos, didėjančios pasaulinės prekybos, daugianacionalinių verslovių kūrimosi, telekomunikacijos naujovių (10);

H

Hipotezė – moksliai neįrodytas, patikrinimo reikalingas spėjimas ir juo paremtas ko aiškinimas (7);

I/Į

Įgūdis - kartojimu įgytas sugebėjimas atlikti automatiškai kurį nors veiksma (7);

Integracija – [lot. *integratio* – atnaujinimas, atstatymas], dalių, elementų jungimasis į visumą, ekonominio valstybių, ekonominio politikos, visuomeninio gyvenimo jungimas į vieną sistemą nustatant joje kiekvieno elemento funkcijas ir vaidmenį (8);

K

Karjera - greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninės, mokslinės veiklos srityse; geros ateities perspektyvos; veiklos sritis (9);

* Pagrindinių sąvokų analizės šaltiniai sunumeruoti ir pateikti Literatūros sąrašo gale.

Klientas – [lot. *cliens* (kilm. *clientis*): nuolatinis pirkėjas, lankytojas, užsakovas; įmonė, organizacija, asmuo, kuris naudojasi įstaigos patarnavimais (8);

Kokybė – atitikimas poreikiams (5);

Kompetencija - efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituojamoje darbo situacijoje (6);

Konkurencija – [lot. *concurrentia* < *concurro* - bėgu drauge]: varžymasis, rungtyniavimas kurioje nors srityje norint pasiekti tą patį tikslą (8);

Kvalifikacija – darbuotojo tam tikros profesijos, specialybės įvaldymo laipsnis, specialių žinių ir darbo įgūdžių visuma, kurią žmogus įgijęs gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies darbą (2);

M

Misija – pagrindinis tikslas, pagrįstas planavimo prielaidomis, pagrindinė organizacijos gyvavimo priežastis (4);

P

Poreikis – reikmė, ko nors reikiamybė, būtinumas (5);

Pragmatizmas – 1. kryptis, veiklos pagrindū ir tiesa laikanti tai, kas duoda apčiuopiamą naudą: pragmatizmui tiesa yra tai, kas atitinka individo naudą; 2. veikla, elgesys, kuris remiasi naudos siekimu (5);

R

Rinka - prekių mainų sfera (7);

S

Strategija – ilgalaikių, esminių veiklos nuostatų bei jos svarbiausių tikslų įgyvendinimo kelių visuma (1);

Strateginis - esminis, labai svarbus bendriesiems tikslams pasiekti (9);

T

Tendencija - sąmoningas, šališkas pažiūrų, veiksmų kryptingumas (9);

V

Veikla – sąmoningai organizuoti veiksmai, siekiant nustatytų uždavinių ar tikslų įgyvendinimo (1);

Vizija – matymas to, kaip organizacija atrodys ateityje (4).

1.2. Absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo koncepcija

Pastaraisiais metais didėjant aukštųjų mokyklų skaičiui, studijų programų ir specializacijų, jų vykdymo formų įvairovei bei nuolat keičiantis darbo rinkai, aukštąsias mokyklas baigusių absolventų įsidarbinimo klausimas tapo ypatingai aktualus ir Lietuvoje, ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Aukštas absolventų įsidarbinimo lygis arba sėkminga integracija į darbo rinką yra vienas svarbiausių pagrindinio Bolonijos proceso tikslo - sukurti bendrą Europos aukštojo mokslo erdvę – uždavinių. Bolonijos proceso dokumentuose pažymima, kad aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo lygį įtakoja studijų programų atitikties darbo rinkos poreikiams, aiškūs studijų programų tikslai ir laukiami rezultatai, europinė dimensija aukštajame moksle ir mokymosi visą gyvenimą koncepcija (<http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11088.htm>).

Dėl visuomenėje vykstančių nuolatinių ekonominių ir socialinių pokyčių, sąlygojančių profesijų ir kvalifikacijų paklausos ir pasiūlos santykio svyravimus, šiuolaikiniam akademiniam jaunimui svarbus ne tik profesijos, studijų krypties ar programos pasirinkimas, bet ir užimtumo galimybės baigus studijas. Įsidarbinimo galimybės, adaptacija darbo vietoje bei profesinė karjera Lietuvoje priklauso nuo daugelio veiksnių tokių kaip darbo rinkos poreikius atitinkančio profesinio pasirengimo, nuolatinio tobulinimo/si, darbo jėgos mobilumo, asmeninių savybių ir kt. Tačiau, kaip rodo šių dienų praktika, dalis jaunimo vis dar siekia mokslo nepaisydami, ar tai atitinka jų profesinę orientaciją ir realius ūkio poreikius (Martinkus, ir kt., 2002).

Iš vienos pusės, didėjantis išsilavinusių žmonių skaičius – akivaizdus visuomenės mokymosi įrodymas. Kita vertus, šalies potencialą sąlygoja ne kuo didesnis išsilavinusių žmonių skaičius, bet kaip šie žmonės panaudoja didelių laiko, energijos, lėšų ir kitokių investicijų dėka įgytą išsilavinimą ir kvalifikaciją. Ir individo, ir visuomenės požiūriu yra svarbu, kad tos sąnaudos „atsipirktų“.

Aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygoja įvairūs veiksniai ir procesai, susiję su Lietuvos aukštojo neuniversitetinio mokslo sistemos pokyčiais, darbo rinkos tendencijomis, šalies ekonomine situacija. Kaip akademinis jaunimas sugebės prisitaikyti prie šių pokyčių, priklauso nuo asmens strateginės veiklos, mokymo įstaigos ir veiklos pasaulio atstovų bendradarbiavimo formų ir efektyvumo.

Tyrimo metodologiniu pagrindu laikomos šios socialinių mokslų koncepcijos: strateginės savivaldos projektuojant asmeninę karjerą (Kučinskienė, 2003), mokymosi visą gyvenimą (life-long learning) (Duke, 1976; Broschart, 1997; Taruškienė, 1998; cituojama Gudaitytė, 2000) bei rinkos pobūdžio kaitos sąlygojama žmonių išteklių kokybinės plėtros koncepcija (Martinkus, ir kt., 2002).

Asmens strateginės savivaldos esmė – profesinės karjeros tikslas ir siekis jį realizuoti. Specialybės rinkimasis grindžiamas asmeninėmis savybėmis, bendraisiais gebėjimais bei profesinių gebėjimų įsisąmoninimu, sąlygojančiais vidinę motyvaciją siekti užsibrėžtų tikslų ir uždavinių įgyvendinimo. Įsitvirtinimo darbo rinkoje ir adaptacijos darbo vietoje sėkmę įtakoja aktyvi darbo paieška ir racionalus individo apsisprendimas priimti jį tenkinantį darbo pasiūlymą ir atmesti netenkinantį.

Šiuolaikinei mokymo įstaigai keliami uždaviniai suteikti individui ūkio poreikius atitinkančią specialybę, ugdyti integravimosi į veiklos sistemą įgūdžius ir užtikrinti nuolatinio mokymosi galimybę.

Rinkos sąlygomis, kai žinių, įgūdžių bei gebėjimų poreikis greitai kinta, akcentuojama žmonių išteklių kokybinė plėtra, kuri glaudžiai siejasi su praktika, darbo vieta ir pokyčiais joje. Todėl darbdaviai akinami domėtis kvalifikuotų specialistų rengimu ir tolesniu jų profesiniu tobulinimu, kuris užtikrintų momentinę paklausą konkrečioje įmonėje atitinkančią kompetenciją.

1.3. Lietuvos aukštojo neuniversitetinio mokslo sistemos pokyčiai

Šiuolaikinio aukštojo mokslo ir švietimo institucijos pobūdis. Akivaizdu, kad, iki Nepriklausomybės atkūrimo sąlyginai autonomiškai gyvavusi, švietimo sistema tampa stipriai priklausoma nuo veiklos pasaulio (Pundzienė, Dienys, 2002; Gudaitytė, 2000). Didėjanti rinkos ekonomikos įtaka švietimui palaipsniui formuoja švietimo institucijų, kaip mokymo paslaugas teikiančių organizacijų, įvaizdį, o sparčiai demokratėjanti visuomenė kuria naujus mokymo įstaigų vadovų, darbuotojų, darbdavių ir tiesioginių šios paslaugos vartotojų – studentų - santykius.

Kinta ir tradicinės švietimo nuostatos – pereinama nuo jau neefektyvaus mokymo/si pagal pasiūlą prie mokymo/si pagal paklausą modelio. Pastarasis modelis, R. Laužacko teigimu (cituojamas Misiūnas, 1999), atspindi tokius profesinės veiklos ir švietimo sistemų santykius, kurių pobūdį lemia veiklos sistemos diktuojami kvalifikacijų kaitos poreikiai ir švietimo sistemos dalyvių būtinybė taikytis prie jų.

Švietimas, ypač profesinis rengimas, tenkindamas veiklos sistemos poreikius, perima ir šiam sektoriui būdingus vadybinius bruožus, kur efektyvi kokybės laidavimo sistema neatsiejama nuo sėkmingo organizacijos sugebėjimo veikti įtemptos konkurencijos sąlygomis, teikti kokybiškus produktus ir paslaugas. Švietimo institucijų konkurencija grindžiama faktine atskirų institucijų kokybe, o ne jų istorine praeitimi ar pavadinimu. Tai verčia jas nuolat analizuoti savo veiklą ir demonstruoti vartotojams teikiamų paslaugų kokybę (Misiūnas, 1999).

Antra vertus, tenkindamos verslo ir pramonės poreikius bei už papildomas pajamas teikdamos intelektualines paslaugas, aukštosios mokyklos rizikuoja savo autonomija bei akademinė laisve. Savo disertaciniame darbe analizuodama aukštojo mokslo tapimo masiniu reiškiniu ypatumus, D. Gudaitytė (2000) kelia retorinį klausimą, ar nenuvertės aukštojo mokslo paskirtis – kurti žinias, jei tiek jų kūrimą, tiek aukštojo mokslo institucijas įtakos visuomenė.

Pragmatizmo, rinkos dėsnių ir verslo mentaliteto įsigalėjimo tendencijas aukštojo mokslo raidoje patvirtina ir kiti autoriai (Grigienė, 1999; Kučinskienė, 2003; Markevičienė, 2001) apibūdindami aukštąją mokyklą kaip paslaugų arba antrepreniškąją.

Aukštojo neuniversitetinio mokslo charakteristika. Perėjimas iš planinės į rinkos ekonomiką, Eurointegracijos procesai sąlygojo ne tik politines, ekonomines, technologines, bet ir socialines mūsų visuomenės permainas bei sparčią kvalifikacijų struktūros kaitą, kas lėmė ir aukštojo mokslo sistemos reorganizavimo poreikį (Grigienė, 1999). Permainas ekonomikoje su aukštojo mokslo sistemos pertvarka sieja ir prof. B. Martinkus (2002).

Taigi šiuolaikinė visuomenės raida, paremta naujų mokslinių idėjų ir išradimų diegimu į visas veiklos sritis – ekonomiką, valdymą, švietimą, sveikatos apsaugą ir kitas - sąlygoja intelektualinį ir dvasinį piliečių ugdymą. Į pirmą vietą iškeliamos ne fizinės žmogaus galios, bet protinės, kultūrinės ir dorovinės darbo jėgos savybės. Kitaip tariant, moderni visuomenė reikalauja apsišvietusių, kvalifikuotų, darbinei veiklai pasirengusių specialistų, sugebančių prisitaikyti prie mokslinės techninės pažangos ir aštrėjančios konkurencijos visose ekonominėse veiklose.

Vis didėjant darbo sferų, kuriose norint įsidarbinti reikalingas aukštasis išsilavinimas skaičiui, išaugo aukštąjį profesinį išsilavinimą turinčių specialistų paklausa, todėl 2000 metais įteisinus binarinę aukštojo mokslo sistemą (LR Aukštojo mokslo įstatymas, 2000 m. kovo 21 d. Nr. VIII-1586), daugelis buvusių mažesnių ir siauresnio profilio aukštesniųjų mokyklų buvo perorganizuotos ir suvienytos į kolegijas, teikiančias aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, kuris, G. Bražiūno (2005) teigimu, ES dokumentuose dažnai vadinamas profesiniu aukštuoju mokslu.

Profesinis rengimas reiškia žmogaus pritaikymą veiklai, kuri individui atrodo tinkama ir kuriai egzistuoja poreikis visuomenėje. Tai specializuotas mokymo procesas, skirtas ugdyti asmens gebėjimus, žinias, darbo įgūdžius, suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kompetencijas. Kadangi profesinio rengimo tikslai betarpiškai susiję su ekonominiais ir technologiniais pokyčiais bei pokyčiais, vykstančiais žmonių profesinio gyvenimo srityse, profesinis rengimas yra sparčiausiai kintanti švietimo ir aukštojo mokslo sistemos dalis (Laužackas, ir kt., 2004).

Palyginus neseniai susikūręs neuniversitetinių studijų sektorius sparčiai plečiasi ir atveria naujas Lietuvos aukštojo mokslo ir studijų plėtros perspektyvas. 2005 metų Lietuvos statistikos metraštyje pažymima, kad 2000-2001 m. Lietuvoje veikė 7 kolegijos (iš jų 3 nevalstybinės), jose mokėsi (3%) aukštųjų mokyklų studentų. O 2004-2005 m. - 27 kolegijos (iš jų 11 nevalstybinių) ir jose jau mokosi ketvirtadalis (27%) aukštųjų mokyklų studentų http://www.stat.gov.lt/uploads/metr_2005/lt

Palaiapsniui keičiasi ir visuomenės požiūris į aukštąjį neuniversitetinį mokslą. Kolegijų veiklos pradžioje visuomenėje vyravo požiūris, kad jose studijuojantys studentai įgyja prastesnį išsilavinimą nei universitetų studentai ir, kad jų konkurencingumo darbo rinkoje galimybės yra žymiai mažesnės. Be to, ir darbdaviai, rinkdamiesi kandidatus į laisvas darbo vietas, pirmenybę teikė universitetinių aukštųjų mokyklų absolventams. Tačiau padėtis keičiasi sustiprinus kolegijų materialinę bazę, padidinus praktinio darbo patirtį rinkos sąlygomis turinčių pedagogų dalį, skiriant ypatingą dėmesį praktiniams dalykams (Albrechtas, 2005). Sėkmingai praėjusios akreditaciją kolegijos įgijo teisę nuo 2007 sausio 1 d. teikti profesinio bakalauro kvalifikacinį laipsnį.

Iššūkiai aukštajai neuniversitetinei mokyklai. Pagal LR Aukštojo mokslo įstatymą (2000 m. kovo 21 d. Nr. VIII-1586), kolegija yra aukštoji mokykla, kurioje vyrauja neuniversitetinės studijos ir studentų daugumą sudaro studijuojantieji pagal neuniversitetines studijų programas, plėtojami taikomieji moksliniai tyrimai ir/ar taikomoji mokslinė veikla.

Kuriant kolegijas vadovautasi nuostatomis, kad jos turi būti plačių studijų kryptių (daugiadisciplinės) aukštosios mokyklos, teikiančios kokybišką aukštąjį išsilavinimą ir realius visuomenės bei darbo rinkos poreikius atitinkančias profesines kvalifikacijas. LR Aukštojo mokslo įstatymas (ten pat, 7 str.) nustato šiuos pagrindinius kolegijos tikslus:

1. sudaryti sąlygas asmeniui įgyti aukštąjį išsilavinimą ir kvalifikaciją, atitinkančius Lietuvos ūkio reikmes bei mokslo ir naujausių technologijų lygį;
2. plėtoti regionui reikalingą taikomąją mokslinę veiklą bei tyrimus, konsultuoti vietos valdžios ir ūkio subjektus;
3. sudaryti sąlygas tęstiniam mokymuisi, talkinti ūkio subjektams organizuojant asmenų profesinės kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą;
4. ugdyti švietimui ir kultūrai imlią visuomenę, gebančią dirbti sparčios technologijų kaitos sąlygomis.

Dėl socialinių transformacijų, sparčios veiklos pasaulio bei organizacijų kaitos sunku tiksliai numatyti perspektyviausių kvalifikacijų poreikį, darbo rinkos raidą, todėl švietimo ir profesinio rengimo institucijoms keliamas uždavinys rengti akademinį jaunimą karjerai ir konkurencijai darbo

rinkoje, nuolatiniam mokymuisi, persikvalifikavimui ir optimaliam savo išsilavinimo bei kvalifikacijų panaudojimui, derinant visa tai su asmeniniais tikslais ir vertybėmis bei visuomenėje egzistuojančiomis galimybėmis (Kučinskienė, 2003). Taigi akcentuojamas bendrųjų (asmeninių) gebėjimų, tokių kaip gebėjimas nuolat mokytis, komunikuoti, dalyvauti veikloje, bendradarbiauti, adaptuotis, kritiškai mąstyti, tyrinėti, ir pan., ugdymas aukštojoje mokykloje. Šie bendrieji gebėjimai yra reikalingi kiekvienam, siekiančiam konkuruoti darbo rinkoje, nepriklausomai nuo pasirinktos specialybės. Vieni jų būna įgimti, kiti - įgyjami, tačiau juos visus reikia ugdyti, nes jie apima tokias svarbias sritis kaip bendravimas ir bendradarbiavimas, problemų sprendimas, įsidarbinimas, vadovavimas, verslo organizavimas, verslumas.

Plačių bendrųjų kvalifikacijų, kaip vienos svarbiausių asmens konkurencingumą šių dienų darbo rinkoje didinančių priemonių, ugdymą pabrėžia ir kiti mokslininkai (Bonz, 1998, cituojama Orenienė, 1999; Grigienė, 1999; Savickienė, Pukelis, 2003; Liukinevičienė, 2003; Kučinskienė, 2003; Mason ir kt. 2003; Stewart, Knowles, 1999).

Šiems tikslams įgyvendinti, kolegijų akademiniam personalui keliami nauji kvalifikacijos reikalavimai – akademinė pedagoginė kompetencija, kuri garantuotų studijų kolegijose akademinę kokybę, ir dalykinė praktinė kompetencija, turinti garantuoti studijų kolegijose išorinę kokybę – suteikiamos kvalifikacijos ir kompetencijos atitikimą veiklos pasaulio reikalavimams (Misiūnas, Tūtlys, 2003). Todėl planuojant kolegijų akademinį personalą, turi būti pakankamas pedagogų ir dėstytojų-praktikų skaičius. Daugiau kaip pusė dėstytojų turi turėti ne mažiau kaip 3 metų praktinio darbo dėstomo dalyko srityje patirtį. Skiriant ypatingą dėmesį praktiniams dalykams aukštojoje neuniversitetinėje mokykloje, svarbus vaidmuo tenka socialiniams partneriams ir darbdaviams.

Nuo to, kaip šios institucijos gebės užtikrinti ir išlaikyti aukštą studijų kokybę, atitinkančią studentų, darbdavių ir socialinių partnerių lūkesčius, priklausys jų stiprėjimo ir galutinės integracijos į nacionalinę ir tarptautinę studijų erdvę perspektyvos (Tūtlys, Misiūnas, 2003)

1.4. Darbo rinkos situacija ir pokyčių tendencijos

Darbas svarbus žmogui ne vien todėl, kad sudaro sąlygas patenkinti savo fiziologinius, buitinius, kultūrinius ir kitus poreikius, bet ir todėl, kad leidžia užimti tam tikrą padėtį visuomenėje, yra svarbus savęs ir kitų vertinimo kriterijus, t.y. suteikia tam tikrą identitetą, socialinę padėtį.

Pasaulinio ūkio plėtra bei Eurointegracijos procesai intensyviai įtakoja darbo jėgos paklausą ir pasiūlą, rinka kelia naujus reikalavimus darbo vietoms ir darbuotojų kvalifikacijoms. Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, vis sparčiau ir plačiau taikomos naujos technologijos, kompiuterinė

technika, modernūs valdymo metodai, plėtojamas bendradarbiavimas su užsienio partneriais. Šie procesai, siekiant maksimaliai atitikti ūkio poreikius, skatina analizuoti, prognozuoti darbo rinką, konsultuoti jos dalyvius, formuoti darbo rinkos ir mokymo/studijų politiką.

Tobulėjant technologijoms, kinta darbo sudėtingumas ir intensyvumas, daugelis anksčiau žmogaus atliekamų funkcijų tapo automatizuotos, todėl darbo turinyje atsiranda daugiau iniciatyvos ir lankstumo, naujų žinių, įgūdžių ir gebėjimų reikalaujančių užduočių. D. Lepaitės (2003) teigimu, darbas tampa personifikuotas, didėja žmonių galimybės užsiimti kūrybine veikla, vis sunkiau išvelgti ribą tarp darbo ir laisvalaikio.

Šiuolaikinės įmonės tampa lanksčios, decentralizuotos, atsisakoma orientacijos į ilgalaikį užimtumą vienoje darbo vietoje. Lietuvos darbo biržos atliekamos kasmetinės darbo rinkos prognozės taip pat patvirtina teiginį, kad šiuolaikiniai darbdaviai labiau vertina darbuotojų energingumą ir profesinį lankstumą, nei jų ilgametę darbo patirtį vienoje įmonėje.

Dėl šių pokyčių išaugo specialistų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, poreikis ir vaidmuo įvairių šalių darbo rinkose. Ilgalaikės Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų strategijoje teigiama, kad Lietuvos stiprybė yra sparčiai didėjantis ekonomiškai aktyvių, baigusiujų aukštąjį ir specialųjį vidurinį mokslą skaičius. O šiuolaikinio ūkio plėtros perspektyvos rodo, jog ateityje aukštojo mokslo svarba dar labiau išaugs dėl mokslo ir technologijų plėtros bei laisvo darbo jėgos judėjimo. Lietuvos mokslo ir technologijų Baltojoje knygoje taip pat pažymima, kad aukštojo mokslo sistema daro didžiulę įtaką šalies raidai (http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/bk.pdf).

Esant tokioms sąlygoms, tik aukštą kvalifikaciją įgiję žmonės galės efektyviai prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos reikalavimų. Šiam teiginiui antrina ir prof. B. Martinkus (2002) pažymėdamas, kad personalo kvalifikacija ir, ypač, kompetencija yra vieni reikšmingiausių faktorių, kurie lemia pasirengimą priimti vykstančius pokyčius ir įveikti iškylančius sunkumus, įtakoja padėtį visuomenėje, gyvenimo lygį bei socialinės raidos perspektyvas.

Darbo sampratos virsmas veiklos koncepcija. Šiuolaikinėms organizacijoms vis mažiau reikia griežtai struktūrizuoto, iš anksto suplanuoto ir griežtomis operacijomis apibrėžto darbo, o vis daugiau paties darbuotojo reikiamoje situacijoje sumaniai konstruojamos veiklos.

Darbo sampratos transformaciją į veiklos koncepciją pagrindžia D. Lepaitė (2003). Autorės teigimu, samprata *darbo pasaulis* - tradicinė žmogaus veiklos kategorija – paprastai vartojama visuomenės raidos kontekste, kalbant apie priešindustrinę ir industrinę visuomenę, kai pirmąją charakterizuoja smulkiųjų amatų ir prekybos išgalėjimas, verslumo gebėjimų raiška, o antrąją – masinė gamyba, efektyvaus darbo organizavimas suskirstant jį į funkcijas ir paskiriant konkrečiai funkcijai atlikti specialiai parengtą, ne itin aukštos kvalifikacijos darbo jėgą.

Tačiau ilgainiui mokslo ir technologijų dinamiškumas ir jų diegimas industrinėje visuomenėje sukūrė dažnos darbo jėgos įgūdžių kaitos poreikį, kas, savo ruožtu, iškelė darbo jėgos tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo poreikį, paskatinusį atsirasti profesiniam lankstumui, kuris ir tapo *darbo pasaulio* virsmo į *veiklos pasaulį* prielaida. Taigi „žmogiškųjų išteklių vadyboje vis labiau kalbama apie individo *veiklą* organizacijoje, o ne apie jo darbą“, o šiuolaikinė visuomenė ir pasaulis apibūdinami kaip *veiklos visuomenė* ir *veiklos pasaulis* (ten pat, p. 15).

Šiuolaikinėje visuomenėje, dažnai vadinamoje žinių ir informacine visuomene, pagrindine vertybe laikomos žmogaus žinios, sudarančios galimybes praturtinti darbą ir tobulinti jo pobūdį. Taigi žmogiškasis potencialas praplėtė technologinės pažangos paveiktą darbo sampratą iki veiklos koncepcijos (ten pat, p. 15-16). Kitaip tariant, darbas suprantamas kaip tam tikrų funkcijų atlikimo procesas, o veikla akcentuoja ne tik funkcijų atlikimą, bet ir žmogaus apsisprendimą pasirinkti efektyvius veiklos metodus rezultatui pasiekti.

Rinkos sąlygojami veiklos pasaulio ir švietimo sąveikos tikslai. Šiuolaikinė rinka globalizuojasi, vietinės rinkos sąvoka praranda reikšmę. Stahl, Nylan ir D'Aloja (cituojamas Dienys, Pundzienė, 2002) teigimu, globali rinka pereina nuo plataus vartojimo rinkos prie į klientą orientuotos rinkos, kuri, dėl jai būdingos greitai kintančios paklausos, yra neilgalaikė ir sunkiai prognozuojama. Siekiant patenkinti nestandartinius, išskirtinius klientų poreikius ir išlikti nestabilioje, nuolat kintančioje aplinkoje, būtina stebėti ir analizuoti rinką, investuoti ne tik į technologijų, bet ir į žmonių išteklių kokybinę plėtrą. Kadangi žmonių išteklių šiandien yra pagrindinė vertybė nuo kurios tinkamo lavinimo, ugdymo ir rengimo priklauso visuomenės socialinė ir ekonominė gerovė, veiklos pasaulio ir švietimo sąveika tiesiog neišvengiama.

Nuolat kintanti paklausa ir kvalifikacijų poreikis sąlygoja mokymo/si darbo vietoje būtinybę. Toks specializuotas mokymas/is, kuris glaudžiai siejasi su praktika, darbo vieta ir pokyčiais joje, akcentuoja ilgesnę praktinio ir mažesnę teorinio parengimo trukmę (Martinkus, ir kt., 2002), todėl į organizacijas ateitų jaunesnė, turinti mažiau teorinių specifinės srities žinių, tačiau turinti pakankamai mokymosi įgūdžių darbo jėga (Pundzienė, Dienys, 2002). Tokie darbuotojai turėtų greitai ir efektyviai prisitaikyti prie konkrečios darbo vietos reikalavimų, gebėti lanksčiai dirbti ir nuolat atnaujinti savo žinias, įgūdžius bei gebėjimus keičiantis paklausai.

Iš to seka, kad didelę atsakomybę už žmogiškųjų išteklių mokymą turėtų prisiimti darbdaviai, kitaip tariant, tikimasi, kad jie ne tik priims į savo įmones studentus atlikti mokomąją ar profesinės veiklos praktiką, bet ir investuos į priimtų į darbą jaunų specialistų tolesnę kvalifikacijos tobulinimą. O tai problematiška, nes mokymasis darbo vietoje siejasi su papildomais kaštais ir sunkiai pamatuojamu atsiperkamumu (Pundzienė, Dienys, 2002). Dalis verslininkų nesuinteresuoti, kad jų

įmonėse studentai atliktų mokomąją ar/ir profesinės veiklos praktiką. Studentų mokymui sugaištas laikas įmonei nenaudingas, nes mažina jų mokymą vykdančių specialistų darbo našumą. Be to, darbdavys negarantuotas, kad investavus į darbuotojo tobulinimą, tas darbuotojas nepereis dirbti į kitą įmonę ar organizaciją.

Lietuvos aukštųjų mokyklų bendradarbiavimas su pramonės ir verslo struktūromis yra pakankamai naujas reiškinys, kurio poreikis atsirado tik po Nepriklausomybės atkūrimo (Grigienė, 1999), todėl nenuostabu, kad šis bendradarbiavimas dar stokoja glaudumo ir sistemingumo.

Pasaulinė patirtis šiuo požiūriu yra didesnė, todėl ir rezultatai labiau apčiuopiami. Išsivysčiusiose Vakarų šalyse sąlyčio taškų tarp švietimo ir veiklos pasaulių pradėta ieškoti dar 1960-1970 metais (Kučinskienė, ir kt., 2000). Autorių teigimu (ten pat, p. 9-10), daugiausia šioje srityje yra nuveikę JAV ir Japonijos mokslininkai. Šių šalių aukštosiose mokyklose dėstytojai tarpininkauja rekomenduodami kompanijoms savo absolventus, o kompanijos, savo ruožtu, kviečiasi dėstytojus savo darbuotojų švietimui. Tokių ryšių dėka aukštosios mokyklos neatitrūksta nuo realios padėties įvairiose veiklos sistemos grandyse, parengia gerus specialistus, kuriuos įmonės noriai priima į darbą, o aukštosios mokyklos pelno prestižą, finansavimą ir pan. Tačiau ir išsivysčiusiose Europos šalyse (pvz., Suomija) egzistuoja integralios karjeros planavimo ir įdarbinimo struktūros, vienijančios švietimo institucijas, vyriausybę, profesines sąjungas ir darbdavius tam, kad padėtų jaunimui integruotis į veiklos pasaulį. (Gumuliauskienė, ir kt., 2002).

Tarp veiklos ir akademinio pasaulio egzistuojantį atotrūkį patvirtina ir jų sąveikos būtinybę pagrindžia P. Martin ir D. Chapman (2006) teigdami, kad verslo ir švietimo sistemoms būdinga skirtinga kultūra, planai, prioritetai, tikslai ir motyvai. Todėl nuolat kintančių kvalifikacijų poreikį atitinkančiu žmoniškųjų išteklių ugdymu labiau suinteresuotos švietimo institucijos. Stiprinant aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimą ir karjeros galimybes, būtina stiprinti ryšius tarp šių sistemų.

1.5. Būsimųjų aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų karjeros projektavimo pokyčiai ir gairės

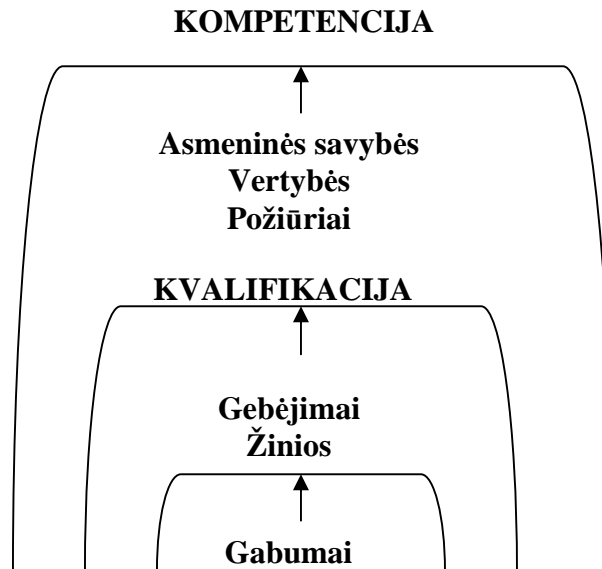
Kompetencijos ir kvalifikacijos santykis šiuolaikinėje ugdymo karjerai sistemoje. Žmogaus veikla tapo įvairialypė, kūrybiška, todėl jam nebepakanka atlikti tik tam tikras konkrečias funkcijas darbe. Veiklos pasaulyje šiuolaikinių organizacijų keliami reikalavimai žmogui jau nebetelpa į kvalifikacijos sampratą, apibrėžtą žiniomis, mokėjimais ir įgūdžiais, leidžiančiais atlikti apibrėžtas

funkcijas. Vis dažniau kalbama apie individo asmenines savybes ir bendruosius gebėjimus, t.y. jo kompetenciją, kuri sudaro sąlygas įgytą kvalifikaciją realizuoti profesinėje veikloje.

D. Lepaitės (2003) teigimu, gnoseologiniu požiūriu, kompetencijos samprata gali būti tapatinama su kvalifikacijos samprata. Tačiau vieni tyrėjai (Laužackas, 1999, 1997; cituojama Lepaitė, 2003) linkę jas atskirti, kiti (Nijhof, 1999; Achtenhagen, 1994; cituojama Grigienė, 1999) kompetencijas laiko sudėtine kvalifikacijos dalimi, tretį (Lepaitė, 2003), atvirkščiai, kvalifikaciją laiko sudėtine kompetencijos dalimi.

Profesinės edukologijos sritį tiriantis mokslininkas R. Laužackas (cituojama Lepaitė, 2003) atskyrė kompetencijos ir kvalifikacijos sąvokas. Kompetenciją apibūdina kaip: būtinų žinių ir gebėjimų turėjimą, sugebėjimą atlikti praktinius veiksmus darbo vietoje; sugebėjimą atlikti ką nors gerai ir efektyviai; gebėjimą taikyti žinias, įgūdžius ir supratimą, atliekant darbą pagal darbdavių reikalaujamus standartus. O kvalifikacijos sąvoka apibūdinama kaip tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai, kompetentingai dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą. Kitaip tariant, kvalifikacija yra formalus tam tikro įgyto išsilavinimo ugdymo institucijose patvirtinimas, suteikiantis teisę asmeniui veikti.

Tačiau, kaip pažymi kompetencijos ir kvalifikacijos sąvokų tyrėjos, P. Jucevičienė ir D. Lepaitė (ten pat, p. 8), žmogiškųjų išteklių vadybos tyrimai atskleidė, jog sėkminga asmens veikla globalėjančiose organizacijose priklauso ne tiek nuo įgytų formalių kvalifikacijų, kiek nuo jo gebėjimo prisitaikyti ir veikti skirtingomis, nuolat kintančiomis veiklos sąlygomis, kurių sąlygoja asmeninės savybės. Taigi profesinėse kvalifikacijose vis didesnę reikšmę įgauna subjektyvioji jos pusė, t.y. žmogaus asmeninės savybės, gebėjimai, interesai, nuostatos. Todėl ne įgyta formali kvalifikacija, bet asmens kompetencija ir jos plėtojimo potencialas laikomi esminiu veiksniumi lemiančiu jo gebėjimą priimti ir prisitaikyti prie pokyčių. Autorė daro išvadą, kad žinios ir gebėjimai, kurių formavimąsi dar įtakoja gabumai, lemia kvalifikacijos suteikimą, kas kartu su žmogaus vertybėmis ir asmeninėmis savybėmis sudaro kompetencijos esmę (ten pat, p. 22). 1.1. paveiksle pavaizduota kompetencijos fenomeno struktūra ugdymo kontekste.



1.1. pav. Modifikuotas kompetencijos fenomeno struktūros modelis

Šaltinis: Lepaitė, D. (2003). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija: monografija*, p. 22.

Profesinės karjeros projektavimo esmė. Kadangi aukštojo mokslo diplomas jau nebegarantuoja darbo baigus studijas, o asmens sprendimai ir atsakomybė už jų pasekmes labai komplikuojasi dėl didelės ir nuolat kintančios galimybių įvairovės, reikšmingas vaidmuo tenka profesinės karjeros projektavimui. Jame išskiriami du etapai: pirma, kryptingas užsibrėžtos profesijos plėtojant kompetenciją siekimas, potencialių bei alternatyvių profesijų iškėlimas ir informacijos apie norimą profesiją rinkimas (perspektyvos, išsilavinimo reikalavimai, studijų programų pasirinkimas, reikalingi gebėjimai). Antra, socio-ekonominės, politinės šalies situacijos įtakos profesijos pasirinkimui studijavimas, asmenybės savianalizė, sprendimo dėl profesinės karjeros krypties priėmimas ir aktyvi veikla siekiant įgytos profesijos pritaikymo realiame gyvenime (Gumuliauskienė, ir kt., 2002).

Profesijos rinkimasis yra vienas reikšmingiausių žingsnių žmogaus gyvenime, dažnai vienaip ar kitaip sąlygojantis kitus pasirinkimus. Šiuolaikiniam žmogui svarbu pašaukimas bei profesijos pasirinkimas ir darbas toje srityje. Tai tarsi sudaro žmogaus gyvenimo branduolį, nuo kurio priklauso jo socialinė vertė, iš dalies, ir žmogaus požiūris į gyvenimą, pasaulį. Profesijos pasirinkimas svarbus dviem atžvilgiais: objektyviu ir subjektyviu, socialiniu ir individualiu. Visuomenei svarbu, kad kiekvienas darbuotojas gerai dirbtų jam pavestą darbą ir kad kiekviena šaka turėtų pakankamai kvalifikuotų specialistų. Kiekvienam individui svarbu, kad specialybė

atitiktų jo gabumus, polinkius, interesus, vertybes, būtų prasminga ir tuo padarytų žmogų bent reliatyviai laimingu.

Individo savarankiškas apsisprendimas ir profesijos pasirinkimas vadovaujantis asmens bendraisiais ir specialiaisiais gebėjimais atsiliepia jo dvasinei savijautai, fizinėms jėgoms, studijų kokybei ir rezultatams. O tai, savo ruožtu, lemia lengvesnę, sėkmingesnę jauno žmogaus adaptaciją naujoje aplinkoje - mokymosi įstaigoje, vėliau darbo vietoje. Todėl, galima teigti, kad vienas iš daugelio šiame darbe minėtų absolventų įsidarbinimą sąlygojančių veiksnių yra motyvuotas profesijos pasirinkimas, su tuo susijusi vidinė motyvacija studijuoti, įgyti žinių ir ieškoti galimybių jas praktiškai pritaikyti.

Reikia paminėti, jog įsitvirtinant šiuolaikiniame veiklos pasaulyje įtakos turi ne tik profesinės žinios, gabumai, interesai, pažintys bet ir aktyvi darbo paieška, racionalių sprendimų priėmimas darbinantis. Kitaip tariant, potencialūs būsimieji kandidatai turėtų suvokti, kad sprendimus užimti konkrečias pareigas organizacijoje priima ne tik darbdaviai, bet ir patys kandidatai, apsvarstę, kiek jų lūkesčiai atitinka organizacijos tikslus bei siūlomas sąlygas, profesinio tobulėjimo perspektyvas, karjeros siekimo galimybes.

B. Anužienė (Kučinskienė, ir kt., 2000) išskiria šiuos planingos darbo paieškos etapus: informuotumas apie darbo rinkos padėtį ir jos raidos tendencijas, savo asmeninių savybių ir profesinės kompetencijos suvokimas, profesinio tikslo išsąmoninimas, optimalių darbo paieškos būdų pasirinkimas, tinkamas CV ir motyvacinio laiško parengimas bei pasirengimas pokalbiui su darbdaviu. Svarbiausi planingos darbo paieškos etapai ir uždaviniai pateikiami 2 priede.

Teorinės dalies apibendrinimas. Apibendrinant pirmąją dalį, aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygoja šie veiksniai ir procesai:

1. Lietuvos aukštojo neuniversitetinio mokslo sistemos pokyčiai, aukštojoje neuniversitetinėje mokykloje vykdomų studijų programų atitikimo regiono/šalies ūkio bei kvalifikacijų poreikiams lygis, dėstytojų pedagoginė ir dalykinė kompetencija, būsimųjų absolventų karjeros kompetencijų ugdymas/is.

2. Darbo rinkos situacija ir pokyčiai, darbdavių ir socialinių partnerių bendradarbiavimo su aukštąja neuniversitetine mokykla formos ir efektyvumas bei žmogiškųjų išteklių plėtros principų įgyvendinimas.

3. Individo, t.y. aukštosios neuniversitetinės mokyklos studento/absolvento strateginė veikla projektuojant ir realizuojant profesinę karjerą.

Antroje šio darbo dalyje analizuojamos Klaipėdos verslo kolegijos (KLVK) veiklos priemonės stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje; pagrindžiama KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo metodologija; atskleidžiami tyrimo rezultatai; pateikiamos išvados bei rekomendacijos.

2. KLAIPĖDOS VERSLO KOLEGIJOS ABSOLVENTŲ ĮSITVIRTINIMO DARBO RINKOJE ANALIZĖ

2.1. Klaipėdos verslo kolegijos veiklos priemonės, stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje

KLVK vadybinio profilio specialistų rengimo apimtys ir poreikis Vakarų Lietuvos regione. Klaipėdos verslo kolegijoje realizuojamos studijų programos parengtos ir tobulinamos orientuojantis į regiono specifiką ir poreikius, analizuojant specialistų paklausą darbo rinkoje, glaudžiai bendradarbiaujant su socialiniais partneriais bei atsižvelgiant į absolventų įsidarbinimo galimybes (VŠĮ Klaipėdos verslo kolegijos *Savianalizės suvestinė*, 2005).

Pagal vadybos ir verslo administravimo studijų kryptį kolegija vykdo tris aukštųjų neuniversitetinių studijų programas (ir jų specializacijas): verslo vadybos (logistika, nemaisto prekių prekybos vadyba, rinkodara, draudimo paslaugų vadyba), draudimo vadybos (gyvybės draudimas, negyvybės draudimas) ir finansų (įmonės finansai ir vidaus auditas, tarptautiniai finansai, finansinė apskaita įmonėje). 2.1. lentelėje pateikiami minėtų studijų programų absolventų skaičiai pagal studijų formą ir baigimo metus.

2.1. lentelė

Absolventų skaičius pagal studijų programą, formą ir baigimo metus

	2003		2004		2005		2006		Iš viso	
	d	n	d	n	d	n	d	n	d	n
Verslo vadyba	7	-	-	21	13	23	11	36	31	80
Draudimo vadyba	-	-	-	-	8	-	-	7	8	7
Finansai	9	-	34	15	11	48	9	33	63	96
Iš viso absolventų:	16	-	34	36	32	71	20	76	102	183
Bendras studijų programų absolventų skaičius pagal metus:	16		70		103		96		285	

Šaltinis: *Aukštosios mokyklos 2003-2006 m. ataskaitos ŠV-01 Metinės* (autorius modifikuota)

Kaip rodo 2.1. lentelė, verslo vadybos absolventų skaičius kasmet didėja. Panaši situacija ir su finansų studijų programos absolventais, nors 2006 m. jų išleista 17 mažiau nei 2005 m. Nepaisant to, kad 2001 m. pradėta vykdyti draudimo vadybos studijų programa buvo parengta atsižvelgiant į rinkos poreikius, pirmaisiais metais nebuvo surinkta pakankamai studentų, todėl šios programos absolventų laidų 2003 m. ir 2004 m. kolegija neišleido. Pastaraisiais metais darbo rinkoje atsirado

šių specialistų poreikis, tačiau stojančiųjų nėra daug, o studentų „nubyrėjimas“ dar labiau sumažina baigusiujų pagal draudimo vadybos studijų programą skaičių. Stojančiųjų skaičių iš dalies riboja ir, studijuojančiųjų pageidavimu, verslo vadybos studijų programoje pradėta vykdyti draudimo paslaugų vadybos specializacija, dar labiau išplečianti vadybininko specialybės pritaikymo darbo rinkoje galimybes.

Vakarų Lietuvoje aktyviai kuriamos naujos Smulkaus ir vidutinio verslo įmonės, steigiamos naujos darbo vietos, skverbiamasi į naujas rinkas, bendradarbiaujama su įmonėmis užsienyje. Visa tai sąlygoja vadybinio profilio specialistų poreikį. Tai patvirtina ir darbo biržų statistiniai duomenys, pagal kuriuos 2003-2004 metais buvo itin didelis verslo vadybos ir finansų specialistų poreikis. Remdamiesi 2004 m. statistiniais duomenimis, ISOS statistikai taip pat prognozavo didelę vadybinio profilio studijų specialistų paklausą darbo rinkoje. 2005 m. Lietuvos darbo biržos duomenimis, per 2006 m. I pusmetį Klaipėdos apskrityje buvo įregistruotos šios laisvos darbo vietos: pardavimo vadybininko – 100; buhalterio – 92; administracijos sekretoriaus ir jaunesniojo giminių profesijų specialisto – 48; produktų gamybos ir paslaugų padalinių vadovo – 27. Taigi, pagal 2005 m. kolegiją baigusiu absolventų skaičių (žr. 2.1. lentelę) ir 2006 m. I pusmečio laisvų darbo vietų skaičių, galima teigti, kad vadybinio profilio specialistų paklausa viršijo pasiūlą.

Išoriniai studijų kolegijoje kokybės veiksniai ir rezultatai. Pastaruoju metu plačiai diskutuojant apie studijų kokybės įtaką neuniversitetinių aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumui darbo rinkoje, pažymėtina, kad sąvoka „kokybė“ labai subjektyvi ir skirtingai apibrėžiama. Stebint reformų procesus pastebima, kad dažniausiai kokybė suprantama kaip „atitikimas poreikiams“ ir „nuolatinis tobulėjimas/plėtra“.

Pamatuoti ir įvertinti studijų kokybę nėra lengva, nes ją sudaro daug sudedamųjų dalių, tokių kaip studijų programų ir darbo rinkos poreikių dermė, aiškūs studijų programų tikslai ir laukiami rezultatai, stojančiųjų akademinio pasirengimo lygis, dėstytojų lygis, studijų sąlygos, efektyvus bendradarbiavimas su darbdaviais bei socialiniais partneriais ir kt. Vis dėlto, kaip teigia M. Misiūnas ir V. Tūtlys (2003), vertinant neuniversitetinių studijų kokybę, dažniausiai orientuojamasi į išorinius studijų kokybės veiksnius ir rezultatus, ypač išskiriant studijų programų atitikimą veiklos pasaulio poreikiams ir kolegijų absolventų įsidarbinimo galimybes. Toliau sieksime pagrįsti KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties studijų programų atitikimą Vakarų Lietuvos regiono poreikiams ir iširti šios studijų krypties absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje.

Kolegijoje vykdomų studijų programų rengimo ir tobulinimo racionalumas. KLVK savo veiklą orientuoja į Klaipėdos miesto bei Vakarų Lietuvos regiono poreikius, kurių tenkinimas didina regiono konkurencingumo lygį. Sprendžiant regiono konkurencingumo didinimo uždavinius ir

bendradarbiaujant su Klaipėdos prekybos, pramonės ir amatų rūmais, Vakarų Lietuvos pramonės ir finansų korporacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Klaipėdos apskrities darbo biržomis, Lietuvos nevalstybinių mokslo ir studijų įstaigų asociacija ir kt., nuolat stebimi kintantys darbo rinkos poreikiai, plečiamas kolegijos bendradarbiavimas su regiono įmonėmis, dalyvaujama verslo interesams atstovaujančių asociacijų veikloje. Vykdomos studijų programos siejamos su dinamiškai besivystančios regiono ekonomikos poreikiais. Plėtojama kolegijos konsultacinė veikla Klaipėdos regione, keliamas kompiuterinio raštingumo lygis (kolegija – oficiali ECDL testuotoja).

Kuriant studijų programas ar specializacijas, pirmiausia, analizuojamas tokių specialistų poreikis Vakarų Lietuvos regiono darbo rinkoje. Tuo tikslu, nagrinėjami įvairūs regiono (valstybės) plėtros, strategijos dokumentai, apklausiami potencialūs darbdaviai, socialiniai partneriai, moksleiviai, visuomenės atstovai, tariamasi su darbdaviais, kokių kompetencijų būsimam specialistui reikėtų, kad jo įgyta kvalifikacija juos tenkintų. Be to, atliekami absolventų įsidarbinimo tyrimai, organizuojama absolventų apklausa, analizuojami kolegijos atliekamų darbo rinkos tyrimų bei informaciją apie specialistų poreikį teikiančių institucijų duomenys, Lietuvos darbo biržų darbo jėgos paklausos prognozės ir įsidarbinimo galimybių tendencijos. Plačiaja prasme, studijų programų rengimą taip pat įtakoja Europiniai procesai – Lisabonos strategija, Bolonijos procesas, bendros Europos aukštojo mokslo erdvės (EHEA – *European Higher Education Area*) ir bendros Europos tyrimų erdvės (ERA – *European Research Area*) (Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai, 2005).

Žmonių išteklių plėtros prioritetų realizavimas. Kolegijos veikla siejama su Žmonių išteklių plėtros prioritetais tokiais kaip nedarbo mažinimas ir efektyvesnė nedarbo prevencija, gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių plėtra, visą gyvenimą trunkančio mokymosi skatinimas. Nuo 2002 m., vykdydama individualiąsias išlyginamąsias studijų programas, Klaipėdos verslo kolegija sudaro galimybę aukštesniųjų mokyklų absolventams per vienerius mokslo metus atnaujinti bei pagilinti specialybės žinias ir įgyti aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Tokią galimybę turės ir profesinių mokyklų absolventai, parengus atitinkamą verslo vadybos studijų programą.

Kolegijos pedagoginio personalo kompetencija. Pedagoginio personalo kompetencija, grindžiama įgytu išsimokslinimu ir nuolatiniu turimų žinių bei gebėjimų atnaujinimu, yra svarbi sėkmingo kolegijos vystymosi prielaida bei absolventų konkurencingumo darbo rinkoje stiprinimo priemonė. Studijų procesas Klaipėdos verslo kolegijoje yra pakankamai aprūpintas personalu. Remiantis LR Aukštojo mokslo įstatymu (2000 m. kovo 21 d. Nr. VIII-1586), visi kolegijoje dirbantys dėstytojai turi magistro arba jam prilygintą kvalifikacinį laipsnį. 60% kolegijos pedagogų dirba nuo institucijos įsteigimo pradžios 1997 m.

Siekiant užtikrinti studijų kokybę, kai kuriuos bendrojo aukštojo lavinimo dalykus ir teorinius dalykus profesinei kvalifikacijai įgyti skaito mokslininkai, turintys mokslų daktaro laipsnį (verslo vadyba – 9 dėstytojai, turintys mokslinius laipsnius; finansai – 7; draudimo vadyba - 5). Specializacijų dalykus skaito praktinę patirtį dėstomo dalyko srityje turintys specialistai-praktikai, kurie gali padėti studentams įgyti teorinių žinių taikymo praktikoje įgūdžių. Dėstytojų, turinčių daugiau kaip 3 m. praktinio darbo patirtį pagal dėstomą dalyką, verslo vadybos studijų programoje dalis sudaro 81%, finansų – 74%, draudimo vadybos - 95%. Taigi Klaipėdos verslo kolegijoje dirbantys dėstytojai nėra nutolę nuo realaus gyvenimo. Tai sudaro prielaidas teikti kokybiškas paslaugas, tenkinančias rinkos poreikius.

Kolegijos studentų akademinis lygis. SKVC direktorius E. Stmubrys (2003), išreiškė nuogaštavimą, kad dalis aukštųjų mokyklų priima studijuoti visus norinčius, net ir labai prastai užbaigusius vidurinę mokyklą ir išleidžia į darbo rinką beveik visus įstojusius. Tenka pripažinti, kad į kolegijas vis dar stoja mažiau akademinio požiūriu pasirengęs jaunimas. Remiantis Klaipėdos verslo kolegijos 2005 metų savianalizės duomenimis, bendras priimtųjų į verslo vadybos dienes studijas vidurkis - 7, į neakivaizdines studijas – 7,7; į finansų studijų programą – atitinkamai 7,7 ir 7,9. Kaip matome, bendras vidurkis nėra labai aukštas, tačiau jis atitinka KLVK stojimo nuostatose nurodytą 7-8 balų vidurkio reikalavimą. Antra vertus, aukšti reikalavimai studijų kokybei, griežta akademinė drausmė, darbas studijų metu bei įvairios asmeninės aplinkybės įtakoja studentų pažangumo rezultatus, tuo pačiu ir „nubyrėjimo“ rodiklius. Vidutinis studentų „nubyrėjimo“ procentas Klaipėdos verslo kolegijoje - 12,5 % (VšĮ Klaipėdos verslo kolegijos *Savianalizės suvestinė*, 2005). Taigi ne visi įstoję sėkmingai užbaigia studijas ir yra išleidžiami į darbo rinką.

Bendradarbiavimas su darbdaviais ir socialiniais partneriais. Studentams atliekant praktikas, renkant duomenis baigiamiesiems darbams, bendradarbiaujama su įmonėmis, kurios neretai pasiūlo studentams darbą baigus studijas. Baigiamųjų darbų gynimų metu kvalifikavimo komisijoje dalyvaujantys veiklos pasaulio atstovai, išklausę absolventų darbų pristatymus, teikia kvietimus užimti darbo vietas jų vadovaujamosiose įmonėse. Darbdaviai ir socialiniai partneriai ne tik suteikia praktikos vietas kolegijos studentams, bet ir dalyvauja atestuojuant dėstytojus, rengiant naujas bei tobulinant esamas studijų programas, svarstant kitus kolegijai svarbius reikalus Akademinės Tarybos posėdžių metu.

Apibendrinant, Klaipėdos verslo kolegija – moderni aukštoji mokykla, tenkinanti specialistų rengimo poreikius besikeičiančioje globalioje rinkoje, taikanti studijų procese naujausias technologijas. Studijų kolegijoje metu būsimiesiems vadybos ir verslo administravimo specialistams sudaromos sąlygos įgyti naujausių profesinių žinių bei gebėjimų, įvaldyti

informacines technologijas, ugdytis bendravimo, savarankiškumo ir kitus universaliuosius gebėjimus, kurie neišvengiami dirbant sparčios technologinės kaitos sąlygomis.

2.2. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo metodologija

Atliekant tyrimą remtasi R. Tidikio (2003), K. Kardelio (2005), ir V. Čekanavičiaus bei G. Murausko (2004; 2006) šaltiniais. Siekiant iširti, kaip sėkmingai Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties 2003-2006 m. absolventai įsitvirtino darbo rinkoje, tyrimas buvo atliekamas šiais pagrindiniais etapais:

1. Kadangi tyrime vadovautasi kiekybinių tyrimų metodologija, kurių analizė pagrįsta dedukcija, t.y. nuo abstrakcijų prie faktų (Tidikis, 2003), tikslo ir uždavinių požiūriu išnagrinėta mokslinė literatūra ir Klaipėdos verslo kolegijos veiklos dokumentai aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje bei jų konkurencingumo stiprinimo tematika. Vėliau įvardyta tyrimo aksiomatika, atlikta hipotezių operacionalizacija, pagrįstas imties tūrio nustatymas bei tiriamųjų parinkimo būdas.
2. Parengus tyrimo instrumentą – klausimyną – ir aptarus jo patikimumą bei objektyvumą, apklausti Klaipėdos verslo kolegijos 2003-2006 metų vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai. Absolventų apklausa vykdyta 2006 m. gruodžio – 2007 m. sausio, vasario mėnesiais. Tiriamieji buvo apklausiami siunčiant klausimynus paštu, elektroniniu paštu arba perduodant tiesiai į rankas.
3. Apklausos duomenis apdorojus derinant MS Excel kompiuterinę programą bei SPSS paketą, pateikiama išsami rezultatų analizė, atskleidžianti tyrime dalyvavusių KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje situaciją, įsidarbinimą skatinančius ir ribojančius veiksnius.
4. Išanalizavus apklausos dalyvių bendrąsias charakteristikas, kolegijoje įgyto profesinio pasirengimo vertinimą, jų padėtį darbo rinkoje bei pagrindines įsidarbinimo ir tolimesnės profesinės veiklos problemas, pateikiamos teorinės ir tyrimo išvados bei praktinės rekomendacijos kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų konkurencingumui stiprinti.

Tyrimo generalinė visuma. Tyrimo generalinę visumą sudarė 285 vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai 2003-2006 m. baigę Klaipėdos verslo kolegiją.

Pasirinkimą tirti vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsidarbinimą lėmė keletas priežasčių: pirmiausia, tyrimu siekta ne tik konstatuoti apklausoje dalyvavusių kolegijos absolventų patirtį darbo rinkoje, bet ir giliau paanalizuoti jų konkurencingumą skatinančius bei ribojančius veiksnius, tirtų absolventų nuostatas kolegijoje įgyto profesinio pasirengimo ir tolimesnės profesinės veiklos klausimais. Antra, tiriami keturių laidų absolventai, su kuriais, dėl objektyvių priežasčių (nenurodyti elektroninio pašto adresai, pasikeitę telefono numeriai, gyvenamoji vieta), labai sunku arba visai neįmanoma susisiekti. Be to, siekiant didesnio išsiuntinėtų klausimynų grįžtamumo, prieš siunčiant klausimyną, stengtasi individualiai (telefonu, el. paštu, paštu arba tiesiogiai) susisiekti su kiekvienu tiriamuoju. Kaip žinia, tai reikalauja didelių laiko ir lėšų sąnaudų, o užpildytų klausimynų grįžtamumo, ypač siunčiant paštu, tikimybė maža. Todėl buvo atsisakyta tirti visų studijų kryptių ir laidų kolegijos absolventus ir pasirinkta vadybos ir verslo administravimo studijų kryptis, nes, 2001 m. tapusi aukštąja neuniversitetine mokykla, Klaipėdos verslo kolegija yra išleidusi daugiausia šios studijų krypties absolventų laidų, t.y. keturias, lyginant su kolegijoje vykdomų ekonomikos, teisės, bankininkystės ir anglų kalbos studijų programų absolventų laidų skaičiumi. Be to, remiantis Klaipėdos darbo biržos statistiniais duomenimis, Klaipėdos regiono plėtros planu (2003-2006 m.) bei Klaipėdos miesto strateginės plėtros planu, Vakarų Lietuvos regione egzistuoja didelis specialistų pagal verslo vadybos ir finansų studijų programas poreikis (VŠĮ Klaipėdos verslo kolegijos *Savianalizės suvestinė*, 2005). Taigi nuspręsta, kad tirti minėtos studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje probleminius aspektus būtų ir ekonomiškiausia, ir racionaliausia, siekiant išsiaiškinti tyrime dalyvavusių kolegijos absolventų patirtį darbo rinkoje bei įvertinti, kiek studijos kolegijoje atitinka veiklos pasaulio keliamus reikalavimus joje parengtiems vadybinio profilio specialistams.

Tyrimo imties tūris ir atrankos metodas. Pasak K. Kardelio (2005), imtis, jos dydis ir sudarymo būdas yra viena svarbiausių empirinio socialinio tyrimo metodologinių charakteristikų, nes klaidingai sudaryta imtis gali esmingai iškreipti tyrimo rezultatus. Mokslinėje literatūroje, kurioje nagrinėjami įvairūs imties tūrio skaičiavimo ir jos sudarymo būdai (Kardelis, 2005; Tidikis, 2003; Čekanavičius, Murauskas, 2006), akcentuojamas atsitiktinės imties metodologinis pranašumas socialiniuose tyrimuose, tačiau pripažįstama, kad tokių tyrimų praktikoje kiekvienas tyrėjas šią problemą sprendžia savo nuožiūra, priklausomai nuo to, kokio laukiamų rezultatų tikslumo, patikimumo ir pritaikomumo jis siekia.

Tyrimo imtį skaičiuojant pagal Paniott'o formulę: $n=1 / 0,05^2 + 1 / N$, nustatyta, kad reikėtų apklausti 167 respondentus (generalinė visuma 285 absolventai).

Šio tyrimo atveju, atsižvelgus į daugelį tyrimo rezultatus sąlygojančių veiksnių, tokių kaip nedidelė generalinė visuma, tiriamųjų pasiekiamumo problema, tyrimo savanoriškumo ir anonimiškumo principai, didelė klausimyno apimtis bei klausimynų grįžtamumo kvotos reikalavimai, ir vis dėlto, siekiant patikimų rezultatų, nuspręsta, kad tyrimo rezultatai nebus ekstrapoliuoti visai tiriamai populiacijai, bet taikomi tiriamosios grupės narių atžvilgiu. Tai nulėmė imties tūrį ir jos atrankos metodą.

Tyrimo metu buvo pritaikyta netikimybinė atsitiktinė (patogioji) atranka. Remiantis Klaipėdos verslo kolegijos archyve saugomu šios kolegijos 2003-2006 metų diplomantų asmens bylų apyrašu Nr. 3, buvo sudarytas visų vadybos ir verslo administravimo studijų krypties studijų programas baigusių absolventų sąrašas. Vėliau iš diplomantų asmens bylų buvo surinkta apklausai ir tyrimui vykdyti reikalinga informacija: gyvenamosios vietos adresas, telefonas, elektroninio pašto adresas, studijų programa, studijų forma, baigiamojo darbo įvertinimas, apskaičiuoti bendrojo aukštojo lavinimo dalykų, dalykų kvalifikacijai bei specializacijai įgyti pažymių vidurkiai.

Įvertinus tai, jog per 2003-2006 metų laikotarpį galėjo būti pasikeitusios daugelio tiriamųjų koordinatės, neatmetama galimybė, kad tikimybinio paprastuoju atsitiktiniu tiriamųjų grupės parinkimo būdu atrinktų tiriamųjų klausimynas net nepasiektų, Todėl nuspręsta taikyti netikimybinę atsitiktinę (patogiąją) tiriamųjų grupės atranką. Klausimynas buvo siunčiamas elektroniniu paštu, paštu arba perduodamas respondentams į rankas (tik Klaipėdos mieste gyvenantiems) prieš tai susiskambinus su kiekvienu tiriamuoju ir jam sutikus dalyvauti apklausoje. Tam, kad apie vykdomą absolventų apklausą būtų informuoti ir turėtų galimybę joje dalyvauti kuo daugiau generalinės visumos narių, „pasiekti“ apklausos dalyviai buvo prašomi perduoti tyrėjui studijų kolegų, su kuriais palaikė ryšį, koordinatės (telefono numerį arba elektroninio pašto adresą), kad būtų galima juos asmeniškai pakviesti dalyvauti apklausoje. Imtys, kurios gaunamos derinant kelis imčių sudarymo metodus, vadinamos daugiapakopėmis (Čekanavičius, Murauskas, 2006). Šio tyrimo imtį taip pat galima laikyti daugiapakope, nes buvo sudaryta derinant atsitiktinės patogiosios imties ir imties sudarymo „gniūžtės“ principu metodus.

Per 3 apklausos vykdymo mėnesius, iš visos tiriamųjų populiacijos (285 vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų), pavyko susisiekti su 245 nariais, kuriems buvo išsiųsti klausimynai, iš jų grįžo 177. Turint baigtinę populiaciją, galima apskaičiuoti imties koeficientą K , parodantį, kuri populiacijos dalis pateko į imtį (Čekanavičius, Murauskas, 2006).

$$K=(n / N) \times 100\%,$$

čia n – imties didumas, N – populiacijos didumas.

Šio tyrimo atveju imties koeficientas $K=62,1\%$ visos Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų populiacijos. Kadangi šis imties tūris pernelyg mažas tam, kad būtų galima daryti išvadas apie visą populiaciją, tyrimo metu gauti rezultatai bus taikomi tik tiriamosios imties atžvilgiu.

Tyrimo instrumento pagrindimas. Įvertinus savo, kaip tyrėjo, galimybes, pakankamai sudėtingą susisiekimą su tiriamaisiais ir siekiant santykinai paprasčiau bei pigiau surinkti duomenis, tyrimo instrumentarijumi pasirinktas pusiau standartizuotas klausimynas (žr. 1 priedą), kuriame panaudoti adaptuoti KLVK, ŠU SMF, Darbo ir socialinių tyrimų instituto absolventų apklausos (2004) bei Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų ir absolventų sociologinio tyrimo (2003) anketose pateikti klausimai, remtasi tyrėjo teorine nagrinėjamo dalyko analize. Sudarant klausimyną vadovautasi K. Kardelio (2005) ir R. Tidikio (2003) pateiktais anketų sudarymo principais, tariamasi su darbo vadovu, be to, tyrimo instrumento patikimumas ir objektyvumas buvo aptartas su Klaipėdos verslo kolegijos administracija. Vis dėlto, tenka pripažinti, kad neišvengta klaidų formuluojant kai kuriuos klausimus, atsakymų variantus, pateikiant pernelyg daug klausimų. Pagrindinės jų priežastys - maža tyrėjo patirtis klausimyno sudarymo srityje, dėl laiko stokos ir tiriamųjų pasiekiamumo problemos neatliktas pilotazinis tyrimas.

Absolvento klausimyną sudarė šios dalys: kreipimasis į absolventą, įvadiniai klausimai, probleminiai klausimai, kurie išskirti į tris blokus, ir demografiniai klausimai.

Kreipimesi į absolventą respondentas informuojamas apie kolegijos vykdomą apklausą, tyrimo tikslą ir naudą. Atsižvelgiant į klausimyno apimtį, įrašytas lakoniškas motyvuojantis elementas. Kadangi užpildyti klausimynai siunčiami tyrėjui elektroniniu paštu, paštu arba perduodami tyrėjui į rankas, klausimynas tampa tik sąlyginai anoniminis, tačiau tyrėjas įsipareigoja niekam neskleisti respondentų asmeninių duomenų, naudoti tik statistiškai apibendrintą informaciją, o apklausos rezultatus paskelbti Klaipėdos verslo kolegijos internetiniame puslapyje. Tam, kad būtų galima pakartotinai apklausti, respondentai prašomi susikurti savo kodą pagal nurodytas taisykles.

Įvadiniais klausimais siekta išsiaiškinti tiriamųjų absolventų požiūrį į aukštojo mokslo poreikį, kolegijos baigimo įtaką jų darbinei veiklai.

Pirmojo bloko *Absolventų karjeros projektavimas* klausimų tikslas - išsiaiškinti kiek motyvuotas ir iš anksto apgalvotas buvo respondentų pasirinkimas studijuoti konkrečią specialybę.

Antrojo bloko *Studijos KLVK ir profesinis pasirengimas* klausimų atsakymai rodo kaip respondentai vertina studijų kolegijoje kokybę, savo pasirengimą profesinei veiklai, kokius išskiria trūkumus. Šiame bloke buvo pateiktas vienas atviro tipo klausimas norint išsiaiškinti, kokią kitą specialybę rinktųsi tie respondentai, kurie yra nepatenkinti jau įgyta.

Trečiojo bloko *Absolventų darbo patirtis ir kvalifikacijos tobulinimas* klausimais siekta iširti respondentų darbo patirtį, naudojamus darbo paieškos būdus, įsidarbinimo ir neįsidarbinimo priežastis, nuostatas, susijusias su tolesniu kvalifikacijos tobulinimu ir kitus probleminius aspektus. Šiame bloke taip pat buvo pateiktas vienas atviro tipo klausimas, kuriuo norėta išsiaiškinti, kokių kvalifikacijos tobulinimo kursų respondentai pageidautų.

Demografiniai ir subtilesni klausimai (apie amžių, atlyginimą, užimamas pareigas ir funkcijas) pateikiami klausimyno pabaigoje.

Metodai. Tyrimo tikslui ir uždaviniams įgyvendinti naudoti teorinių šaltinių analizės, empirinių duomenų rinkimo ir apdorojimo bei statistiniai metodai:

- mokslinės, metodinės literatūros ir Klaipėdos verslo kolegijos dokumentų analizė;
- apklausa raštu (anketavimas);
- duomenų apdorojimas SPSS programų paketu ir MS Excel kompiuterine programa;
- aprašomoji statistika ¹ ir statistinės išvados ².

2.3. Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje tyrimo rezultatai

A. Respondentų demografinės charakteristikos.

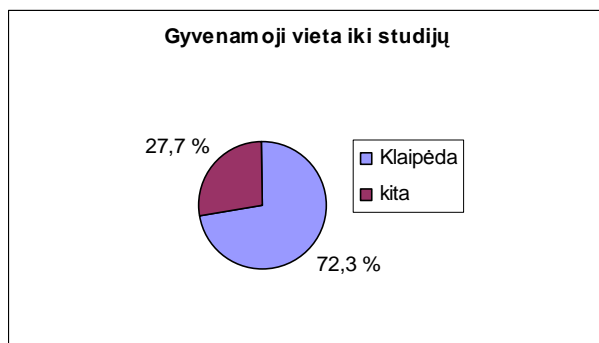
Tyrimo rezultatus gali įtakoti respondentų demografinės charakteristikos, todėl apžvelgiamas jų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, lytį, amžių, studijų formą, programą, sektorių, pareigas ir atlyginimą.

Kadangi vienas iš KLVK uždavinių yra tenkinti regiono darbo rinkos poreikius (žr. 2.1. poskyri), tikslinga paanalizuoti respondentų gyvenamąją vietą. Klausime apie gyvenamąją vietą respondentai buvo prašomi nurodyti konkretaus rajono centrą, miestą ar kaimą. Tačiau susisteminius duomenis, pastebėta, kad iš kai kurių vietovių apklausoje dalyvavo tik po keletą respondentų, todėl nuspręsta, kad racionaliau būtų gyvenamąją vietą grupuoti į Klaipėda ir kita, kur pastaroji reiškia Vakarų Lietuvos regioną. Taigi iš 2.1. paveikslo matyti, kad kolegija yra regioninė, nes 72,3% respondentų yra Klaipėdos miesto gyventojai ir 27,7% atvykusių iš kitų Vakarų Lietuvos regiono

¹ Aprašomoji statistika – tai duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodai. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymai. I.* Vilnius:TEV, p. 25.

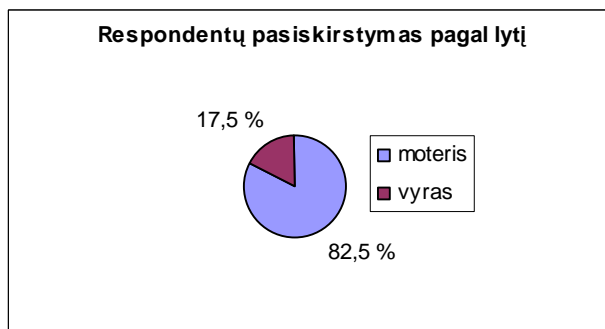
² Statistinės išvados – duomenų analizės ir interpretavimo metodai. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymai. I.* Vilnius:TEV, p. 115.

vietu, iš kurių verta paminėti Kretingos rajoną (10,2%), Šilutės rajoną (7,4%) ir Klaipėdos rajoną (3,4%). Detalizuota respondentų gyvenamoji vieta pateikiama 3 priede.



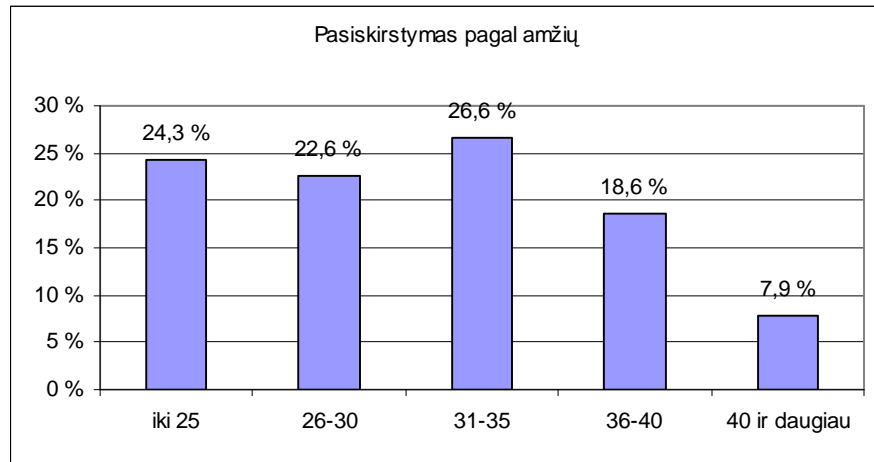
2.1. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

2003-2006 m.m. metinių aukštosios mokyklos ataskaitų duomenimis, iš visos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties KLVK absolventų populiacijos, 227 absolventai (79,6%) yra moterys ir 58 absolventai (20,4%) - vyrai. Šią tendenciją, t.y., kad vadybinio profilio specialybės yra populiarsnės tarp moterų nei tarp vyrų, rodo ir apklausos rezultatai (žr. 2.2. pav.). Apklausoje dalyvavo 82,5% moterų ir 17,5% vyrų.



2.2. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

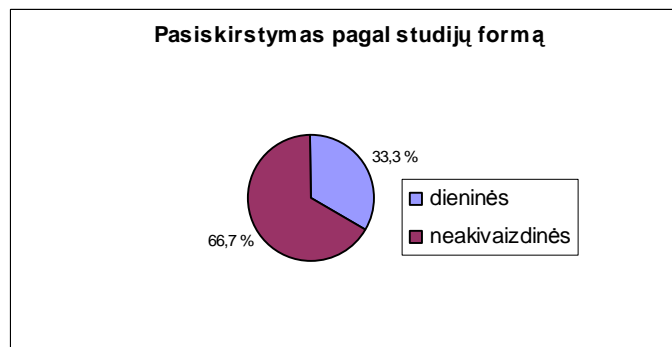
Tam, kad respondentų amžių būtų galima suskirstyti į tinkamus intervalus, klausimyne buvo pateiktas atviras klausimas. 2.3. paveikslas rodo, kad pagal amžiaus intervalus respondentai pasiskirstė pakankamai tolygiai. Vis dėlto didžioji dalis (26,6%) respondentų yra 31-35 metų amžiaus, beveik po ketvirtadalį apklausos dalyvių yra iki 25 metų ir 26-30 metų amžiaus, 18,6% priskiriami 36-40 metų amžiaus intervalui ir 7,9% respondentų yra virš 40 metų.



2.3. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

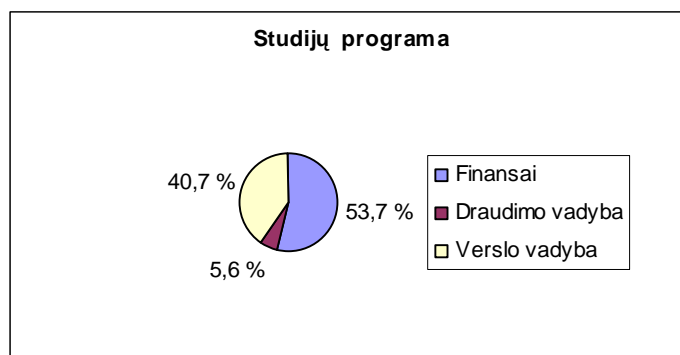
Apskaičiavus duomenų apie respondentų amžių padėties charakteristikas - vidurkį, medianą ir modą - paaiškėjo, kad respondentų amžiaus vidurkis yra 31,63 metai; pusė respondentų yra iki 31 metų amžiaus, kita pusė – virš 31 metų (mediana=31); apklausoje dalyvavo daugiausia 30 metų amžiaus respondentų (moda=30); jauniausiajam respondentui – 21 metai, vyriausiajam - 52 metai.

Manoma, jog tokį amžiaus vidurkį lėmė tai, kad neakivaizdinio skyriaus absolventų, kurie paprastai būna vyresni, apklausoje dalyvavo dvigubai daugiau (66,7%) nei dieninio (33,3%) (žr. 2.4. pav.). Šis pasiskirstymas pagal studijų formą atitinka bendrąją tendenciją kolegijoje, t.y. iš visos tiriamųjų populiacijos neakivaizdžiai studijavo 64,2% KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų, dieninėse studijose - 35,8%. Kasmet į darbo rinką KLVK išleidžia vidutiniškai 61 neakivaizdinio ir 25 dieninio skyriaus vadybinio profilio specialistus (žr. 2.1 lentelę).



2.4. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų formą

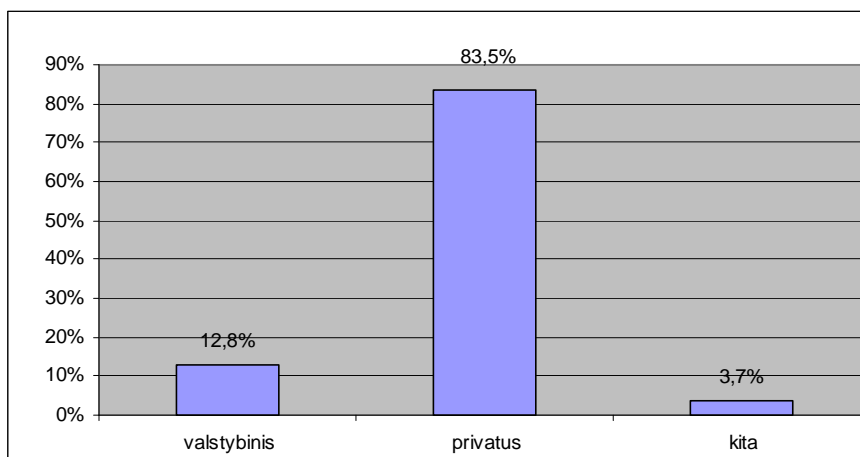
Pagal studijų programą (žr. 2.5. pav.), daugiau nei pusė (53,7%) apklausoje dalyvavusių respondentų - finansų studijų programos absolventai, šiek tiek mažiau verslo vadybos (40,7%) ir nedidelė dalis draudimo vadybos absolventų (5,6%). Palyginimui, remiantis 2003-2006 m.m. metinių aukštosios mokyklos ataskaitų duomenimis (žr. 2.1. lentelę), buvo apskaičiuotos visos tiriamųjų populiacijos procentinės dalys pagal studijų programas: 55,8% KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų baigė finansų studijų programą, 38,9% - verslo vadybos ir tik 5,3% - draudimo vadybos studijų programą.



2.5. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų programą

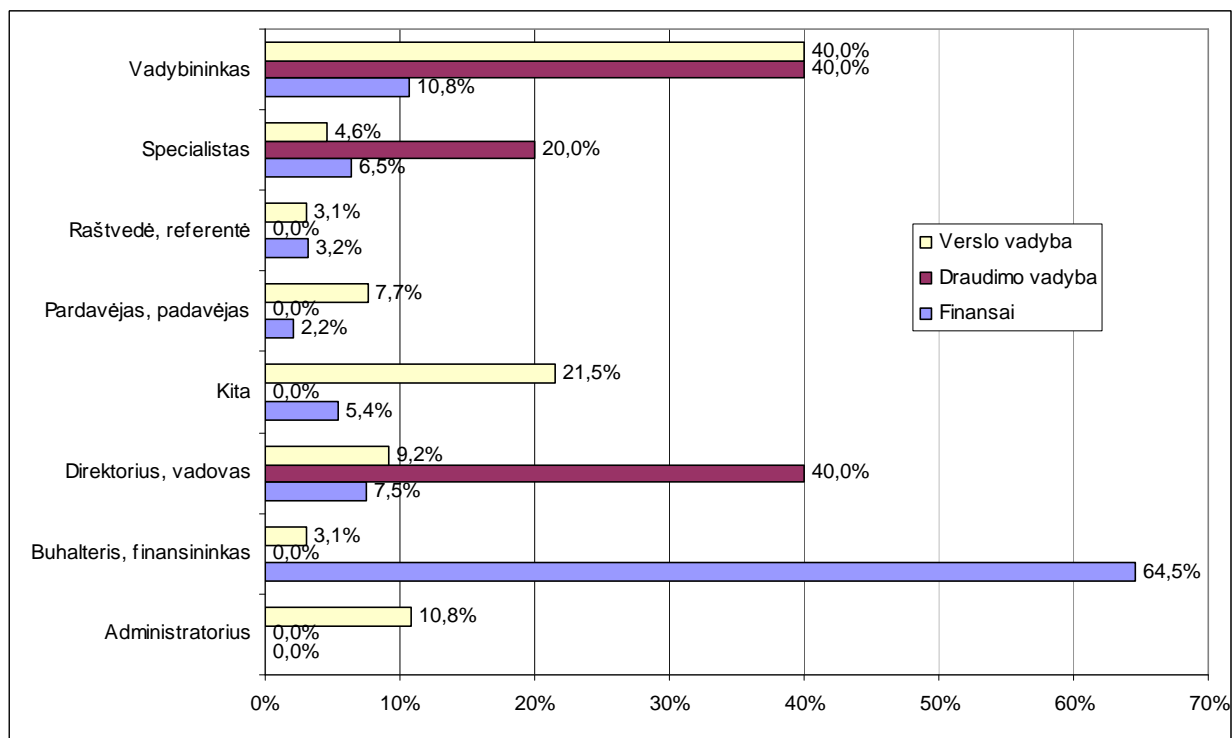
Respondentų pasiskirstymo pagal specializaciją duomenų analizė (žr. 4 priedą) parodė, kad populiariausia finansų studijų programos specializacija – įmonės finansai ir vidaus auditas (37,3%), nepopuliariausia – tarptautiniai finansai (1,1%); verslo vadybos studijų programos rinkodaros specializaciją rinkosi 18,6% apklausos dalyvių, šiek tiek mažiau (12,4%) – logistiką ir mažiausiai (9,6%) – ne maisto prekių prekybos vadybą; visi (5,6%) draudimo vadybos absolventai buvo pasirinkę ne gyvybės draudimo specializaciją.

Kaip rodo 2.6. paveikslas, didžioji dalis respondentų (83,5%) dirba privačiame sektoriuje, lyginant su 12,8% dirbančiųjų valstybiniame. Dauguma respondentų rinkosi privatų sektorių dėl to, kad, jų nuomone, privačiame sektoriuje jie turi daugiau galimybių tobulėti (36,2%), gauti pastovų atlyginimą (31,6%) (tai ypač pabrėžia vyrai), daugiau socialinių garantijų (19,2%) (taip pat svarbiau vyrams). 19,8% respondentų (iš jų labiau moterims) svarbu dirbti, nesvarbu kur (žr. 5 priedą).



2.6. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal sektorių

Analizuojant respondentų pateiktus duomenis apie užimamas pareigas ir grupuojant juos su studijų programa (žr. 2.7. pav.) bei forma (žr. 6 priedą), kaip ir tikėtasi, finansų studijų programos absolventai daugiausia dirba finansininkais ir buhalteriais, t.y. pagal įgytą specialybę (64,5%), iš jų 42,2% studijavo neakivaizdžiai; verslo vadybos studijų programos absolventai – vadybininkais (40%), iš kurių 32,7% dieninio skyriaus; po 40% draudimo vadybos absolventų dirba direktoriais/vadovais ir vadybininkais ir 20,0% - specialistais.

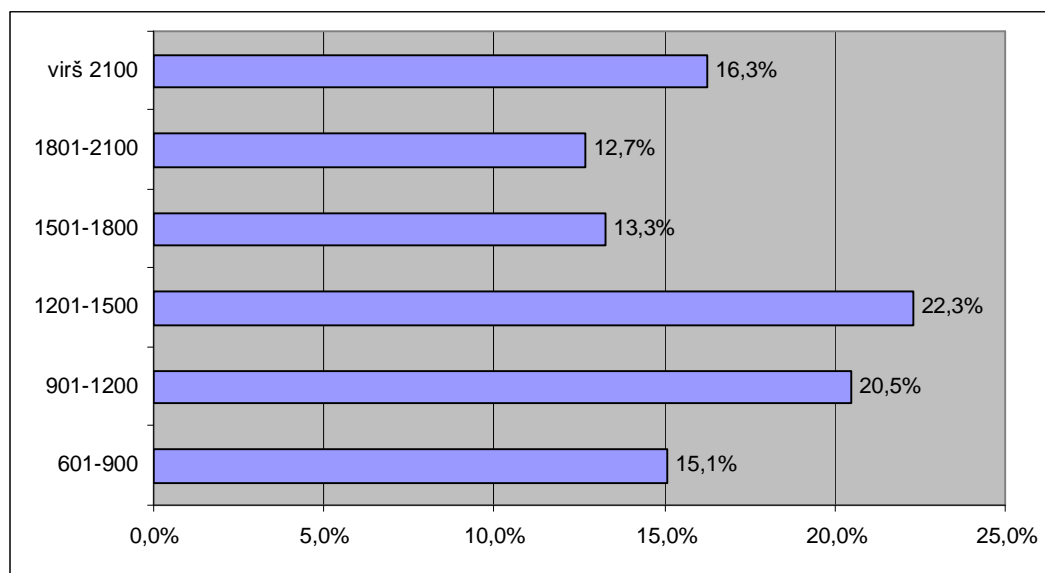


2.7. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (studijų programos aspektu)

($p=0,000$, $N=168$)

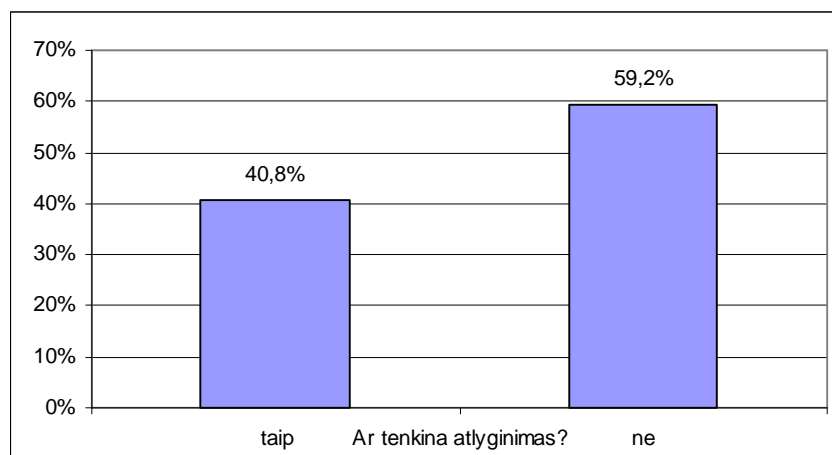
Respondentų pasiskirstymas užimamomis pareigomis taip pat statistiškai reikšmingai skiriasi pagal lytį ir amžių (žr. atitinkamai 7, 8 priedus). Buhalteriais ir finansininkais daugiausia dirba 36-40 metų moterys (42,9%), o vadybininkais – 26-30 metų vyrai (42,9%). Įdomus faktas, kad direktoriais ir vadovais daugiau dirba 36-40 metų moterys (11,4%) nei vyrai (3,6%). Kadangi klausimas apie užimamas pareigas buvo atviro tipo, be jau minėtų pareigų, respondentai, beje visos moterys, nurodė dirbantys administratoriais (31-35 metų), referentais/raštvėdžiais, o pardavėjais/padaavėjais dirba ir vyrai, ir moterys (iki 25 ir 26-30 metų amžiaus).

2.8. paveikslas vaizduoja respondentų pasiskirstymą pagal gaunamą atlyginimą. 22,3% respondentų (daugiausia finansų studijų programos atstovai) gauna 1201-1500 Lt atlyginimą, 20,5% (iš jų daugiausia draudimo vadybos ir trečdalis verslo vadybos atstovų) gauna mažesnę, 901-1200 Lt atlyginimą. Beveik vienoda dalis apklausos dalyvių gauna arba patį mažiausią nurodytą atlyginimą, arba patį didžiausią. Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamą atlyginimą studijų programos ir studijų formos aspektu pateikti atitinkamai 9 ir 10 prieduose.



2.8. pav. Respondentų gaunamas atlyginimas (N=166)

Atsakydami į klausimą, *Ar tenkina atlyginimas*, (žr. 2.9. pav.) beveik pusė respondentų (40,8%), iš jų labiau moteriškosios lyties, 31-40 metų amžiaus (žr. atitinkamai 11; 12 priedus), nurodė esą patenkinti gaunamu atlyginimu. Vis dėlto didesnės respondentų dalies (50,2%) atlyginimas netenkina, tarp jų dominuoja vyriškosios lyties respondentai, priklausantys pačiai jauniausiai (iki 25 metų) bei pačiai vyriausiai (40 ir daugiau metų) amžiaus grupėms (žr. atitinkamai 11; 12 priedus).



2.9. pav. Respondentų pasitenkinimas atlyginimu (N=177)

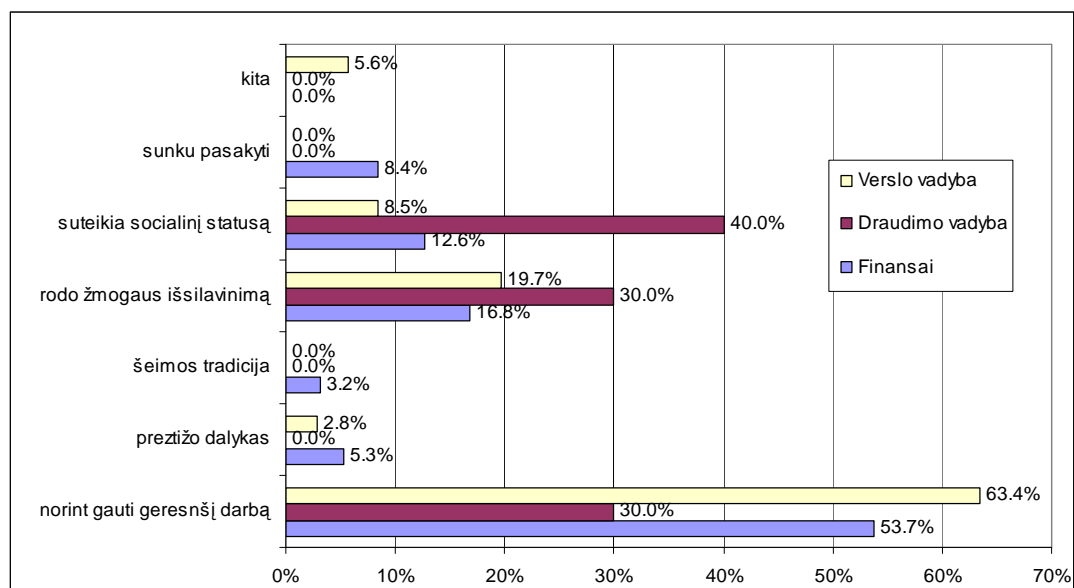
B. Respondentų karjeros projektavimas.

Sėkmingam individo integravimuisi į darbo rinką įtakos turi individo strateginė veikla projektuojant savo karjerą. Savarankiškas apsisprendimas ir profesijos pasirinkimas remiantis asmens gebėjimais įtakoja studijų kokybę, rezultatus ir sėkmingesnę jauno žmogaus adaptaciją darbo rinkoje (žr. 1.5. poskyrį).

Klausimyno I bloko klausimais siekta iširti respondentų karjeros projektavimo įgūdžius, t.y. ar jie rinkosi specialybę išanalizavę savo asmeninius ir bendruosius gebėjimus, ar motyvuotas specialybės rinkimasis susijęs su vidine motyvacija siekti žinių ir gerais pažymiais studijuoti dalykus, ar tikslo turėjimas įtakoja įsidarbinimą pagal specialybę ir pan.

Apklauso pradžioje respondentams buvo pateikti įvadiniai klausimai, kuriais norėta išsiaiškinti jų nuomonę apie aukštojo mokslo diplomo reikalingumą, kolegijos baigimo įtaką darbinei veiklai.

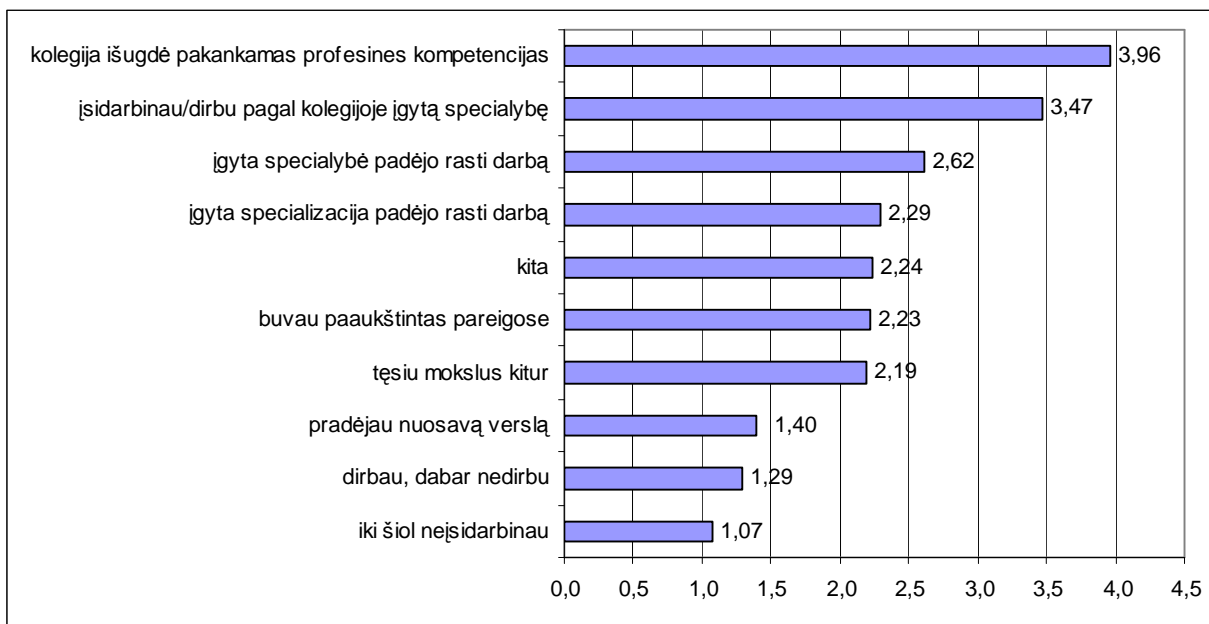
Daugiau kaip pusė respondentų (56,3%) (daugiausia moterys) mano, kad aukštojo mokslo diplomas reikalingas norint gauti geresnį darbą. Kitų absolventų (ypač vyrų) nuomone, diplomas rodo žmogaus išsilavinimą (18,8%) ir suteikia socialinį statusą (12,5%) (žr. 13 priedą). 2.10. paveikslas rodo, kad diplomą kaip geresnio darbo garantą dažniau įvardijo verslo vadybos ir finansų studijų programų respondentai (atitinkamai 63,4% ir 53,7%). Draudimo vadybos atstovams aukštojo mokslo diplomas pirmiausia suteikia socialinį statusą, taip mano 40% respondentų, taip pat rodo žmogaus išsilavinimą ir suteikia galimybę gauti geresnį darbą (po 30%). Taigi draudimo vadybos absolventams svarbu ne tik geras darbas, bet ir socialinė padėtis visuomenėje, kurią garantuoja aukštasis išsilavinimas.



2.10. pav. Aukštojo mokslo diplomo reikšmė respondentams (studijų programos aspektu)
($p=0,010$, $N=176$)

Respondentų atsakymai į šį klausimą pagal studijų formą statistiškai reikšmingai nesiskiria. Galima paminėti, kad teiginys, jog diplomai reikalingi norint gauti geresnį darbą nežymiai, bet dominuoja tarp dieninio skyriaus respondentų (64,4% prieš 52,1%), kad diplomai rodo žmogaus išsilavinimą labiau sutinka neakivaizdinio skyriaus respondentai (21,4% prieš 13,6%) ir kad diplomai suteikia socialinį statusą panašiai mano abiejų studijų formų respondentai (dieninės 11,9%, neakivaizdinės 12,8%). Remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad dieninės studijų formos absolventai yra suinteresuoti rasti gerą darbą, nes dauguma jų studijų metu nedirbo; neakivaizdinėse studijose studijavo dirbantys respondentai, kurie norėjo turėti aukštojo mokslo išsilavinimą, o socialinis pripažinimas yra svarbus abiejų studijų formų respondentams.

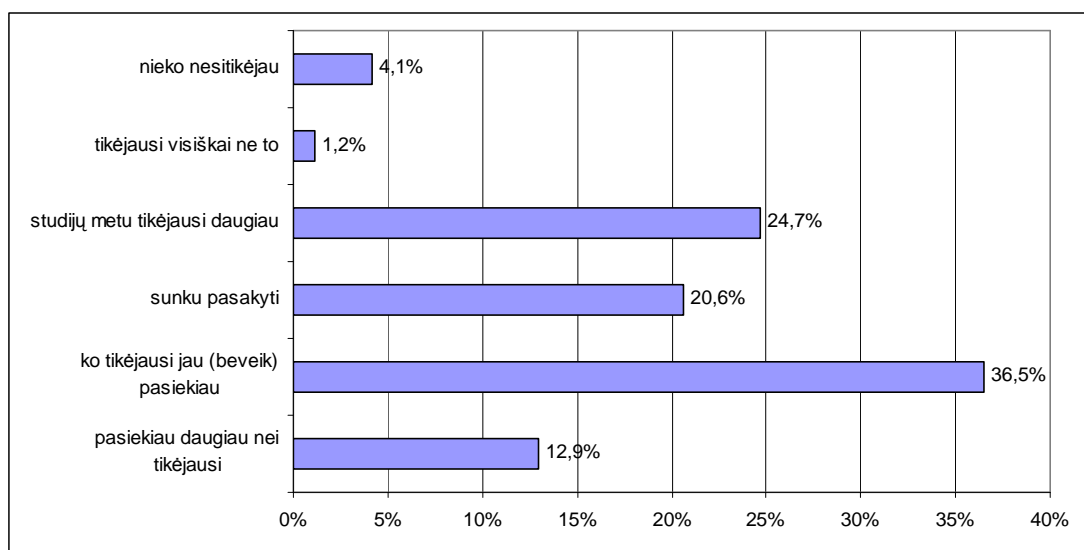
Klausimo, *Kaip KLVK baigimas įtakojo respondentų darbinę veiklą*, teiginių atsakymai buvo pateikti ranginėje skalėje, ir užkoduoti tokia tvarka: 5- *tikrai taip*, 4- *lyg ir taip*, 3- *nei taip, nei ne*, 2- *lyg ir ne*, 1- *ne*. Kuo didesnis skaičius ties teiginiu, tuo labiau jam pritaria respondentai. Taigi iš 2.11. paveikslo matome, kad labiausiai respondentai sutinka su teiginiais, jog KLVK išugdė pakankamas profesines kompetencijas (*lyg ir taip* - dažniausiai pasikartojantis atsakymas) ir kad įsidarbino/dirba pagal KLVK įgytą specialybę (moda=5). Pagal specialybę dirba 73,5% finansų studijų programos absolventų, 50% draudimo vadybos ir 43,3% verslo vadybos. Į likusius teiginius dažniausiai buvo atsakoma neigiamai.



2.11. pav. KLVK baigimo įtaka respondentų darbinei veiklai

Į klausimą, *Ar pasiekė tai, ko tikėjosi studami į KLVK* (žr. 2.12. pav.), trečdalis respondentų teigė, kad jau pasiekė (36,5%), o 12,9% - pasiekė daugiau nei tikėjosi. Šis atsakymas dominuoja tarp neakivaizdinio skyriaus absolventų. Darome išvadą, kad pusė respondentų, daugiausia neakivaizdininkų, studami į KLVK turėjo tikslą, žinojo, kokių žinių ir gebėjimų jiems reikia dirbant, todėl studijos pateisino jų lūkesčius.

Vis dėlto, pakankamai nemaža dalis respondentų linkę pesimistiškai vertinti savo lūkesčių patenkinimą studijomis. 24,7% respondentų tikėjosi daugiau arba negali atsakyti, ar studijos pateisino jų lūkesčius (20,6%). Taip mano daugiausia dieninės studijų formos absolventai. Pastarasis skaičius gali reikšti, kad šie respondentai studami į KLVK neturėjo aiškaus tikslo karjeros atžvilgiu, be to dieninio skyriaus absolventams sunkiau nuspėti, kokių žinių ir gebėjimų jiems prireiks būsimame darbe, todėl jiems buvo sunku tiksliai atsakyti į šį klausimą.



2.12. pav. Respondentų lūkesčių įvertinimas baigus studijas KLVK

Kaip jau buvo minėta (žr. 1.3. poskyrį), socialiniai pokyčiai, sparti veiklos pasaulio bei organizacijų kaita sąlygoja profesinių ir bendrųjų gebėjimų santykį, kelia žmogui naujus reikalavimus, tokius kaip novatoriškumas, iniciatyvumas, lankstumas, komunikabilumas, kūrybiškumas neapibrėžtoje problemiškoje darbo aplinkoje, mobilumas, savirefleksija, strateginis mąstymas. Šios asmeninės savybės ir bendrieji veiklos gebėjimai yra reikalingi kiekvienam, siekiančiam konkuruoti darbo rinkoje, nepriklausomai nuo pasirinktos specialybės. Taigi kiekvienam individui svarbu, kad specialybė atitiktų jo gabumus, polinkius, interesus, vertybes.

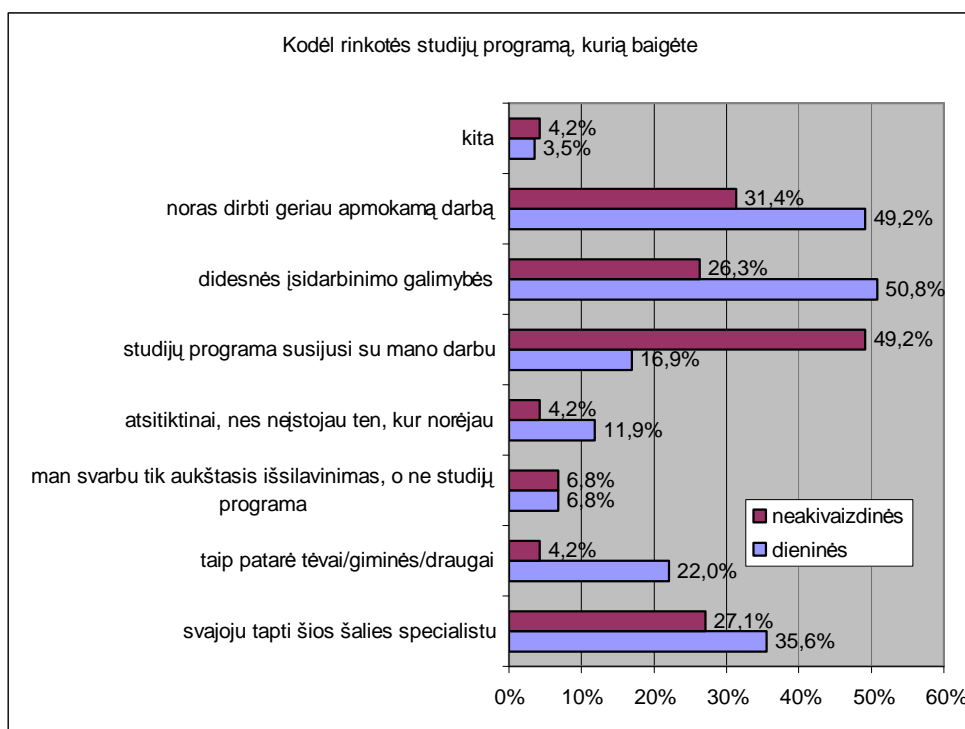
Apibendrinus mokslinėje literatūroje minimas bei skelbimuose įvairaus pobūdžio vadybininko pareigoms užimti dažniausiai darbdavių pageidaujamas asmenines savybes ir bendruosius gebėjimus, buvo suformuluotas klausimas siekiant išsiaiškinti, kokios asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai būdingi tiriamiesiems. Respondentai buvo prašomi pažymėti atsakymus, pateiktus ranginėje skalėje ir užkoduotus tokia tvarka: 5- *tikrai taip*, 4- *lyg ir taip*, 3- *nei taip, nei ne*, 2- *lyg ir ne*, 1- *ne*. Kuo didesnis skaičius ties savybe ar gebėjimu, tuo labiau ji būdinga respondentui.

Respondentai pažymi šias jiems būdingas asmenines savybes ir bendruosius gebėjimus: atsakingumą (78,4%) (tarp draudimo vadybos respondentų taip mano net 90%), norą tobulėti (78,0%), savarankiškumą (76,7%) (draudimo vadyba – 90%), tikslo turėjimą ir jo siekimą (60,8%), komunikabilumą (60,5%), gebėjimą dirbti komandoje (58,8%)(draudimo vadyba – 80%), pasitikėjimą savimi (57,6%), gebėjimą naudotis IT (59,3%), vidinę motyvaciją (58,0%), optimizmą (61,6%) (draudimo vadyba – 80%) ir humoro jausmą (59,9%). Nors iniciatyvumas ir užsienio kalbų

žinojimas yra itin pageidaujami šiuolaikinėje darbo rinkoje, apklausos rezultatai rodo, kad gebėjimu kelti naujas idėjas, noru vadovauti, noru vykdyti ir užsienio kalbų žinojimu apklausos dalyviai pasižymi mažiausiai (žr. 14 priedą).

Teorinėje dalyje (žr. 1.5. poskyri) teigiama, kad tikslo turėjimas sąlygoja asmens vidinę motyvaciją siekti, daryti gerai. Klausimu, *Kodėl respondentai rinkosi studijų programą, kurią baigė*, siekta išsiaiškinti pagrindines studijų programų rinkimosi priežastis, o vėliau patikrinti, ar reikšmingai skiriasi pažymių vidurkiai tarp respondentų, kurių studijų programa susijusi su darbu ir kurių nesusijusi. (žr. 71 psl.). Kadangi respondentai galėjo nurodyti kelias studijų programos rinkimosi priežastis, nurodytų procentų suma (žr. 2.13. pav.) sudaro daugiau nei 100%.

Analizuojant, ar studijų programos rinkimosi priežastys statistiškai reikšmingai skiriasi pagal respondentų studijų formą, programą ir lytį, paaiškėjo, kad studijų programų rinkimasis nuo lyties nepriklauso. Tačiau kai kurios studijų programų rinkimosi priežastys akivaizdžiai skiriasi pagal studijų formą (žr. 2.13. pav.). Dieninio skyriaus absolventai studijų programas rinkosi dėl to, kad jų manymu, studijų programa sudaro didesnes įsidarbinimo galimybes (50,8%) ($p=0,001$), užtikrina geriau apmokamą darbą (49,2%) ($p=0,021$) ir dėl to, kad taip patarė tėvai/giminės/draugai (22,0%) ($p=0,000$). Šios priežastys gana abstrakčios, bet pakankamai logiškos ir tikėtinos, nes dieninėse studijose paprastai studijuoja dar nedirbantys, tik baigę vidurinę mokyklą studentai. Kadangi į neakivaizdinį skyrių dažniausiai stoja dirbantys ir nebūtinai jaunimas, jie konkrečiai žino, ko nori, todėl neakivaizdinio skyriaus absolventų pagrindinė studijų programų rinkimosi priežastis ta, kad studijų programa susijusi su jų darbu ($p=0,000$). Taip mano 49,2% respondentų.



2.13. pav. Studijų programos pasirinkimo priežastys (studijų formos aspektu)

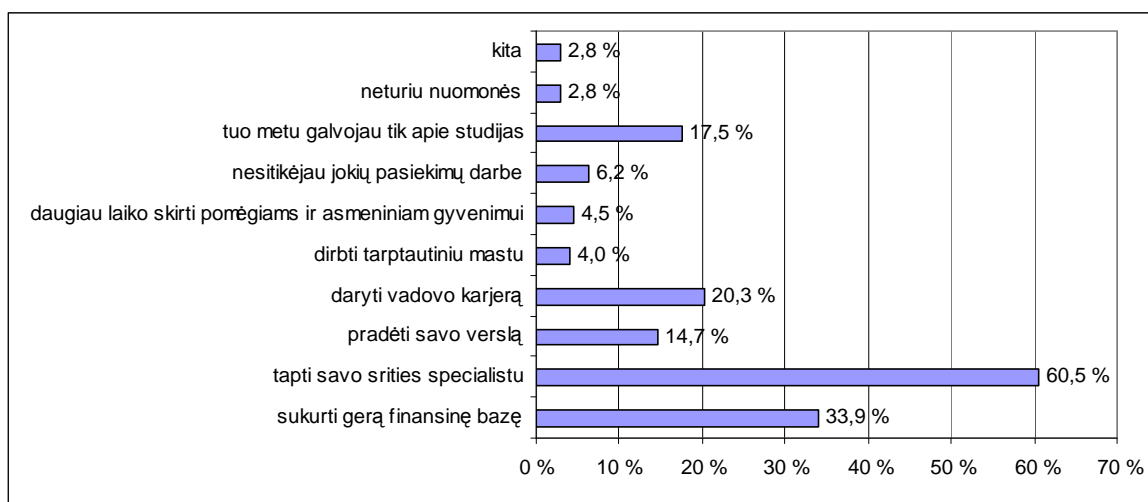
Analizuojant studijų programų rinkimosi priežastis pagal konkrečias studijų programas, statistiškai reikšmingai skiriasi šie atsakymai: studijų programa susijusi su darbu ($p=0,000$) ir didesnės įsidarbinimo galimybės ($p=0,026$). Su pirmuoju teiginiu (žr. 15 priedą) labiausiai sutinka absolventai, baigę finansų studijų programą (50,5%), 27,8% verslo vadybos atstovų taip pat jam pritaria. Nė vienas draudimo vadybą baigęs respondentas nesirinko šios studijų programos dėl to, kad ji susijusi su darbu. Tačiau kad studijų programa suteikia didesnes įsidarbinimo galimybes (žr. 16 priedą) mano net 60% draudimo vadybos atstovų, 41,7% verslo vadybos ir tik 26,3% finansų.

Profesijos rinkimasis yra labai atsakingas, toliaregiškumo reikalaujantis žingsnis, kurio rezultatas – sėkminga integracija į darbo rinką – svarbus ne tik individui, bet ir visuomenei (žr. 1.5. poskyrį). Todėl, siekdamas įsitvirtinimo darbo rinkoje ir motyvuotumo darbo vietoje, individas, prieš pasirinkdamas profesiją, turėtų pasidomėti tendencijomis regiono ar šalies darbo rinkoje, specialybių paklausa, pasirinktos specialybės pritaikymo sritimis, karjeros perspektyva, trūkumais ir privalumais, gebėjimų dominavimu ir pan. Tai turėtų sustiprinti jo įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes.

Siekiant įvertinti respondentų karjeros projektavimo įgūdžius, atsakymai buvo pateikti ranginėje skalėje, ir užkoduoti tokia tvarka: 5- *tikrai taip*, 4- *lyg ir taip*, 3- *nei taip, nei ne*, 2- *lyg ir ne*, 1- *ne*. Kuo didesnis skaičius ties teiginiu, tuo labiau jam pritaria respondentai. Taigi išanalizavus

atsakymus, paaiškėjo, kad pagrindiniai dalykai, kuriais jie daugiau ar mažiau domėjosi prieš pasirinkdami studijų kryptį, yra: būsimosios profesijos pritaikymas (3,85), profesijos įgijimo galimybės (3,72) ir būsimosios profesijos sąvoka (3,64). Šiek tiek domėtasi karjeros galimybėmis (3,39), darbui pagal būsimąją specialybę reikalingais gebėjimais (3,35) bei specialybių paklausa (3,25). Dar mažiau respondentus domino profesijos padėtis darbo rinkoje (3,22), jos privalumai ir trūkumai (3,12), darbo sąlygos (3,21) ir užmokestis (3,06), o darbo rinkos padėtis ir tendencijos regione/šalyje beveik visai nedomino (2,75) (žr. 17 priedą). Taigi atsakymų į šį klausimą analizė leidžia daryti išvadą, kad apklausoje dalyvavę absolventai neturi pakankamų profesinės karjeros projektavimo įgūdžių.

Atsakydami į klausimą *Ko tikėjosi studijų KLVK metu*, respondentai galėjo nurodyti kelias priežastis, todėl nurodytų procentų suma (žr. 2.14. pav.) sudaro daugiau nei 100%. Iš 2.14. paveikslo matyti, kad beveik dviems trečdaliams respondentų pats svarbiausias motyvas yra tapti savo srities specialistu. Daugiau kaip trečdalis (33,9%) apklausos dalyvių tikėjosi susikurti gerą finansinę bazę, 20,3% - daryti vadovo karjerą. 17,5% respondentų studijų metu negalvojo apie įsidarbinimą, tik apie studijas ir visai nedaug respondentų (6,2%) nesitikėjo jokių pasiekimų darbe arba neturėjo nuomonės.

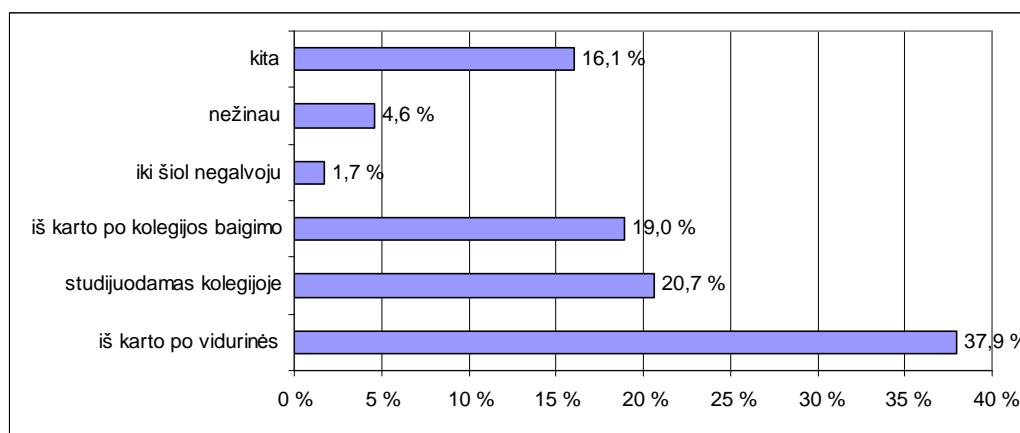


2.14. pav. Respondentų lūkesčiai studijų KLVK metu

Atsakymai rodo, kad dauguma respondentų studijuodami kolegijoje kėlė sau karjeros tikslą. Kiek vėliau (žr. 73 psl.) bandysime patikrinti, ar tikslo turėjimas įtakoja įsidarbinimą pagal specialybę, t.y. ar respondentai, kurie studijų KLVK metu kėlė sau karjeros tikslą, *dirba pagal įgytą specialybę*, o tie, kurie studijų metu neturėjo preliminarų karjeros plano - *dirba ne pagal įgytą specialybę*.

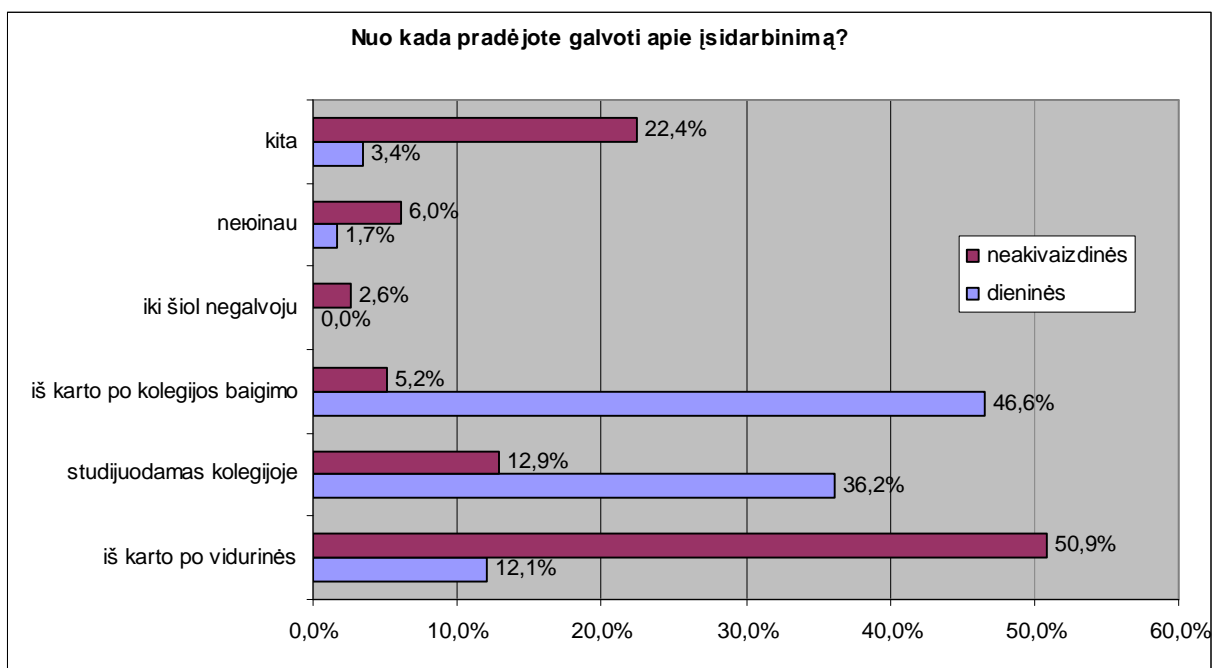
1.3. poskyryje pažymima, kad mokymo/si pagal pasiūlą modelis nebėra efektyvus, nes aukštosios mokyklos baigimas jau negarantuoja darbo. Rinkos sąlygomis, kai veiklos pasaulis diktuoja kvalifikacijų kaitą, o švietimo sistemos dalyviams tenka taikytis prie jos, neišvengiamas tampa mokymas/is pagal paklausą. Pastarasis mokymo/si modelis verčia galvoti apie profesijos pritaikymą veikloje dar prieš ją pasirenkant.

Atsakymai į klausimą *Nuo kada pradėjote galvoti apie įsidarbinimą* rodo (žr. 2.15. pav.), kad daugiau nei trečdalis (37,9%) respondentų apie įsidarbinimą pradėjo galvoti iš karto po vidurinės mokyklos baigimo. Tokia strateginė veikla duoda geriausių rezultatų, aktyvina individą, skatina kelti sau tikslus ir siekti jų įgyvendinimo. Nemaža dalis apklausos dalyvių (20,7%) apie įsidarbinimą pradėjo galvoti studijuodami kolegijoje, beveik tiek pat (19%) – baigę kolegiją. Studijų metu pradėję dirbti studentai anksčiau pradeda kaupti darbo patirtį, lavinti įsidarbinimo įgūdžius, kurie darbinantis suteikia jiems konkurencinį pranašumą prieš patirties neturinčius jaunuosius darbo rinkos dalyvius. Kai kurie respondentai (4,6%) nežino, kada pradėjo galvoti apie įsidarbinimą, kiti iki šiol negalvoja (1,7%), o 16,1% respondentų netenkino nė vienas atsakymo variantas, jie pažymėjo atsakymą *kita*, bet konkrečiai nenurodė. Tai rodo individo pasyvumą projektuojant asmeninę karjerą.



2.15. pav. Respondentų minčių apie įsidarbinimą pradžia

Analizuojant atsakymus pagal studijų programą, statistiškai reikšmingų skirtumų nerasta. Tačiau tą patį klausimą analizuojant pagal studijų formą, atsakymai statistiškai reikšmingai skiriasi ($p=0,000$). Pusė respondentų (žr. 2.16. pav.) studijavusių neakivaizdžiai ir tik 12,1% dienine forma apie įsidarbinimą pradėjo galvoti iš karto po vidurinės mokyklos baigimo. Kaip ir tikėtasi, daugiausia dienes studijas baigusieji apie įsidarbinimą pradeda galvoti po kolegijos baigimo (46,6%) arba studijų metu (36,2%).



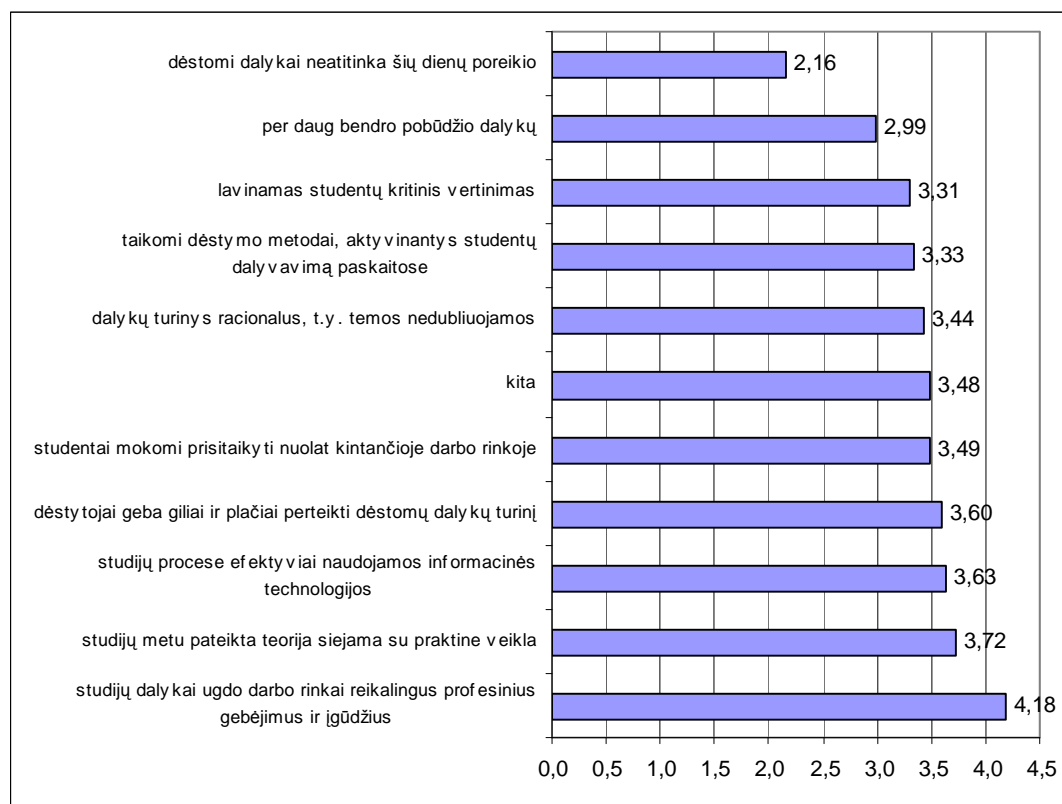
2.16. pav. Respondentų minčių apie įsidarbinimą pradžia (studijų formos aspektu) ($p=0,000$, $N=174$)

C. Studijos KLVK ir profesinis pasirengimas

Aukštoji mokykla, suteikdama ūkio poreikius atitinkančią specialybę ir integruojamasi į veiklos sistemą įgūdžius, taip pat įtakoja individo profesinę karjerą bei adaptaciją darbo rinkoje (žr. 1.3. poskyri). Klausimyno II bloko klausimai susiję su studijų proceso kokybės kolegijoje vertinimu, studijų procesui būdingais požymiais, naudojamų metodų įvairove. Respondentai buvo prašomi įvertinti studijų metu įgytą pasirengimą profesinei veiklai, nurodyti trūkumus ir veiksnius, lemiančius sėkmingą profesinę karjerą.

Vertindami studijų proceso kokybę kolegijoje apklausos dalyviai turėjo pažymėti atsakymus, pateiktus ranginėje skalėje ir užkoduotus tokia tvarka: 5- *tikrai taip*, 4- *lyg ir taip*, 3- *nei taip, nei ne*, 2- *lyg ir ne*, 1- *ne*. Kuo didesnis skaičius ties atsakymu, tuo labiau su juo sutinka respondentai. 2.17. paveiksle matome, kad labiausiai pritariama teiginiui, jog studijų dalykai ugdo darbai reikalingus profesinius gebėjimus ir įgūdžius (4,18). Analizė taip pat parodė, kad mažiausiai sutinkama su teiginiais, jog studijų procese per daug bendro pobūdžio dalykų (2,99) ir kad dėstomi dalykai neatitinka šių dienų poreikio (2,16), vadinasi apklausos dalyviai taip nemano. Nors ir nelabai užtikrintai, vis dėlto į teigiamą pusę svyru respondentų nuomonė, kad studijų metu pateikta teorija siejama su praktine veikla (3,72), studijų procese efektyviai naudojamos IT (3,63) ir dėstytojai geba giliai ir plačiai perteikti dėstomų dalykų turinį (3,60).

Vertindami kitus su studijų kokybe susijusius aspektus, būtent prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimų ugdymą studijų metu (3,49), dalykų turinio racionalumą (3,44), studentus aktyvinančių metodų taikymą (3,33) ir jų kritinio vertinimo lavinimą (3,31), apklausos dalyviai neturėjo aiškios nuomonės arba labiau nepritarė teiginiams negu pritarė (žr. 2.17. pav.). Taigi studijų kokybė kolegijoje, respondentų vertinimu, nėra pakankamai aukšta. Tobulinant studijų procesą, į pastaruosius aspektus reikėtų ypač atsižvelgti.



2.17. pav. Studijų KLVK kokybės vertinimas

Apskaičiavus klausimo *Kaip vertinate studijų kokybę KLVK* teiginių atsakymų vidurkius pagal studijų programą ir pritaikius ANOVA³ metodą, atskleisti statistiškai reikšmingai besiskiriantys atsakymų vidurkiai į šiuos teiginius: *studentai mokomi prisitaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje* ($p=0,006$); *dėstytojai geba giliai ir plačiai perteikti dėstomų dalykų turinį* ($p=0,006$); *taikomi dėstyimo metodai, aktyvinantys studentų dalyvavimą paskaitose* ($p=0,048$); *lavinamas studentų kritinis vertinimas* ($p=0,018$). Vidurkių analizė parodė (žr. 18 priedą), kad studijų kokybę KLVK geriausiai vertina verslo vadybos absolventai, nes jų atsakymų į aukščiau pateiktus teiginius

³ ANOVA–vienfaktorinė dispersinė analizė–statistinis tyrimo metodas, kai lyginami kelių nepriklausomų imčių vidurkiai. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika ir jos taikymai.II*. Vilnius:TEV, p. 45.

vidurkiai yra didžiausi, o draudimo vadybos atstovai yra kritiškiausi studijų kokybės kolegijoje požiūriu.

Analizės metu paaiškėjo, kad klausimas apie įvairių metodų naudojimo studijų procese dažnumą nėra tikslingas. Atsakymų, kurie buvo užkoduoti tokia tvarka: 5- *visada*, 4- *dažniausiai*, 3- *nežinau*, 2- *retai*, 1- *niekada* analizė parodė akivaizdžius dalykus (žr. 19 priedą), t.y., kad beveik visada vyksta paskaita (4,86), dažniausiai pratybos (3,84), o kiti metodai naudojami pagal poreikį (pvz. rašant kursinį ar baigiamąjį darbą), todėl respondentai atsakė nežinantys kaip dažnai vyko firmų realių užduočių sprendimas, o grupiniai projektai (2,42), seminarai (2,31), koliokviumai (1,98) ir projektai su mokslinių tyrimų elementais (1,95) vyko retai.

Kaip jau buvo minėta (žr.1.5. poskyri), šiuolaikinės kvalifikacijos struktūroje vis didesnę reikšmę įgyja bendrieji gebėjimai. Grigienė (1999) tyrimu nustatė ryšį tarp skirtingų mokymo proceso orientacijų ir priėjo išvados, kad bendrųjų gebėjimų ugdymas glaudžiai susijęs su mokymo metodais ir moderniu mokymo/si procesu. Taigi mokymo/si procese akcentuojamas perėjimas nuo tradicinių, didaktiškai organizuotų mokymosi santykių prie naujų, skatinančių asmeninę iniciatyvą, aktyvų mokymąsi, asmeninių, veiklos ir socialinių gebėjimų ugdymą.

Siekiant išsiaiškinti kokie (tradiciniai ar modernūs) mokymo/si požymiai labiau būdingi studijų procesui KLVK, jie buvo pateikti poromis ir užkoduoti nuo -2 iki 2. Nuo -2 iki 0 būdingi tradiciniam mokymui/si, o nuo 0 iki 2 - netradiciniam (moderniam) mokymui/si. Tenka pripažinti, kad klausimas buvo pateiktas pernelyg sudėtingai arba ne visi teiginiai respondentams buvo suprantami, nes, nepaisant instrukcijos kaip juos žymėti, iš 177 respondentų į kiekvieną teiginį vidutiniškai atsakė 145,9 (žr. 2.2. lentelę).

2.2. lentelė

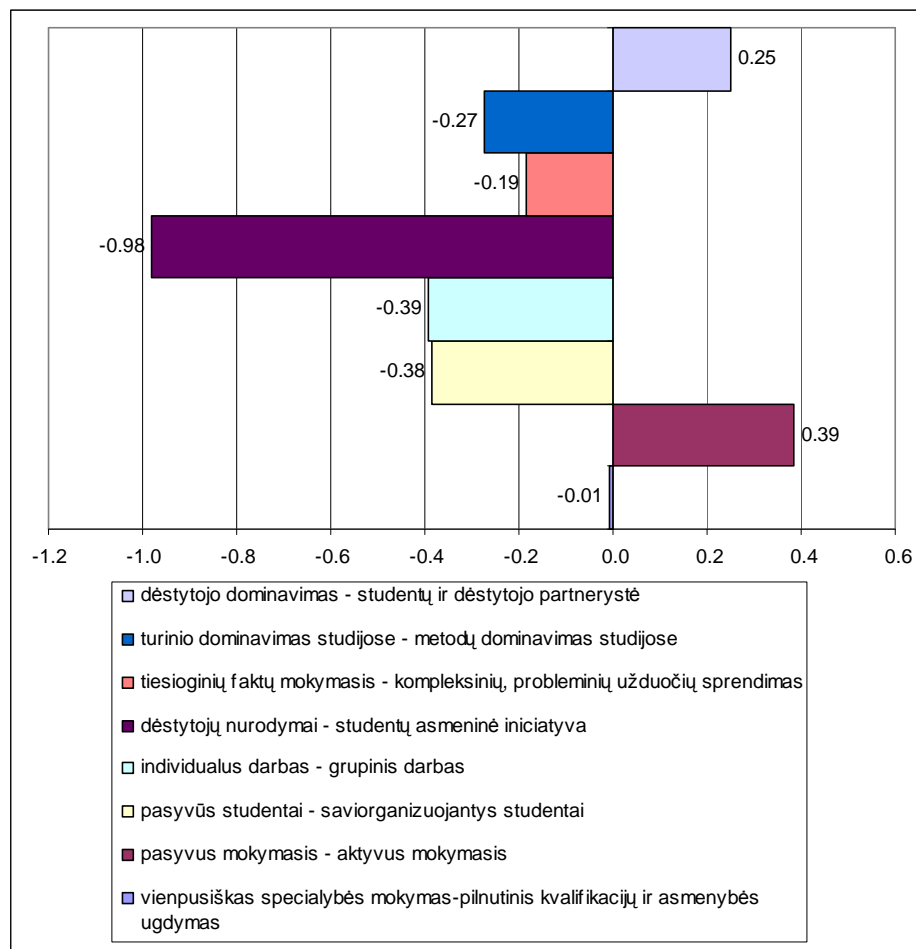
Respondentų atsakymų į klausimą *Kokie mokymo/si požymiai būdingi studijų procesui*

KLVK dažnių lentelė

Statistics

	N		Mean
	Valid	Missing	
vienpusiškas specialybės mokymas-pilnutinis kvalifikacijų ir asmenybės ugdymas	145	32	-0,0069
pasyvus mokymasis - aktyvus mokymasis	148	29	0,3851
pasyvūs studentai - saviorganizuojantys studentai	143	34	-0,3846
individualus darbas - grupinis darbas	150	27	-0,3933
dėstytojų nurodymai - studentų asmeninė iniciatyva	145	32	-0,9793
tiesioginių faktų mokymasis - kompleksinių, probleminių užduočių sprendimas	145	32	-0,1862
turinio dominavimas studijose - metodų dominavimas studijose	143	34	-0,2727
dėstytojo dominavimas - studentų ir dėstytojo partnerystė	148	29	0,2500

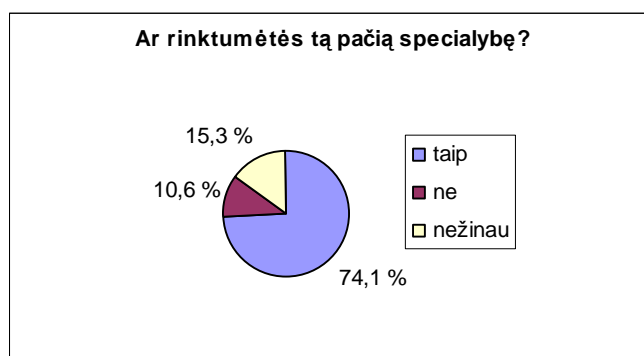
Vis dėlto bendroji tendencija aiški. Analizė rodo (žr. 2.18. pav.), kad studijų procesui KLVK būdingi tradicinio mokymo/si požymiai. Iš netradicinio mokymo/si požymių, nors ir nežymiai, tačiau būdingesni yra studentų ir dėstytojo partnerystė (0,25) bei aktyvus mokymasis (0,39).



2.18. pav. Studijų procesui kolegijoje būdingi mokymo/si požymiai

Visos kitos mokymo/si procesui būdingos charakteristikos rodo, kad kolegijoje vis dar dominuoja tradicinis mokymas/is. Išanalizavus 2.18. paveiksle pavaizduotus ryšius tarp pateiktų požymių porų matome, kad ypatingai dominuojanti charakteristika yra dėstytojo nurodymai (-0,96), o ne studentų asmeninė iniciatyva, taip pat labiau būdingas individualus darbas (-0,39) nei grupinis, pasyvūs studentai (-0,38) nei aktyvūs, studijose dominuoja turinys (-0,27), bet ne metodai, studentai mokosi tiesioginių faktų (-0,19), užuot sprendę kompleksines, problemines užduotis. Kalbant apie vienpusišką specialybės mokymą ar pilnutinį kvalifikacijų ir asmenybės ugdymą, respondentai neturėjo aiškios nuomonės (-0,01). Gali būti, kad jie nesuprato, ką minėti teiginiai reiškia, tyrėjas turėjo juos pateikti suprantamiau.

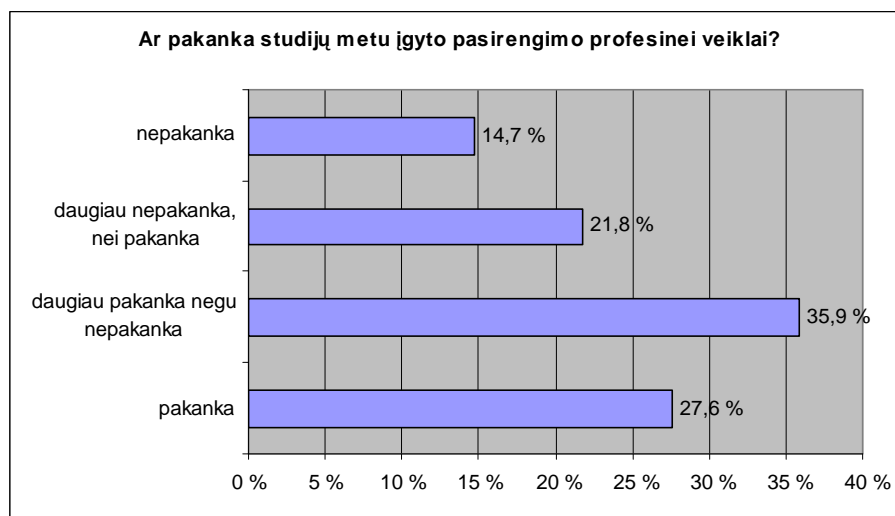
Grupinis darbas, studentų asmeninės iniciatyvos ir pilnutinis kvalifikacijų bei asmenybės ugdymas suteiktų studentui galimybę ugdyti savyje bendruosius gebėjimus ir asmenines savybes: iniciatyvumą, vidinę motyvaciją, pasitikėjimą savimi ir komandos nariais, gebėjimą greitai prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos sąlygų ir pan. Vadinasi, studijų kolegijoje metu tyrime dalyvavusiems absolventams trūko erdvės saviraiškai, kūrybiškumui, iniciatyvumui ugdyti, nes tradicinio mokymo/si požymių dominavimas paskaitoje neleido plėtotis studento bendriesiems gebėjimams, kurie, be profesinių gebėjimų, yra ypatingai reikalingi įsidarbinimui ir sėkmingai karjerai.



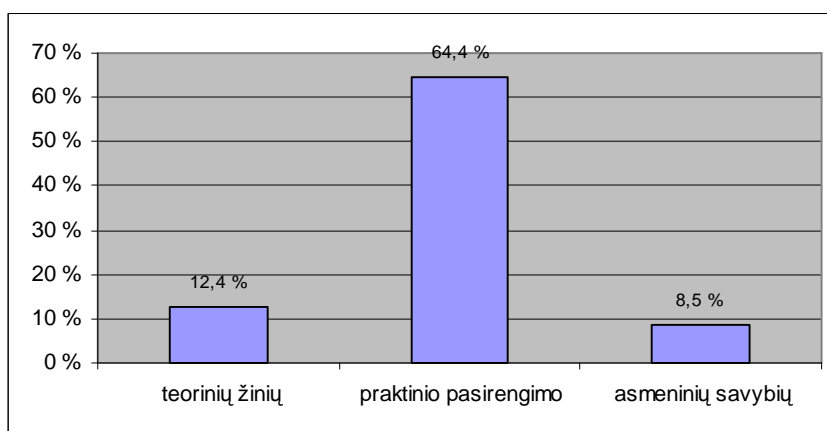
2.19. pav. Respondentų nuomonė dėl galimybės pasirinkti specialybę iš naujo

Į klausimą, *Ar, esant galimybei mokytis iš naujo, rinktumėtės tą pačią specialybę* (žr. 2.19. pav.), daugelis respondentų (74,1%) atsakė teigiamai, vadinasi jie yra patenkinti pasirinkta ir įgyta specialybe, 15,3% nežino. Iš tų kurie rinktųsi kitą specialybę (10,6%) daugiausia buvo verslo vadybos absolventai, pageidavę studijuoti finansus.

Paprašyti įvertinti studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai pakankamumą (žr. 2.20. pav.), 27,6% respondentų teigė, kad jiems pasirengimo pakanka, 35,9% nuomone, daugiau pakanka negu nepakanka, 21,8% - daugiau nepakanka negu pakanka ir 14,7% - nepakanka. Vadinasi, pirmosios respondentų grupės (iš jų 50% draudimo vadybos; 33,3% verslo vadybos; 20,9% finansų absolventų) manymu, jiems buvo suteikta pakankamai žinių ir išugdyta pakankamai įgūdžių jų tolimesnei profesinei veiklai.



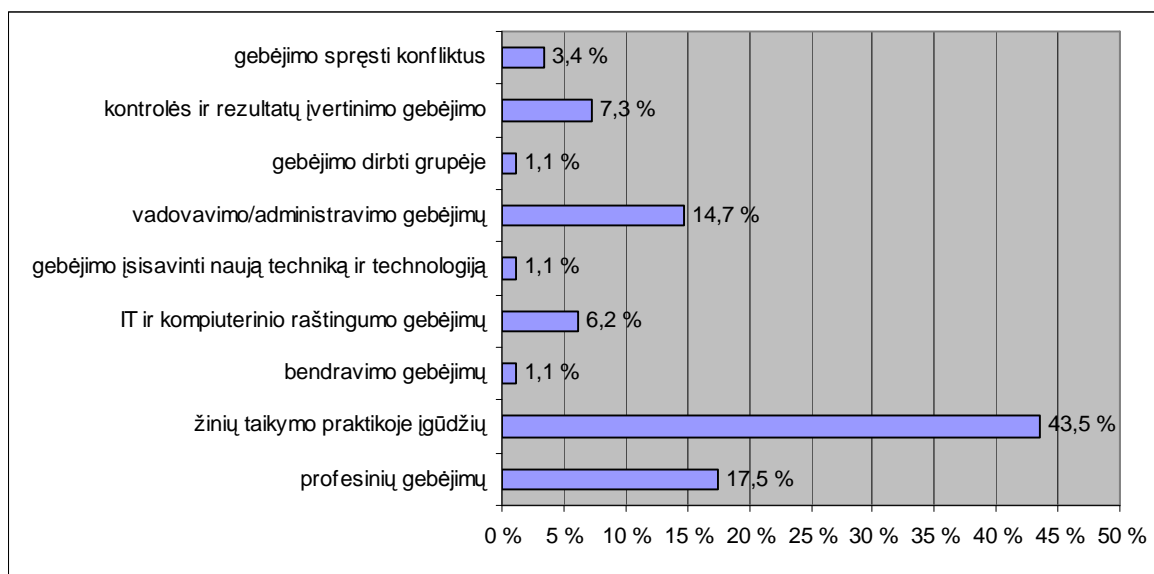
2.20. pav. Respondentų nuomonė dėl studijų metu įgyto pasirengimo pakankamumo profesinei veiklai (N=177)



2.21. pav. Labiausiai stokojami dalykai respondentų sėkmingai profesinei veiklai (N=123)

Du trečdaliai respondentų, kurių manymu nors kiek nepakako studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai, nurodė praktinio pasirengimo stoką (žr. 2.21. pav.), iš kurio labiausiai trūko⁴ žinių taikymo praktikoje įgūdžių (43,5%), profesinių gebėjimų (17,5%), vadovavimo/administravimo gebėjimų (14,7%), kontrolės ir rezultatų įvertinimo gebėjimų (7,3%) bei informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų (6,2%) (žr. 2.22. pav.).

⁴ Kadangi į šį klausimą atsakinėjo ne visi respondentai, o tie, kuriems nors kiek nepakako pasirengimo profesinei veiklai, kad būtų aiškiau, nurodomas atsakymo variantų dažnis: atitinkamai N=77; N=31; N=26; N=13; N=11.



2.22. pav. Respondentų stokojami bendrieji gebėjimai

Gilesnė šio klausimo analizė atskleidė, jog žinių taikymo praktikoje įgūdžių trūko visų trijų studijų programų atstovams⁵; profesinių gebėjimų labiausiai trūko finansų studijų programos absolventams⁶ (24,2%) ($p=0,029$), o vadovavimo/administravimo gebėjimų – verslo vadybos absolventams⁷ (29,2%) ($p=0,000$) (žr. 20 priedą).

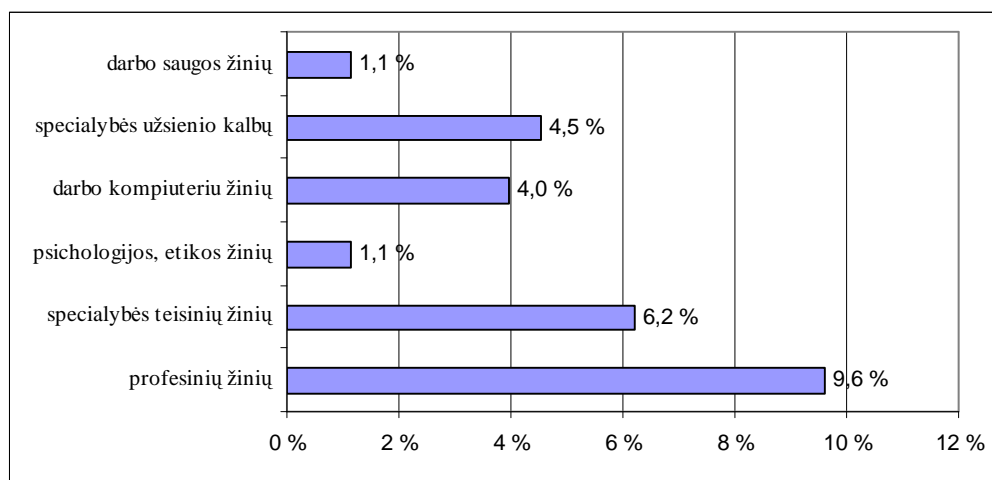
Iš 2.21. paveikslo matome, kad 12,4% apklausos dalyvių trūko teorinių žinių⁸, iš kurių labiausiai profesinių (ypač finansų) (9,6%), specialybės teisinių (6,2%), specialybės užsienio kalbos žinių (4,5%) ir darbo kompiuteriu žinių (4,5%) (žr. 2.23. pav.).

⁵ Aiškumo dėlei, nurodomas atsakymo variantų dažnis: atitinkamai Finansų N=45; Draudimo vadybos N=3; Verslo vadybos N=29.

⁶ N=23.

⁷ N=21.

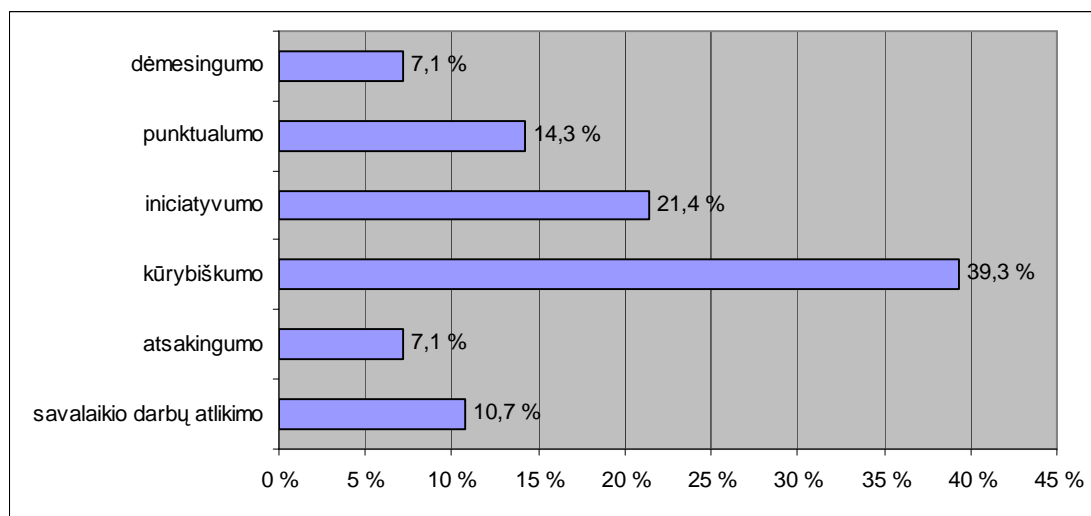
⁸ Atsakymo variantų dažnis: atitinkamai N=17; N=11; N=8; N=7.



2.23. pav. Respondentų stokojamos teorinės žinios

Tik 15 apklausos dalyvių (arba 8,5%) (žr. 2.21. pav.) nurodė stokojantys ⁹ kūrybiškumo, iniciatyvumo, punctualumo, savalaikio darbų atlikimo, atsakingumo ir dėmesingumo, o savarankiškumo ir noro rimtai dirbti nestokoja nė vienas respondentas (žr. 2.24. pav.).

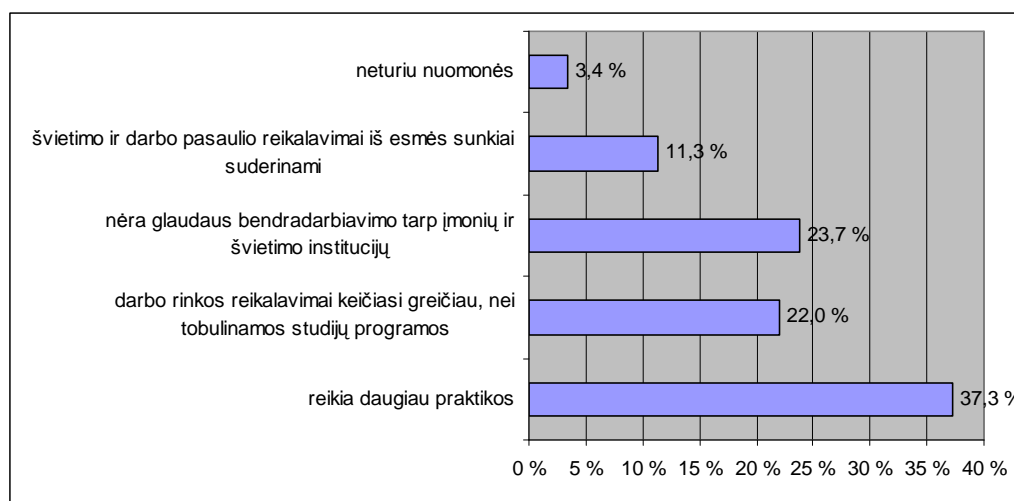
Apibendrinant, apklausa parodė, kad asmeninių savybių respondentams trūksta mažiausiai. Kaip jau minėta, bendrųjų gebėjimų ugdymui įtakos turi naujų, asmeninę iniciatyvą ir aktyvų mokymą/si skatinančių metodų taikymas bei partneriški santykiai tarp mokymo/si proceso dalyvių. Kadangi studijų procesui KLVK labiau būdingi tradicinio mokymo/si požymiai (žr. 2.18. pav.), tai gali būti viena iš priežasčių, kodėl tiriamieji neįgijo šiuolaikinėje darbo rinkoje reikalingų žinių ir gebėjimų bei neišsiugdė reikiamų asmeninių savybių.



2.24. pav. Respondentų stokojamos asmeninės savybės

⁹ Atsakymo variantų dažnis: atitinkamai N=11; N=6; N=4; N=3; N=2; N=2.

Kitos priežastys, kurias nurodė respondentai, pateiktos 2.25. paveiksle. Kaip matome, daugiau nei trečdalis teigimu, norint įgyti darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių, reikia daugiau praktikos. Taip mano 52,5% dieninio ir 29,7% neakivaizdinio skyriaus absolventų ($p=0,003$). Nemaža dalis (23,7%) teigia, kad tarp įmonių ir švietimo institucijų turėtų būti glaudesnis bendradarbiavimas. Tam pritaria 35,6% dieninio ir 17,8% neakivaizdinio skyriaus absolventų ($p=0,009$); analizuojant pagal studijų programą, pastarajam teiginiui pritaria 34,7% verslo vadybos ir 17,9% finansų programos atstovų ($p=0,008$). 22% respondentų teigia, kad darbo rinkos reikalavimai keičiasi greičiau, nei tobulinamos studijų programos, be to yra manančių (11,3%), kad švietimo ir darbo pasaulio reikalavimai iš esmės sunkiai suderinami, o 3,4% respondentų šiuo klausimu visai neturi nuomonės. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal studijų formą ir programą pavaizduotas atitinkamai 21 ir 22 prieduose.



2.25. pav. Priežastys, dėl kurių studijų metu respondentai neįgijo darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių

Atsakydami į klausimą, *Kokie veiksniai lemia sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje*, apklausos dalyviai turėjo suranguoti veiksnius pagal svarbą: *1–svarbiausias, 8–mažiausiai svarbus*. Taigi kuo mažesnis vidurkis - tuo svarbesnis veiksnys ir atvirkščiai. Deja, vėl nemaža dalis respondentų nepaisė instrukcijos, kaip žymėti atsakymus į šį klausimą, todėl, užuot surangavę pagal svarbą, pažymėjo, jų manymu, svarbiausius veiksnius. 2.3 lentelės N reikšmė rodo, kiek respondentų pažymėjo (Valid) kiekvieną veiksnį ir kiek nepažymėjo (Missing). Šioje lentelėje taip pat matosi, kad, pavyzdžiui, veiksnį *profesinės žinios* ir *praktinis pasirengimas* moda=3, tai reiškia, kad

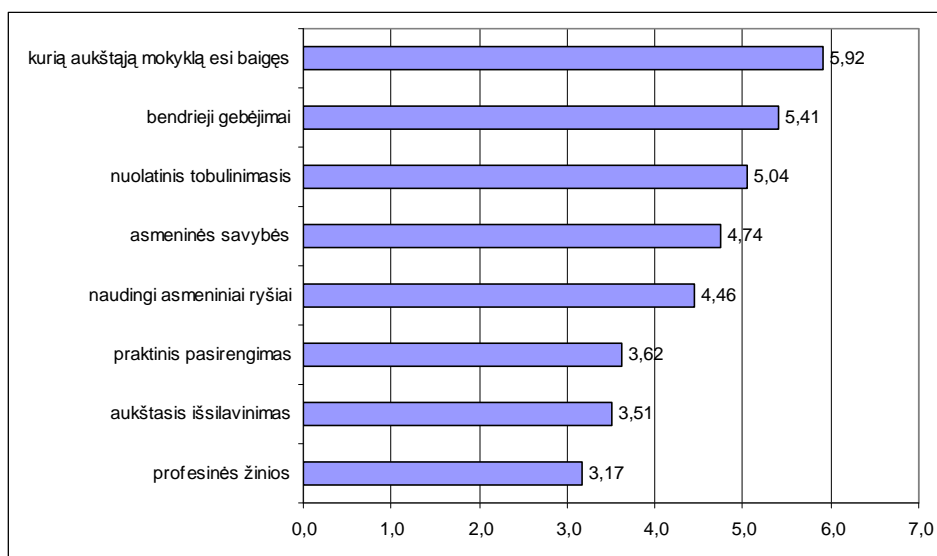
dauguma respondentų, kurie žymėjo šiuos veiksnius, skyrė jiems trečiąją vietą pagal svarbą. Aukštajam išsilavinimui ir naudingiems asmeniniams ryšiams dauguma atsakiusiųjų teikė pirmąją vietą (moda=1).

2.3. lentelė

Respondentų atsakymų į klausimą *Kokie veiksniai lemia sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje dažnių lentelė*

Statistics	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	Valid	Missing						
profesinės žinios	153	24	3,17	3,00	3	1,657	1	8
aukštasis išsilavinimas	154	23	3,51	3,00	1	2,270	1	8
praktinis pasirengimas	157	20	3,62	3,00	3	1,889	1	8
naudingi asmeniniai ryšiai	156	21	4,46	5,00	1	2,609	1	8
asmeninės savybės	154	23	4,74	5,00	6	2,104	1	8
nuolatinis tobulinimasis	158	19	5,04	5,00	6	1,913	1	8
bendrieji gebėjimai	157	20	5,41	6,00	6	1,945	1	8
kurią aukštąją mokyklą esi baigęs	150	27	5,92	7,00	8	2,587	1	8

Apibendrinus respondentų atsakymus į klausimą apie sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje lemiančius veiksnius (žr. 2.26. pav.), galima teigti, kad dauguma apklausos dalyvių teikia pirmenybę profesinėms žinioms (3,17), aukštajam išsilavinimui (3,51) ir praktiniam pasirengimui (3,62). Mažiau svarbūs naudingi asmeniniai ryšiai (4,46) ir asmeninės savybės (4,74). Vis dėlto, respondentų teigimu, pastarieji veiksniai profesinėje karjeroje vaidina šiek tiek didesnę vaidmenį negu nuolatinis tobulinimasis (5,04) ar bendrieji gebėjimai (5,41). Beveik pusės apklausoje dalyvavusių absolventų nuomone, mažiausiai profesinei karjerai Lietuvoje įtakos turi kuri aukštoji mokykla buvo baigta.



2.26. pav. Veiksniai, lemiantys sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje

Tam, kad patikrintume, ar atsakymai į klausimą *Kokie veiksniai lemia sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje* statistiškai reikšmingai skiriasi pagal studijų formą ir programą, buvo apskaičiuoti atsakymų vidurkiai ir pritaikyti atitinkamai Stjudento t kriterijus¹⁰ ir ANOVA metodas. Kadangi svarbiausias veiksnys buvo užkoduotas 1, mažiausiai svarbus – 8, kuo mažesnis vidurkis ties veiksmu, tuo jis svarbesnis respondentams. Skaičiavimai parodė, kad pagal studijų formą statistiškai reikšmingai skiriasi du veiksniai: *aukštasis išsilavinimas* ($p=0,024$) ir *praktinis pasirengimas* ($p=0,043$). Pirmasis veiksnys svarbesnis studijavusiems neakivaizdžiai (vidurkis=3,21, dieninio vidurkis=4,07), antrasis – studijavusiems dienine forma (vidurkis=3,20, neakivaizdinio vidurkis=3,84) (žr. 23 priedą). Šis rezultatas patvirtina faktą, kad neakivaizdžiai studijuojantiems studentams, kurie paprastai būna jau įsitvirtinę darbo rinkoje, siekiant profesinės karjeros, reikalingas aukštasis išsilavinimas. Tuo tarpu dieninio skyriaus studentai pabrėžia praktinio pasirengimo svarbą, nes jiems pirmiausia reikia įsitvirtinti darbo rinkoje, kad vėliau galėtų siekti karjeros.

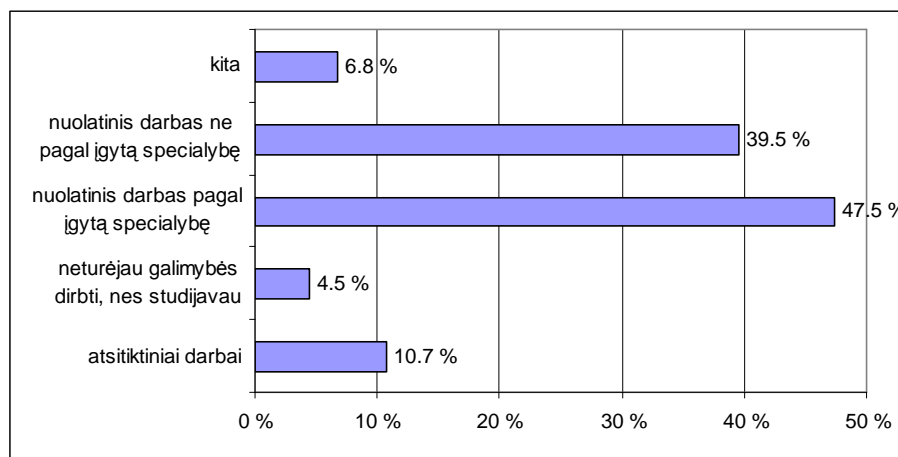
Analizuojant profesinę karjerą Lietuvoje lemiančius veiksmus pagal studijų programą, statistiškai reikšmingai skiriasi šie veiksniai: *praktinis pasirengimas* ($p=0,014$), *profesinės žinios* ($p=0,000$), *nuolatinis tobulinimasis* ($p=0,042$) ir *asmeninės savybės* ($p=0,034$). Pirmuosius tris veiksmus svarbesniais įvardijo finansų studijų programos atstovai; asmeninių savybių svarbą labiau

¹⁰ Stjudento t kriterijus taikomas kintamųjų vidurkių lygybei tikrinti dviejose nepriklausomose imtyse. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymai.I.* Vilnius:TEV, p. 172. Šiuo atveju nepriklausomos imtys yra dieninė ir neakivaizdinė studijų formos.

pabrėžė baigusieji draudimo vadybą; verslo vadybos absolventai minėtiems veiksniais (išskyrus *praktinį pasirengimą*) teikė mažiausiai svarbos siekiant profesinės karjeros (žr. 24 priedą).

D Absolventų darbo patirtis ir kvalifikacijos tobulinimas

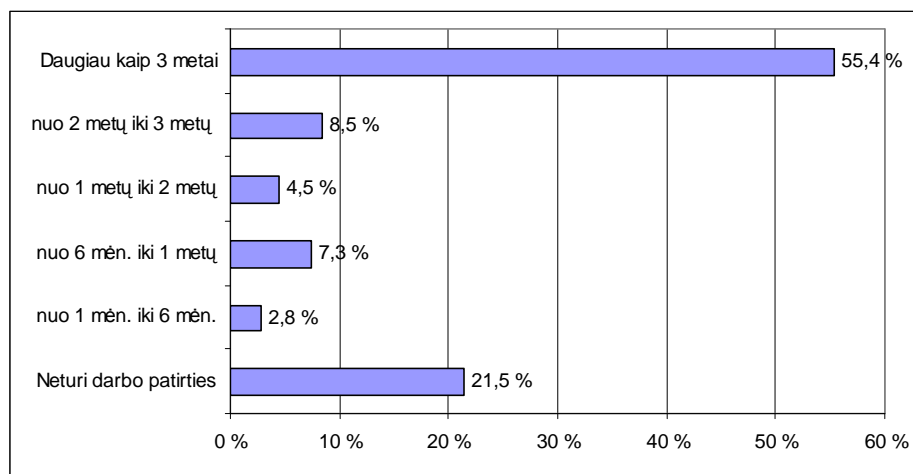
Klausimyno III blokas buvo sudarytas iš klausimų, siekiant išsiaiškinti respondentų darbo patirtį, aktyvumą darbo rinkoje, veiksnius, labiausiai padėjusius rasti darbą, respondentų nuostatas dėl kvalifikacijos tobulinimo bei priemonių, kurios padėtų kolegijos absolventams įsidarbinti.



2.27. pav. Respondentų patirtis darbo rinkoje

Kadangi respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymo variantus, nurodytų procentų suma viršija 100%. 2.27. paveikslas rodo, kad dauguma respondentų (47,5%) turi nuolatinį darbą pagal įgytą specialybę arba nuolatinį darbą ne pagal specialybę (39,5%). 10,7% tiriamųjų patirtį darbo rinkoje sudaro atsitiktiniai darbai, 6,8% - kita veikla ir 4,5% teigia neturėję galimybės dirbti, nes studijavo. Tik 10,4% absolventų turi darbo užsienyje patirties, 2,9% - studijų užsienyje patirties, 84,4% nei dirbo, nei studijavo užsienyje (žr. 25 priedą).

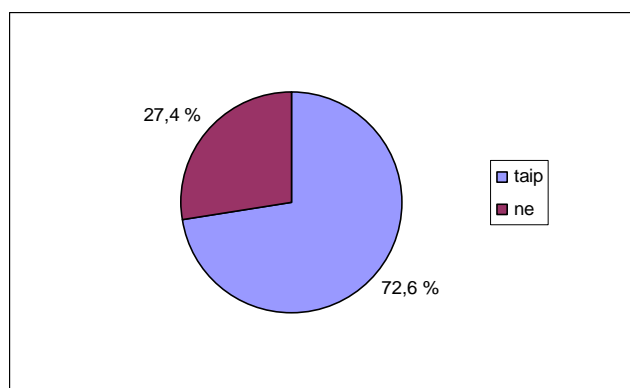
Siekiant išsiaiškinti tiriamųjų darbo stažą, buvo pateiktas atviro tipo klausimas, gauti duomenys sugrupuoti intervalais ir pavaizduoti 2.28. paveiksle. Kaip matome, 21,5% apklausoje dalyvavusių absolventų teigia neturintys darbo patirties, daugiau kaip pusė (55,4%) respondentų turi didesnę nei 3 metų darbo patirtį, iš jų 61,2% - iki 10 metų, 31,6% - iki 20 metų ir 7,1% - iki 30 metų darbo stažą. Sprendžiant pagal tokią darbo patirtį, pusę apklausoje dalyvavusių absolventų galima būtų pavadinti netradiciniais studentais. *Netradicinis studentas*, D. Gudaitytės teigimu (2000), yra vienas iš, masiniu tampančio, aukštojo mokslo bruožų, kurio pagrindą sudaro šiuolaikinei visuomenei būdinga mokymosi visą gyvenimą koncepcija. Vadinasi, Klaipėdos verslo kolegija savo veikla realizuoja šią koncepciją.



2.28. pav. Respondentų darbo stažas (N=177)

Kadangi apklausoje dalyvavo daugiau neakivaizdinio skyriaus absolventų nei dieninio, 58,5% jų dirbo jau prieš studijas, 13,5% pradėjo dirbti studijų metais arba iš karto po studijų (12,9 %). Ne iš karto rado darbą 6,4% tiriamųjų, ir maždaug po 3% darbo visai neieškojo arba iki šiol nerado (žr. 26 priedą).

Apklausa parodė, kad 72,6% respondentų baigę studijas iš karto pradėjo dirbti dabartiniame savo darbe (į šį skaičių taip pat įeina ir tie absolventai, kurie jau studijuodami jame dirbo), 27,4% apklausos dalyvių baigus studijas teko ilgiau paieškoti darbo (žr. 2.29. pav.).



2.29. pav. Respondentų darbo dabartinėje įstaigoje/įmonėje pradžia baigus studijas (N=168)

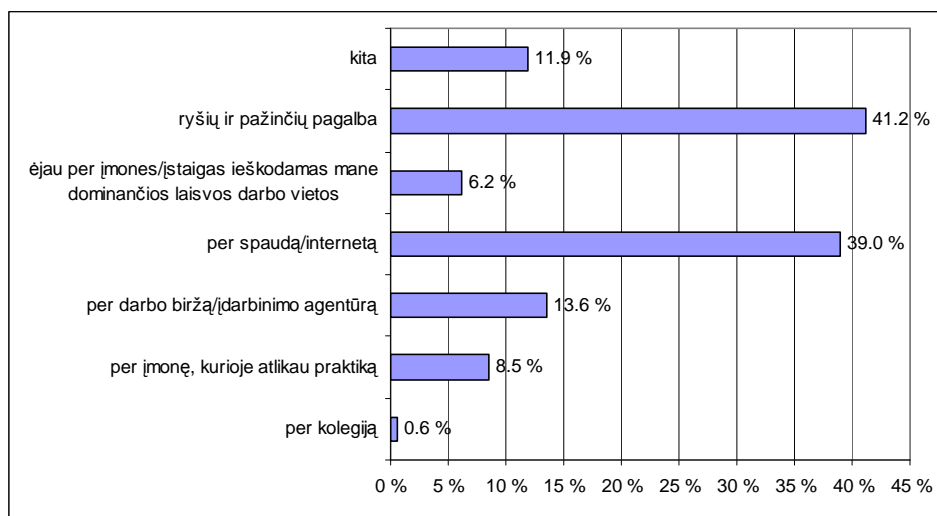
Remiantis apklausos duomenimis, tie respondentai, kurie ne iš karto įsidarbino, labai intensyviai ieškojo darbo pakeisdami nuo 1 iki 4 darbo vietų. Paprašyti įvardinti pagrindines priežastis, lėmusias tokią intensyvią darbo paiešką, jie nurodė nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, pernelyg aukštus darbdavių reikalavimus, naudingų pažiūrų neturėjimą arba norą dirbti pagal

specialybę. Taip pat buvo įvardintos ir kitos priežastys tokios, kaip mažas vaikas, darbas užsienyje, nepatinkantis darbas, nenoras dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, nepasitikėjimas savo jėgomis. (žr. 27 priedą).

Šiuo metu dauguma respondentų (85,2%) dirba pagal neterminuotą darbo sutartį, 11,7% - pagal terminuotą ir 3,1% - pagal patentą/verslo liudijimą/licenciją. Visą darbo dieną dirba 87,8% apklausos dalyvių, sutrumpintą darbo dieną – 4,3%.

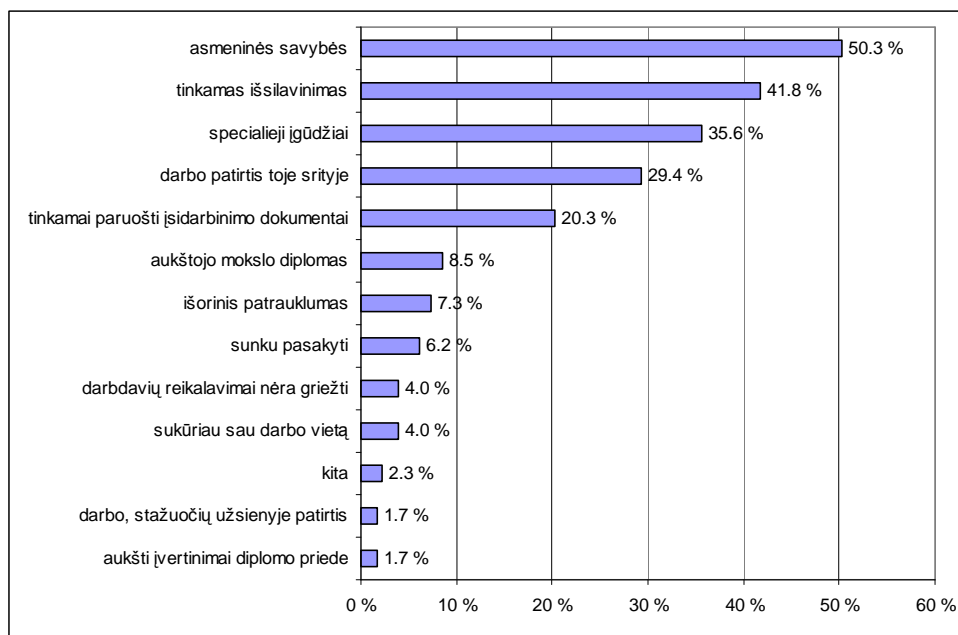
Apklausa parodė (žr. 2.30. pav.), kad tyrime dalyvavusiems KLVK absolventams būdingiausi darbo paieškos būdai – ryšiai ir pažintys (41,2%) bei spauda/internetas (39%). 13,6% darbo ieškojo per darbo biržą arba įdarbinimo agentūrą. Labai nedidelė dalis absolventų kreipėsi į įmonę, kurioje atliko praktiką (8,5%), dar mažiau (6,2%) savarankiškai iškėlė savo kandidatūrą ir vos 1 studentas kreipėsi pagalbos į kolegiją. Kadangi buvo galima pažymėti kelis atsakymo variantus, 2.30. paveiksle nurodytų procentų suma sudaro daugiau nei 100%.

Nors, apklausos dalyvių nuomone, ryšiai ir pažintys nėra svarbiausias veiksnys, lemiantis karjeros sėkmę Lietuvoje (žr. 2.26. pav.), vis dėlto didžioji dalis respondentų būtent taip ieškojo darbo. Be to, tyrimas parodė, jog daugelis respondentų naudojo ne pačius efektyviausius būdus. Šiuolaikiniai darbdaviai pageidauja iniciatyvių, veiklių darbuotojų, aktyviai ieškančių savo profesijos pritaikymo gyvenime, tuo tarpu darbo paieška per spaudą/internetą, darbo biržą ar agentūrą rodo asmens pasyvumą. Tik nedidelė dalis apklaustųjų naudojo pažangesnius darbo paieškos būdus: kreipėsi į įmonę, kurioje atliko praktiką arba savarankiškai iškėlė savo kandidatūrą.



2.30. pav. Respondentams būdingi darbo paieškos būdai

Atsakydami į klausimą apie veiksnius, padėjusius įsidarbinti, respondentai galėjo nurodyti daugiau nei vieną atsakymo variantą, todėl nurodytų procentų suma viršija 100%. Kaip rodo 2.31. paveikslas, daugiau nei pusė respondentų (50,3%) nurodė asmenines savybes, beveik pusė (41,8%)- tinkamą išsilavinimą. Kaip svarbūs veiksniai darbinantis paminėti specialieji įgūdžiai (35,6%) ir darbo patirtis toje srityje (29,4%). Nemaža dalis (20,3%) mano, kad įsidarbinti padėjo tinkamai paruošti įsidarbinimo dokumentai. Tik 8,5% apklausos dalyvių pažymėjo aukštojo mokslo diplomą kaip veiksnį, padėjusį ar padedantį rasti darbą. Kaip rodo apklausos rezultatai, mažiausiai reikšmės (1,7%) darbinantis turėjo aukšti įvertinimai diplomo priede bei darbo, stažuotčių užsienyje patirtis. Pastarieji veiksniai negalėjo turėti didelės įtakos jų įsidarbinimui todėl, kad labai maža respondentų dalis (10,4%) stažavosi ar mokėsi užsienyje arba gali pasigirti itin aukštais įvertinimais diplomo priede.

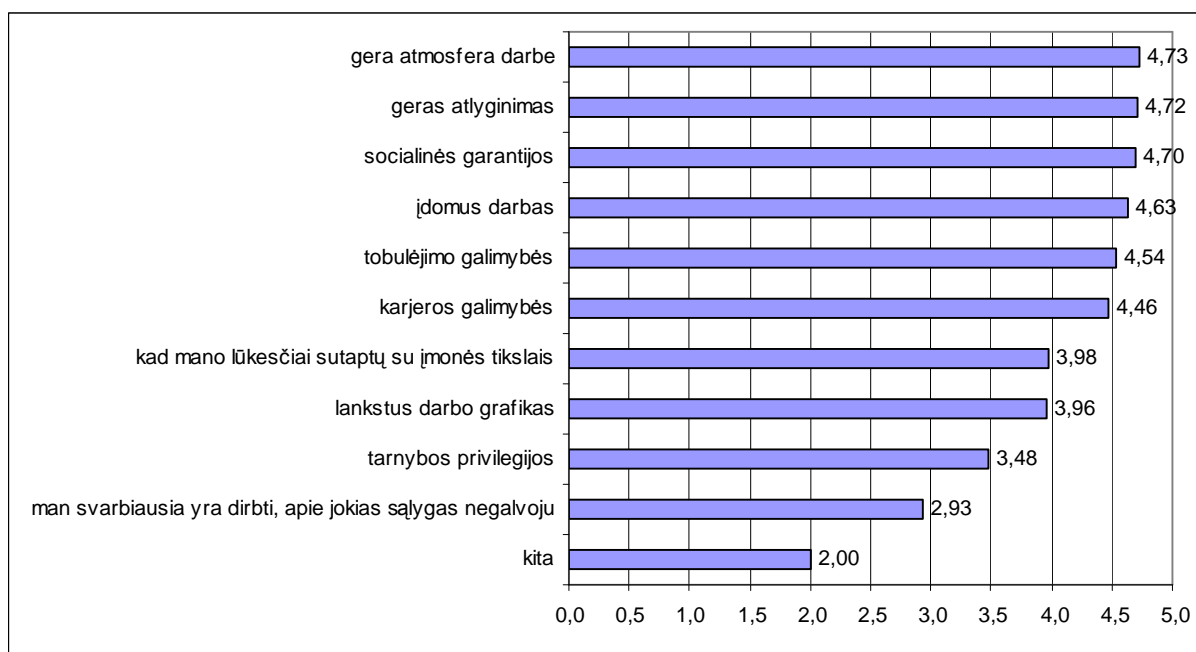


2.31. pav. Veiksniai, labiausiai padėję/padedantys respondentams įsidarbinti

Kreipiantis dėl darbo respondentams atrodė sudėtingiausia pokalbis su darbdaviu (3,51), nemažiau sudėtinga parašyti motyvacinį laišką (3,16), šiek tiek paprasčiau rašyti CV (2,59) (žr. 28 priedą).

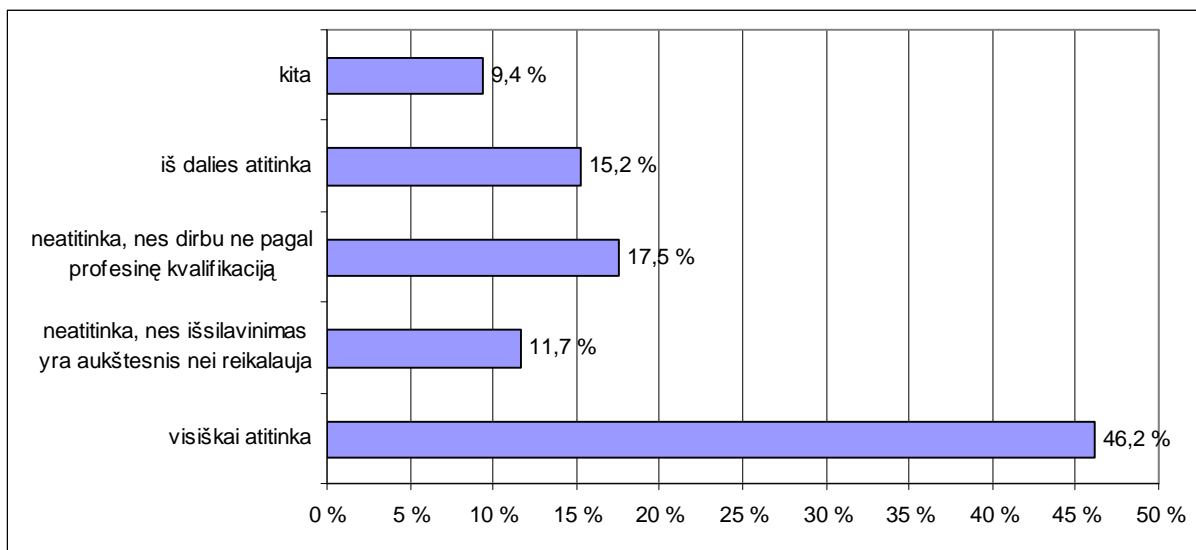
Siekiant išsiaiškinti, kas respondentams svarbiausia renkantis darbą, atsakymo variantai pateikti ranginėje skalėje ir užkoduoti: 5- labai svarbu, 4- lyg ir svarbu, 3- nei taip, nei ne, 2- lyg ir nesvarbu, 1- visai nesvarbu. Kuo didesnis skaičius ties atsakymo variantu, tuo jis respondentams svarbesnis. Susistemintus duomenis, paaiškėjo, kad renkantis darbą įtakos turi daug veiksnių (žr.

2.32. pav.). Kaip žinia, darbe žmogus ne tik dirba, bet ir didelę dalį laiko praleidžia kartu su kolegomis, t.y. bendrauja, dalinasi patyrimais, todėl visiškai natūralu, kad gera atmosfera darbe yra vienas svarbiausių veiksnių (4,73). Nemažiau svarbūs - geras atlyginimas (4,72) bei socialinės garantijos (4,70). Antra vertus, apklausos dalyvių atsakymai rodo, kad darbas jiems yra ne tik materialinės gerovės bei socialinio saugumo užtikrinimo, bet ir saviraiškos priemonė, nes įdomus darbas (4,63), tobulėjimo galimybės (4,54) ir karjeros galimybės (4,46) taip pat įvardyti kaip pakankamai svarbūs veiksniai renkantis darbą. Tačiau respondentai neturėjo aiškios nuomonės, kiek svarbu jiems yra asmeninių lūkesčių dermė su įmonės tikslais (3,98), lankstus darbo grafikas (3,96) ir tarnybos privilegijos (3,48), bet ir nepritaria teiginiui, jog jiems svarbiausia dirbti ir apie jokiais sąlygas negalvoti (2,93).



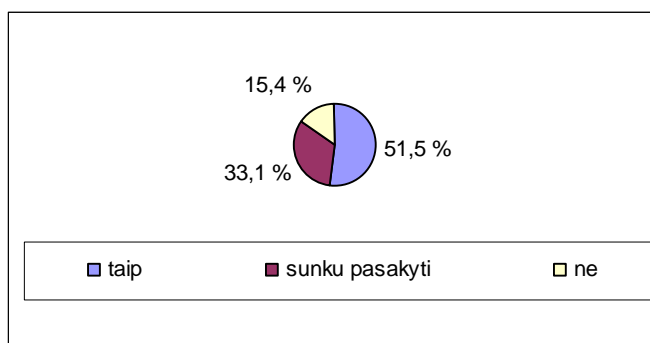
2.32. pav. Respondentams svarbiausi dalykai renkantis darbą (N=177)

Į klausimą dėl turimos kvalifikacijos atitikimo darbo vietos reikalavimams (žr. 2.33. pav.) beveik pusė respondentų (46,2%) atsakė, kad jų kvalifikacija visiškai atitinka darbo vietos reikalavimus, 15,2% - iš dalies atitinka. Rezultatai taip pat rodo, kad 17,5% tiriamųjų dirba ne pagal profesinę kvalifikaciją, o 11,7% apklausos dalyvių išsilavinimas aukštesnis nei reikalauja darbas. Darome išvadą, kad daugumai respondentų darbe pakanka arba iš dalies pakanka įgytos kvalifikacijos.



2.33. pav. Respondentų kvalifikacijos atitikimas darbo vietos reikalavimams (N=171)

Sėkminga adaptacija darbo rinkoje ir profesinė karjera priklauso ne tik nuo pasiekto žinių lygio ir įgytų gebėjimų, bet ir nuo darbdavio sudaromų galimybių bei paties individo motyvacijos nuolat tobulėti. Siekiant iširti apklausoje dalyvavusių kolegijos absolventų profesinio tobulinimosi perspektyvas darbo vietoje, respondentai buvo prašomi nurodyti, kaip dažnai (*visada, dažniausiai, nežinau, kartais, niekada*) ir kokios profesinio tobulinimosi formos vyrauja įmonėse, kuriose jie dirba bei įvardinti jiems priimtinausias. Apklausa parodė (žr. 29 priedą), kad dažniausiai profesinis tobulinimasis vyksta dalyvaujant kursuose ir seminaruose (3,59), savarankiškai studijuojant profesinę literatūrą (3,39) ir mokantis darbo vietoje (2,93). Kartais tobulinamasi kompiuterinių programų pagalba (2,76) arba neakivaizdžiai studijuojant aukštosiose mokyklose (2,21). Kadangi patiems respondentams priimtinausios tobulinimosi formos yra kursai/seminarai (49,9%), mokymasis darbo vietoje (15,5%) ir neakivaizdinės studijos aukštosiose mokyklose (10,7%) (žr. 30 priedą), galima teigti, kad profesinio tobulinimosi formos vyraujančios įmonėse ir priimtinausios patiems respondentams iš esmės sutampa.



2.34. pav. Respondentų nuomonė apie kvalifikacijos tobulinimo poreikį (N=169)

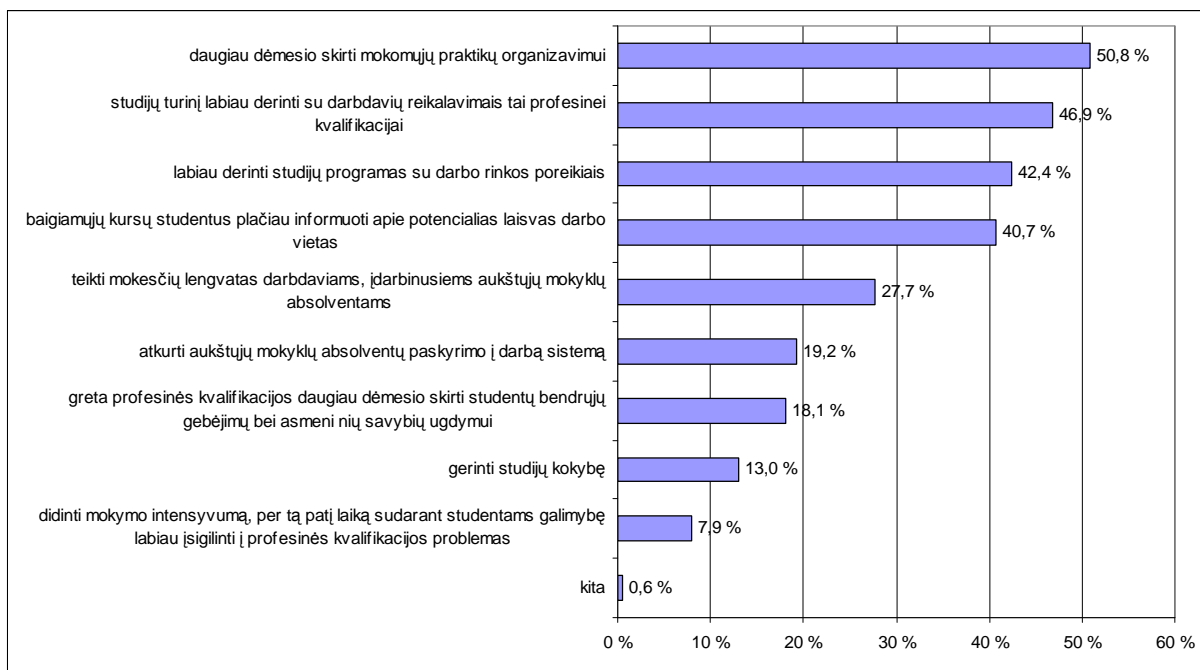
2.34. paveikslas rodo, kad šiuo metu savo kvalifikaciją norėtų tobulinti pusė apklausos dalyvių, 33,1% nežino ir 15,4% respondentų kvalifikacijos tobulinti nenorėtų. Siekdami kelti kvalifikaciją respondentai labiausiai pageidautų (žr. 2.35. pav.) finansų (7%), psichologijos (7%), buhalterinės apskaitos (6%), administravimo/vadybos/marketingo (6%) bei užsienio kalbos (5%) kursų. Jei palygintume respondentų atsakymus į klausimą, *Ko labiausiai nepakako studijų KLVK metu*, pastebėtume, kad būtent paminėtais tobulinimosi kursais jie bandytų gilinti stokojamas žinias, ugdytis trūkstamus gebėjimus bei asmenines savybes. Tokią išvadą leidžia daryti tai, kad vertindami studijas KLVK ir profesinį pasirengimą, respondentai nurodė, jog iš teorinių žinių jiems labiausiai trūksta profesinių, specialybės teisinių ir užsienio kalbos žinių; iš stokojamų praktinių gebėjimų paminėti profesiniai, vadovavimo/administravimo bei kontrolės ir rezultatų įvertinimo gebėjimai; o iš asmeninių savybių – kūrybiškumas, iniciatyvumas, punctualumas bei savalaikis darbų atlikimas (žr. atitinkamai 2.23. pav.; 2.22. pav.; 2.24. pav.).



2.35. pav. Respondentų pageidaujami kursai kvalifikacijai kelti (N=73)

Į klausimą, *Kas turėtų mokėti už aukštąjį mokslą įgijusių specialistų kvalifikacijos tobulinimą*, respondentų nuomonė išsiskyrė, t.y. trečdalis mano, kad dalį sumos turėtų mokėti įmonė, dalį – darbuotojas, kitas trečdalis mano, kad tik įmonė (žr. 31 priedą). Panašiai atsakymai pasiskirstė ir į klausimą, kokią dalį mokymosi išlaidų respondentai galėtų apmokėti patys: 38,3% galėtų apmokėti visas savo mokymosi išlaidas, 24,6% - pusę, 9% savo mokymosi išlaidoms apmokėti lėšų skirti negali (žr. 32 priedą).

Atsakydami į klausimą, *Kodėl studijų metu negavo darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių* (žr. 2.25. pav.), respondentai teigė, kad jiems trūko praktikos (37,3%), nėra glaudaus bendradarbiavimo tarp kolegijos ir įmonių (23,7%), o darbo rinkos reikalavimai keičiasi greičiau nei tobulinamos studijų programos (22%), todėl 2.36. paveiksle respondentų nurodytos priemonės, kuriomis būtų galima padėti kolegijų absolventams įsidarbinti, visiškai pagrįstos. Pusės apklausos dalyvių nuomone, pirmiausia, reikia skirti daugiau dėmesio praktikų organizavimui, labiau derinti studijų turinį su darbdavių reikalavimais profesinei kvalifikacijai įgyti, o studijų programas – su darbo rinkos poreikiais bei plačiau informuoti baigiamųjų kursų studentus apie potencialias laisvas darbo vietas. 2.36. paveiksle nurodytų procentų suma sudaro daugiau nei 100%, nes respondentai galėjo pažymėti po kelis atsakymo variantus.



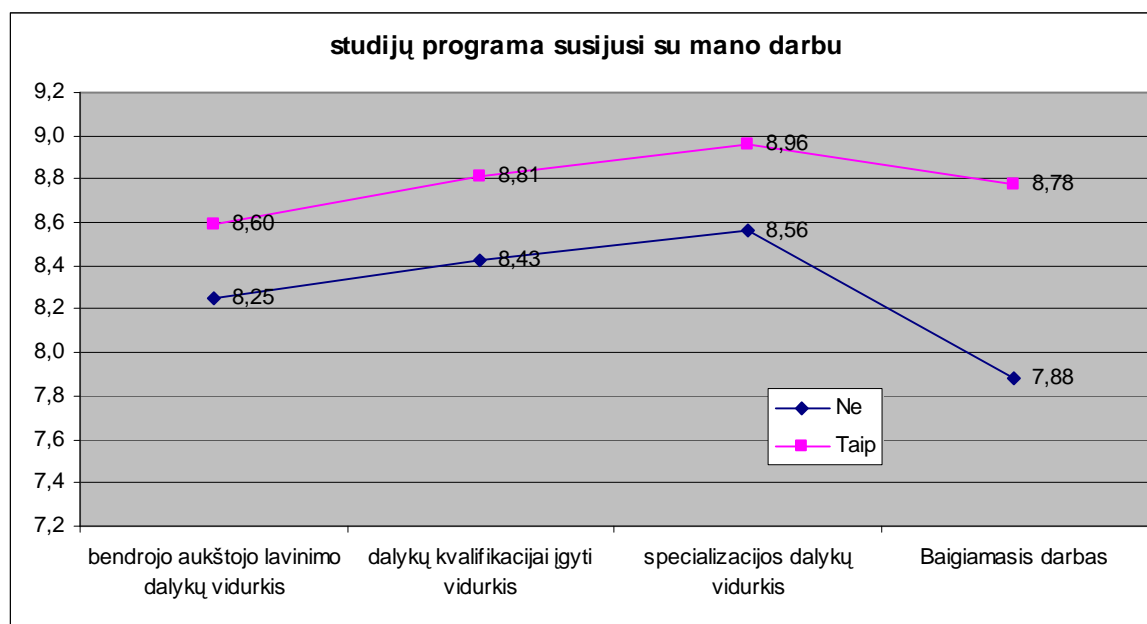
2.36. pav. Respondentų nurodytos priemonės kolegijos absolventų įsidarbinimui didinti

Hipotezių tikrinimas. Tyrimo pradžioje iškelta *pirmoji hipotezė*, kad Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai įgyja darbo rinkoje paklausią specialybę ir dauguma pagal ją įsidarbina/dirba. Klaipėdos verslo kolegijoje vykdomų vadybinio profilio studijų programų paklausa buvo pagrįsta 2.1. poskyryje, o tyrimo rezultatai patvirtino, kad dauguma apklausoje dalyvavusių šios studijų krypties absolventų (73,5% finansų, 50% draudimo vadybos ir 43,3% verslo vadybos studijų programų) dirba pagal įgytą specialybę (žr. 45. psl.).

Kaip teigia V. Čekanavičius ir G. Murauskas (2006), susisteminti duomenys ne tik leidžia lengviau suvokti tiriamą situaciją, bet ir padeda iškelti vieną ar kitą naują hipotezę. Tokiu būdu buvo iškeltos dar trys hipotezės (žr. įvadą), kurių tikrinimas pateikiamas žemiau.

Antroji hipotezė. Remiantis susistemintais duomenimis, daroma prielaida, kad studentai, dirbantys pagal pasirinktą studijų programą, yra labiau motyvuoti siekti žinių, lavinti specialiuosius gebėjimus (remiantis pažymių vidurkiais) už tuos, kurių studijų programa nėra susijusi su jų darbu

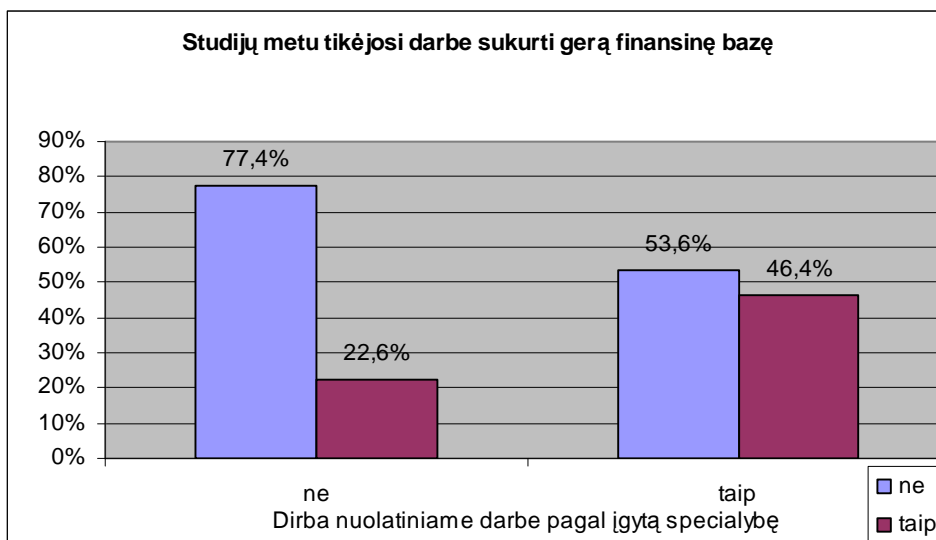
Išanalizavus absolventų, pasirinkusių ir nepasirinkusių atsakymo variantą *studijų programa susijusi su mano darbu* pažymių vidurkius, paaiškėjo, kad abiejų grupių visų dalykų pažymių vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi. Respondentų, kurių *studijų programa susijusi su darbu*, visų dalykų pažymių vidurkiai yra statistiškai reikšmingai aukštesni ($p < 0,05$) (žr. 2.37. pav.). Taigi antroji hipotezė pasitvirtino.



2.37. pav. Pasirinkusiųjų ir nepasirinkusiųjų atsakymo variantą *studijų programa susijusi su mano darbu* pažymių vidurkių palyginimas

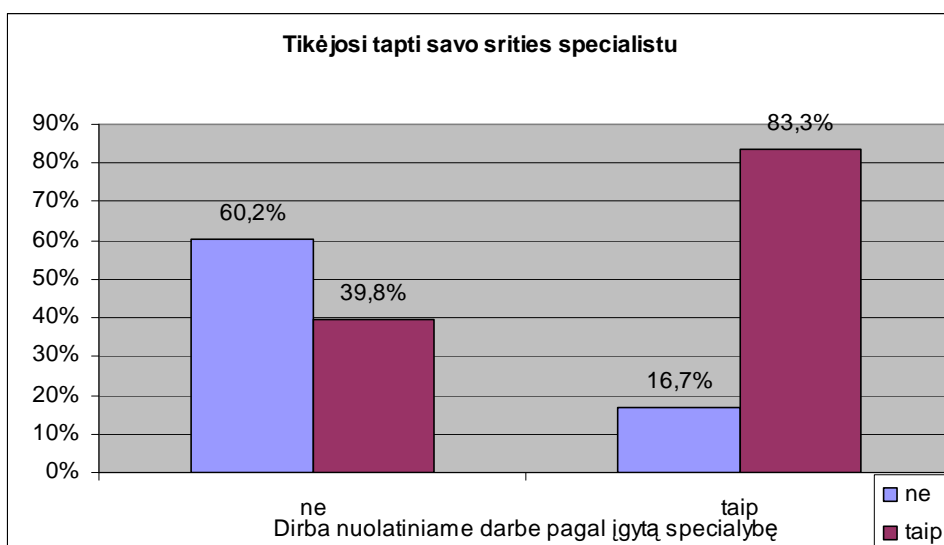
Trečioji hipotezė. Darome prielaidą, kad absolventai, kurie studijų KLVK metu kėlė sau karjeros tikslą (*tapti savo srities specialistu arba susikurti gerą finansinę bazę*), *dirba pagal įgytą specialybę*, ir atvirkščiai, tie, kurie studijų metu neturėjo preliminarus karjeros plano - *dirba ne pagal įgytą specialybę*.

Siekiant nustatyti, ar yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp teiginių *studijų KLVK metu tikėjaisi susikurti gerą finansinę bazę* ir *dirbu nuolatinį darbą pagal įgytą specialybę*, pritaikytas Pirsono chi-kvadratu kriterijus. Kadangi $p=0,001$, t.y. mažiau už 0,05, darome išvadą, kad tarp minėtų teiginių yra statistiškai reikšmingas ryšys. 2.38. paveikslas rodo, kad didesnė dalis (46,4%) respondentų, kurie tikėjosi susikurti gerą finansinę bazę, dirba nuolatiniam darbe pagal įgytą specialybę ir, atvirkščiai, dauguma (77,4%) tų, kurie nesitikėjo susikurti geros finansinės bazės nedirba nuolatiniam darbe pagal įgytą specialybę.



2.38. pav. Respondentų, siekusių susikurti gerą finansinę bazę ir dirbančių pagal specialybę, pasiskirstymas

Tokiu pat principu tikrinama, ar yra statistiškai reikšmingas ryšys tarp teiginių *studijų KLVK metu tikėjaisi tapti savo srities specialistu* ir *dirbu nuolatinį darbą pagal įgytą specialybę*. $p=0,000$, tai reiškia, kad tarp minėtų teiginių yra statistiškai reikšmingas ryšys. 2.39. paveikslas rodo, kad 83,3% respondentų, kurie tikėjosi tapti savo srities specialistais, dirba pagal specialybę.



2.39. pav. Respondentų, siekusių tapti savo srities specialistu ir dirbančių pagal specialybę, pasiskirstymas

Skaičiavimai taip pat parodė, kad iš tų respondentų, kurie nesitikėjo tapti savo srities specialistais, dauguma (52,9%) dirba ne pagal specialybę ($p=0,003$) (žr. 2.4. lentelę.). Taigi iškelta hipotezė, kad absolventai, kurie studijų KLVK metu kėlė sau karjeros tikslą, *dirba pagal įgytą specialybę*, ir atvirkščiai, tie, kurie studijų metu neturėjo preliminaraus karjeros plano, *dirba ne pagal įgytą specialybę*, pasitvirtino.

2.4. lentelė

Porinė dažnių lentelė tarp teiginių „Tapti savo srities specialistu ir nuolatinis darbas ne pagal įgytą specialybę“

Crosstab

			nuolatinis darbas ne pagal įgytą specialybę		Iš viso
			ne	taip	
tapti savo srities specialistu	ne	Resp. sk.	33	37	70
		%	30,8%	52,9%	39,5%
	taip	Resp. sk.	74	33	107
		%	69,2%	47,1%	60,5%
Iš viso		Resp. sk.	107	70	177
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Ketvirtoji hipotezė. Darome prielaidą, kad pažangesni absolventai įgijo pakankamai profesinei veiklai reikalingų žinių ir gebėjimų, prasčiau besimokiusiems jų trūko.

Prielaidai patikrinti skaičiuojamas Spirmeno (Spearman) koreliacijos koeficientas¹¹ tarp klausimo *Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai* ir pažymių. 2.5 lentelė rodo, kad minėtas klausimas su pažymiais nekoreliuoja ($p > 0,05$). Tai reiškia, kad tarp šių kintamųjų nėra tiesinės priklausomybės. Vadinasi negalima teigti, kad kuo labiau pakanka studijų metu įgyto profesinio pasirengimo, tuo aukštesni pažymių vidurkiai ir atvirkščiai.

2.5. lentelė

Spirmeno koreliacijos koeficientas tarp klausimo *Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai* ir pažymių vidurkių

Correlations

			bendrojo aukštojo lavinimo dalykų vidurkis	dalykų kvalifikacijai įgyti vidurkis	specializacijos dalykų vidurkis	Baigiamasis darbas
Spearman's rho	Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	r	-0,004	-0,095	-0,096	-0,133
		p	0,962	0,216	0,215	0,084

Pritaikius šioms duomenims ANOVA metodą, galima atsakyti į klausimą, ar tų studentų, kuriems studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *pakanka, daugiau pakanka negu nepakanka, daugiau nepakanka negu pakanka* ir *nepakanka* pažymių vidurkiai reikšmingai skiriasi. 2.6 lentelė rodo, kad statistiškai reikšmingai skiriasi dalykų kvalifikacijai įgyti pažymių vidurkiai ir baigiamųjų darbų vidurkiai.

2.6. lentelė

Vienfaktorinės dispersinės analizės (ANOVA) rezultatai

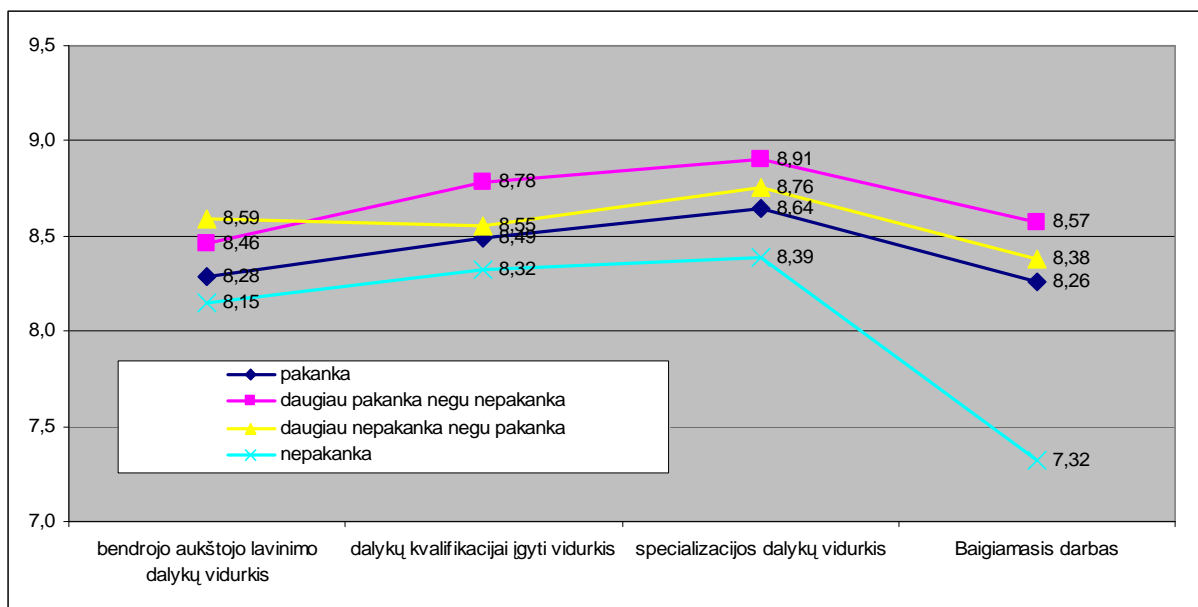
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
bendrojo aukštojo lavinimo dalykų vidurkis	Between Groups	3,750	3	1,250	2,070	0,106
	Within Groups	100,224	166	0,604		
	Total	103,974	169			
dalykų kvalifikacijai įgyti vidurkis	Between Groups	4,631	3	1,544	3,139	0,027
	Within Groups	81,642	166	0,492		
	Total	86,273	169			
specializacijos dalykų vidurkis	Between Groups	5,146	3	1,715	2,131	0,098
	Within Groups	133,640	166	0,805		
	Total	138,786	169			
Baigiamasis darbas	Between Groups	28,615	3	9,538	4,657	0,004
	Within Groups	339,997	166	2,048		
	Total	368,612	169			

¹¹ Spirmeno koreliacijos koeficientas – ranginių kintamųjų tiesinės priklausomybės matas. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika ir jos taikymai.II*. Vilnius:TEV, p. 33.

Dalykų kvalifikacijai įgyti pažymių vidurkiai statistiškai reikšmingai skiriasi tarp tų respondentų, kuriems *nepakanka* studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai ir tų, kuriems *daugiau pakanka negu nepakanka* (žr. 33 priedą). Tie, kurie teigė, kad jiems *daugiau pakanka negu nepakanka*, dalykus kvalifikacijai įgyti mokėsi geriau (t.y. jų pažymių vidurkiai statistiškai reikšmingai aukštesni) už tuos, kurie teigė, kad jiems *nepakanka*.

Baigiamųjų darbų pažymiai yra geresni tų respondentų, kurie teigė, kad studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *daugiau pakanka negu nepakanka* arba *daugiau nepakanka negu pakanka* nei respondentų, teigusiu, jog jiems studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *nepakanka*. 2.40. paveiksle matyti, kad žemiausi visų dalykų ir baigiamojo darbo pažymių vidurkiai yra tų respondentų, kuriems studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *nepakako*.

Taigi nors tiesinės priklausomybės tarp pakankamo pasirengimo profesinei veiklai ir pažymių nėra, vis dėlto, geriau besimokantys absolventai dažniau teigiamai vertino studijų KLVK metu įgytą pasirengimą, nei prasčiau besimokiusieji.



2.40. pav. Skirtingai atsakiusių į klausimą *ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai* pažymių vidurkių palyginimas

IŠVADOS

Teorinės tyrimo išvados. Išanalizavus aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygojančius veiksnius ir procesus bei Klaipėdos verslo kolegijos veiklos priemones, stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje, pateikiamos išvados. Neuniversitetinės aukštosios mokyklos absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygoja:

- Įvairūs veiksniai ir procesai, susiję su Lietuvos aukštojo neuniversitetinio mokslo sistemos pokyčiais, darbo rinkos tendencijomis, šalies ekonomine situacija.
- Darbo rinkos poreikius atitinkantis profesinis pasirengimas, nuolatinis tobulinimas/is, darbo jėgos mobilumas, asmeninės individo savybės ir kt.
- Profesinis rengimas, kuris ugdo asmens gebėjimus, žinias, darbo įgūdžius, suteikia ir nuolat palaiko jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kompetencijas, leidžiančias prisitaikyti prie mokslinės techninės pažangos ir aštrėjančios konkurencijos visose ekonominėse veiklose.
- Besikeičiantis visuomenės požiūris į aukštąjį neuniversitetinį mokslą: aukštojo neuniversitetinio mokslo vertinimas tampa pozityvesnis dėl pagerėjusios kolegijų materialinės bazės, didesnio pedagogų, turinčių praktinio darbo patirties rinkos sąlygomis, skaičiaus, didesnio dėmesio praktiniams dalykams ir kt.
- Visuomenėje vykstantys socialiniai pokyčiai, kurie koreguoja žmogaus karjeros sampratą, sąlygoja karjeros planavimo ir valdymo sudėtingumą, bendrųjų ir specialiųjų profesinių gebėjimų santykį, jų tobulinimą ir plėtrą.
- Individo kvalifikacija ir, ypač, kompetencija bei jos plėtojimo potencialas, kurie lemia jo gebėjimą prisitaikyti prie nuolat kintančio veiklos pasaulio poreikių.
- Individo strateginė veikla projektuojant profesinę karjerą, t.y. aiškaus tikslo turėjimas, asmeninėmis savybėmis bei specialiaisiais gebėjimais pagrįstas specialybės pasirinkimas, kurie aktyvina individo vidinę motyvaciją siekti žinių, ugdytis profesinius ir bendruosius gebėjimus bei aktyvi darbo paieška.
- Klaipėdos verslo kolegijos vykdoma regiono darbo rinkos analizė, paklausių specialybių prognozavimas, studijų programų rengimas ir regiono ūkio bei kvalifikacijų poreikių tenkinimas.
- Klaipėdos verslo kolegijos akademinio personalo pedagoginė ir dalykinė kompetencija.

- Klaipėdos verslo kolegijos bendradarbiavimo su veiklos pasaulio atstovais formų įvairovė ir abipusė nauda.
- Stojančiųjų į Klaipėdos verslo kolegiją akademinio pasirengimo lygis, vidinė motyvacija bei karjeros projektavimo įgūdžiai.

Praktinės tyrimo išvados. Atlikus tyrimą ir išanalizavus gautus rezultatus apie apklausoje dalyvavusių 2003-2006 metų vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų integravimosi į darbo rinką galimybes, jas skatinančius ir ribojančius veiksnius, galima daryti tokias išvadas (išvados taikomos tik tiriamajai imčiai):

- KLVK išugdė pakankamas arba iš dalies pakankamas vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų profesines kompetencijas: 47,5% (iš jų 73,5% finansų, 50% draudimo vadybos ir 43,3% verslo vadybos studijų programų) tyrime dalyvavusių absolventų dirba nuolatiniame darbe pagal įgytą specialybę; 39,5% apklausos dalyvių dirba nuolatiniame darbe ne pagal specialybę.
- Viena sėkmingos integracijos į darbo rinką prielaidų yra stojančiojo karjeros plano kūrimas, kurio tikslingas įgyvendinimas garantuoja sėkmingą įsitvirtinimą darbo rinkoje. Beveik pusė (49,4%) (daugiausia neakivaizdinio skyriaus) į KLVK stojusių respondentų turėjo aiškų tikslą, žinojo, kokių žinių ir gebėjimų jiems reikia dirbant, ir šie jų lūkesčiai buvo visiškai patenkinti studijų metu: 36,5% respondentų studijos visiškai pateisino jų lūkesčius, 12,9% pasiekė daugiau nei tikėjosi. Kita dalis (45,3%) (daugiausia dieninės studijų formos) į KLVK stojusių respondentų neturėjo aiškaus tikslo karjeros atžvilgiu, nes neturėjo vizijos, kokių žinių ir gebėjimų jiems prireiks būsimajame darbe: 24,7% respondentų iš studijų tikėjosi daugiau, 20,6% negali atsakyti, ar studijos pateisino jų lūkesčius.
- Apklausos dalyviai išsiskiria motyvuotu studijų programų pasirinkimu (siekimas tapti srities specialistais, susikurti gerą finansinę bazę, siekti vadovo karjeros), todėl renkantis studijų kryptį, labiausiai domėtasi būsimosios profesijos pritaikymu ir jos įgijimo galimybėmis. Vis dėlto tyrime dalyvavę absolventai neturi pakankamų profesinės karjeros projektavimo įgūdžių, nes išryškėjo mažas domėjimasis darbo rinkos padėtimi ir tendencijomis regione/šalyje, specialybių paklausa, būsimosios profesijos privalumais ir trūkumais, karjeros galimybėmis bei darbo užmokesčiu pagal būsimąją profesiją.
- KLVK respondentams sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje lemia profesinės žinios, aukštasis išsilavinimas ir praktinis pasirengimas. Kaip pakankamai svarbūs veiksniai įvardijami naudingi

asmeniniai ryšiai ir asmeninės savybės. Mažiausiai profesinę karjerą sąlygojantis veiksnys respondentams yra konkreti aukštoji mokykla.

- Profesinės kompetencijos, bendrųjų gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymui įtakos turi naujų, asmeninę iniciatyvą ir aktyvų mokymą/si skatinančių metodų taikymas bei partneriški santykiai tarp mokymo/si proceso dalyvių. KLVK studijų procesui labiau būdingi tradicinio mokymo/si požymiai (dėstytojo nurodymai, individualus darbas, pasyvūs studentai, turinio dominavimas, tiesioginių faktų mokymas/is), visa tai sąlygoja studijų procese ugdomų profesinių žinių, universaliųjų gebėjimų ir asmeninių savybių stoką.
- KLVK vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai pasižymi asmeninėmis savybėmis ir bendraisiais gebėjimais, būdingais vadybinės krypties specialybėse: atsakingumas (78,4%), noras tobulėti (78,0%), savarankiškumas (76,7%), tikslo turėjimas ir jo siekimas (60,8%), komunikabilumas (60,5%), ir kt. Iniciatyvumas ir užsienio kalbos žinojimas, pageidautini šiuolaikinėje darbo rinkoje, tačiau KLVK absolventams šių gebėjimų ir asmeninių savybių labiausiai trūksta.
- Pagrindiniai veiksniai, labiausiai įtakojantys KLVK respondentų sėkmingą įsidarbinimą: asmeninės savybės (50,3%) (atsakingumas, noras tobulėti, savarankiškumas, tikslo siekimas ir komunikabilumas), tinkamas išsilavinimas (41,8%), specialieji įgūdžiai (35,6%) ir darbo patirtis toje srityje (29,4%).
- Dauguma respondentų (72%) kaupė darbo patirtį iki studijų ir studijų metu, tokiu būdu lavindami įsidarbinimo įgūdžius ir įgydami konkurencinį pranašumą: 58,5% profesinę veiklą pradėjo prieš studijas, 13,5% - studijų metais, 12,9% - iškart po studijų. 6,4% ne iš karto rado darbą ir 3% iki šiol nedirba dėl tokių pagrindinių priežasčių: netenkinantis darbo užmokestis, pernelyg aukšti darbdavių reikalavimai, naudingų pažinčių stoka ir noras dirbti pagal specialybę. Kitos (37,5%) sėkmingą įsidarbinimą ribojančios priežastys: mažas vaikas, darbas užsienyje, nerastas tinkamas darbas, nenoras dirbti pagal terminuotą darbo sutartį, nepasitikėjimas savo jėgomis.
- Apklaustos dalyvių profesinis pasirengimas KLVK buvo tinkamas arba iš dalies tinkamas profesinei veiklai plėtoti. Beveik trečdaliui (27,6%) apklaustųjų visiškai pakako pasirengimo profesinei veiklai. 64,4% respondentų, kuriems nors kiek nepakako pasirengimo, išskyrė praktinio pasirengimo stoką (ypač žinių taikymo praktikoje įgūdžių ir profesinių gebėjimų). 12,4% apklaustos dalyvių trūko teorinių žinių (ypač profesinių, specialybės teisinių ir

specialybės užsienio kalbos). 8,5% respondentų, stokojančių asmeninių savybių, pabrėžė kūrybiškumo, iniciatyvumo, punctualumo ir savalaikio darbų atlikimo gebėjimo stoką.

- Apklaustos dalyviai KLVK įgijo pakankamą arba iš dalies pakankamą kvalifikaciją sėkmingai konkuruoti profesinėje srityje: 46,2% turima kvalifikacija visiškai atitinka darbo vietos reikalavimus, 15,2% - iš dalies atitinka; 11,7% apklaustos dalyvių išsilavinimas aukštesnis nei reikalauja darbas; 17,5% tiriamųjų dirba ne pagal profesinę kvalifikaciją.
- KLVK respondentai išskiria esminius trukdžius, stabdančius sėkmingą darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių įgijimą: 23,7% apklaustos dalyvių reikia daugiau praktikos, glaudesnio bendradarbiavimo tarp švietimo institucijos ir įmonių; 22% respondentų stebi spartesnę darbo rinkos reikalavimų kaitą, nei studijų programų tobulinimą, 11,3% respondentų švietimo ir darbo pasaulio reikalavimai iš esmės sunkiai suderinami.
- Respondentų nurodytos priemonės, kurios padėtų kolegijų absolventams lengviau įsidarbinti: didesnis dėmesys praktikų organizavimui (taip mano pusė apklaustos dalyvių), efektyvus studijų turinio derinimas su darbdavių reikalavimais profesinei kvalifikacijai įgyti, baigiamųjų kursų studentų informavimas apie potencialias laisvas darbo vietas.
- Populiariausias darbo paieškos būdas – ryšiai ir pažintys. Taip darbo ieškojo 41,2% apklaustos dalyvių. Dalis respondentų naudojo ne pačius efektyviausius darbo paieškos būdus: spauda/internetas (39%); darbo birža/įdarbinimo agentūra (13,6%). Nedidelė dalis apklaustųjų naudojo pažangesnius darbo paieškos būdus: 8,5% kreipėsi į įmonę, kurioje atliko praktiką, 6,2% savarankiškai iškėlė savo kandidatūrą ir vos vienas absolventas kreipėsi pagalbos į kolegiją.
- KLVK respondentų darbo pasirinkimą labiausiai lemiantys veiksniai yra gera atmosfera darbe, geras atlyginimas bei socialinės garantijos. Pakankamai svarbu renkantis darbą yra įdomus darbas, tobulėjimo ir karjeros galimybės. Darbo pasirinkimą mažai įtakojančiais veiksniais KLVK respondentai laikė asmeninių lūkesčių dermę su įmonės tikslais, lankstų darbo grafiką ir tarnybos privilegijas.
- Viena sėkmingos konkurencijos darbo rinkoje prielaidų yra paties individo motyvacija nuolat tobulėti. Daugiau kaip pusė apklaustos dalyvių (51,5%) profesinę kompetenciją keltų tobulindami kvalifikaciją finansų, psichologijos (atitinkamai po 7%), buhalterinės apskaitos, administravimo/vadybos/marketingo (po 6%) ir užsienio kalbos (5%) srityse; 33,1% respondentų nėra apsisprendę kelti kvalifikacijos; 15,4% respondentų nejaučia poreikio kelti kvalifikaciją.

- Prie sėkmingo absolventų integravimosi į darbo rinką prisideda ir darbdaviai, suteikdami darbuotojams galimybę nuolat tobulėti profesinėje srityje. Apklauskos duomenimis, pagrindinės respondentų darbe vyraujančios profesinio tobulinimosi formos yra kursai ir seminarai, savarankiškas profesinės literatūros studijavimas ir mokymasis darbo vietoje. Kadangi patiems respondentams priimtinausios tobulinimosi formos yra kursai/seminarai (49,9%), mokymas/is darbo vietoje (15,5%) ir neakivaizdinės studijos aukštosiose mokyklose (10,7%), galima teigti, kad įmonėse vyraujančios ir darbdaviams bei patiems respondentams priimtinausios profesinio tobulinimosi formos iš esmės sutampa.
- Tarp įsitvirtinimą darbo rinkoje ribojančių veiksnių ryškus nepasitenkinimo atlyginimu veiksnys: pusės apklaustųjų (50,2%) (dominuoja vyriškosios lyties respondentai) netenkina gaunamas atlyginimas; 40,8% respondentų (labiau moteriškosios lyties) gaunamas atlyginimas tenkina.

Hipotezių išvados. Tyrimo duomenų analize patikrinus šiame darbe iškeltas hipotezes, gautos tokios hipotezių išvados:

- Apklausoje dalyvavę Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventai įgijo darbo rinkoje paklausią specialybę ir dauguma pagal ją įsidarbino/dirba (73,5% finansų, 50% draudimo vadybos ir 43,3% verslo vadybos studijų programų respondentų). Tačiau nepakankamas tiriamųjų imties tūris ir netikimybinė atranka neleidžia šių išvadų taikyti visai populiacijai.
- Respondentų, kurių *studijų programa susijusi su darbu*, visų dalykų pažymių vidurkiai yra statistiškai reikšmingai aukštesni, vadinasi, studentai, dirbantys pagal pasirinktą studijų programą, yra labiau motyvuoti siekti žinių, lavinti specialiuosius gebėjimus nei tie, kurių studijų programa nėra susijusi su jų darbu.
- Dauguma respondentų, kurie studijų KLVK metu kėlė sau karjeros tikslą (dominuojantys karjeros tikslai - *tapti savo srities specialistu* (60,5%) ir *susikurti gerą finansinę bazę* (33,9%)), dirba pagal įgytą specialybę, ir atvirkščiai, tie, kurie studijų metu neturėjo preliminarus karjeros plano, dirba ne pagal įgytą specialybę.
- Prielaida, kad kuo aukštesni pažymių vidurkiai, tuo labiau pakanka studijų metu įgyto profesinio pasirengimo, ir atvirkščiai, nepasitvirtino. Tarp šių kintamųjų tiesinės priklausomybės nėra.

- Dalykų kvalifikacijai įgyti pažymių vidurkiai statistiškai reikšmingai aukštesni tų respondentų, kuriems studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *daugiau pakanka negu nepakanka* nei respondentų, kuriems jo *nepakanka*. Baigiamųjų darbų pažymiai taip pat yra geresni tų respondentų, kurie teigė, jog studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *daugiau pakanka negu nepakanka* arba *daugiau nepakanka negu pakanka* už respondentų, teigusių, kad jiems studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai *nepakanka*. Taigi pastarosios grupės respondentų visų dalykų ir baigiamojo darbo pažymių vidurkiai yra žemiausi.

REKOMENDACIJOS

Apibendrinus tyrimo išvadas ir remiantis darbo kolegijoje patirtimi, pateikiamos šios rekomendacijos Klaipėdos verslo kolegijos vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsidarbinimo galimybių stiprinimui:

- Prieš pasirinkdami studijų kryptį ar programą, studentai nesidomi arba mažai domisi tendencijomis regiono/šalies darbo rinkoje, specialistų paklausos prognozėmis, būsimosios profesijos privalumais, trūkumais ir reikalingais gebėjimais. Tai rodo šios informacijos trūkumą bei ribotą jos sklaidą tarp stojančiųjų. Be to, pabaigę studijas absolventai, jų karjeros pradiniam etape – darbo paieškoje – pasigenda informacijos apie efektyviausius darbo paieškos būdus, įsidarbinimo dokumentų rengimą ir pan. Ieškant būdų ir priemonių kaip padėti studentams įgyti svarbiausių žinių, įgūdžių ir gebėjimų savo karjeros planavimui ir vystymui nuolat kintančiomis švietimo ir veiklos pasaulio galimybių ir reikalavimų sąlygomis, rekomenduojama: (a) *mokymo įstaigai (KLVK)*: steigti KLVK karjeros centrą, kuris, teikdamas praktinę reikšmę turinčias paslaugas (karjeros „mugės“, pagalba darbinantis, informacija apie laisvas darbo vietas, darbo ieškančius studentus ir absolventus, pan.) supažindintų studentus su darbo rinkos poreikiais bei perspektyvomis; įtraukti į studijų programas jaunimo ugdymo karjerai arba integravimosi į veiklos sistemą tematikos kursus; integruoti į dėstomų dalykų modulius mokymo/si metodus, ugdančius bendruosius gebėjimus; kasmet bendru sutarimu nustatytą dieną organizuoti kolegijos absolventų susitikimą, kuris, tapęs tradiciniu, užtikrintų kolegijos ryšio su absolventais palaikymą, sudarytų sąlygas kolegijos bendruomenei dalytis informacija, teikti siūlymus bei rekomendacijas. (b) *darbdaviams ir socialiniams partneriams*: informuoti akademinį jaunimą apie situaciją darbo rinkoje: rengti „atvirų durų“ dienas įmonėse; bendradarbiauti organizuojant karjeros dienas kolegijoje, atliekant darbo rinkos analizės tyrimus, kt.; teikti kolegijai informaciją apie galimas darbo vietas įmonėse; aktyviai dalyvauti realizuojant studijų procesą kolegijoje: teikti rekomendacijas sudarant studijų programas ir specializacijas; bendradarbiauti su kolegijos pedagogais informuojant juos apie rinkos pokyčius bei tendencijas, kvalifikacijų kaitą. (c) *studentams ir absolventams*: nuolat domėtis darbo rinkos tendencijomis, aktyviai dalyvauti akademiniam jaunimui darbdavių organizuojamuose informacinio pobūdžio renginiuose; bendradarbiaujant su kolegija bei potencialiais darbdaviais, dalyvauti užsakomuosiuose tyrimuose, ugdyti savyje bendruosius gebėjimus (iniciatyvumą, kūrybiškumą, novatoriškumą ir pan.).

- Remiantis tyrimo rezultatais, praktinio pasirengimo, kaip vieno svarbiausių sėkmingos profesinės veiklos veiksnių, studijų procese trūksta labiausiai. Ypatingai akcentuojama žinių taikymo praktikoje įgūdžių ir profesinių gebėjimų stoka, todėl rekomenduojama: (a) *mokymo įstaigai (KLVK)*: efektyviau išnaudoti praktiniam mokymui skirtą laiką modeliuojant ir analizuojant realias situacijas; bendradarbiauti kolegijos dėstytojams rengiant atskirų dalykų modulius, siekiant integruoti dėstomus dalykus (galimas dėstymas tandemu, pvz., tos pačios temos analizavimas per vadybos/ekonomikos ir užsienio kalbos paskaitas); efektyviau vykdyti praktikas: organizuoti įmonėse ne tik ikidiplominės, bet ir mokomosios bei pažintinės praktikos atlikimą. (b) *darbdaviams ir socialiniams partneriams*: lanksčiau organizuoti studentų praktikų atlikimą įmonėse, suteikti galimybę studentams atlikti praktiką keliose įmonėse; teikti kolegijai užsakomuosius tyrimus. (c) *studentams ir absolventams*: rinkti duomenis įmonėse praktikų metu, juos sisteminti, analizuoti, lyginti; aktyviai dalyvauti kolegijos vykdomuose taikomuosiuose tyrimuose.
- Tyrimo rezultatai parodė, kad daliai respondentų nepakako profesinių teorinių žinių, ypač teisės, užsienio kalbos, darbo kompiuteriu žinių bei įgūdžių. Šiai dienai vadybos ir verslo administravimo studijų krypties studijų programose minėti dalykai priskirti prie bendrojo aukštojo lavinimo dalykų. Siekiant suteikti studentams galimybę įgyti žinių ir gebėjimų, kurių jiems reikia pagal specialybę, rekomenduojama: (a) *mokymo įstaigai (KLVK)*: bendrojo aukštojo lavinimo dalykus (užsienio kalbą, informacines technologijas, teisę ar/ir psichologiją) priartinti prie konkrečios studijų krypties ar/ir programos ir dėstyti kaip dalykus kvalifikacijai įgyti, t.y. specialybės užsienio kalbą, specialybės informacines technologijas, specialybės psichologiją, specialybės teisę; plėsti laisvai pasirenkamų dalykų sąrašą, skiriant papildomai valandų pageidaujamų dalykų moduliams. (b) *darbdaviams ir socialiniams partneriams*: sudaryti sąlygas jauniems darbuotojams kelti kvalifikaciją, bent dalinai apmokant išlaidas. (c) *studentams ir absolventams*: savarankiškai kelti kvalifikaciją; aktyviai dalyvauti kolegijos vykdomose apklausose, reikšti savo nuomonę, teikti siūlymus studijų proceso tobulinimui.
- Profesinės kompetencijos, bendrųjų gebėjimų ir asmeninių savybių ugdymas glaudžiai susijęs su mokymo metodais ir moderniu mokymo/si procesu. Daugumos respondentų teigimu, studijų procesui KLVK labiau būdingi tradicinio mokymo/si požymiai (dėstytojo nurodymai, individualus darbas, pasyvūs studentai, turinio dominavimas, tiesioginių faktų mokymasis), kurie sąlygoja respondentų nurodytų žinių, gebėjimų ir asmeninių savybių stoką. Siekiant ugdyti trūkstamas kompetencijas bei gebėjimus, rekomenduojama: (a) *mokymo įstaigai (KLVK)*:

dėstytojams pereiti nuo tradicinių, didaktiškai organizuotų mokymosi santykių prie naujų, skatinančių asmeninę iniciatyvą, aktyvų mokymąsi, asmeninių, veiklos bei socialinių gebėjimų ugdymą, santykių; modernizuoti mokymo/si procesą, dalykų modulius atnaujinant ir papildant naujais mokymo metodika; nuolat kelti KLVK nuolatinių dėstytojų dalykinę ir pedagoginę kompetenciją. (c) *studentams ir absolventams*: studijų metu ugdyti asmeninę iniciatyvą, padėti kurti studento ir dėstytojo partnerystę grįstus santykius.

LITERATŪRA

1. Albrechtas, J. (2005). Specialistų su aukštuoju išsilavinimu pasiūlos Lietuvoje retrospektyva. *Šiuolaikinių Europinių aukštojo mokslo plėtros tendencijų iššūkiai Lietuvos aukštojo mokslo sistemai*. Tarptautinės mokslinės-praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. [Klaipėda, 2005 m. vasario 25 d.]. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, p. 22-28.
2. Aukštosios mokyklos 2003-2006 m. ataskaitos: ŠV-01 Metinė 2003-11-13; 2005-01-07; 2006-01-20; 2006-11-14.
3. Bražiūnas, G. (2005). Dvipakopė studijų sistema Europos aukštosiose neuniversitetinėse mokyklose. *Šiuolaikinių Europinių aukštojo mokslo plėtros tendencijų iššūkiai Lietuvos aukštojo mokslo sistemai*. Tarptautinės mokslinės-praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. [Klaipėda, 2005 m. vasario 25 d.]. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, p. 45-50.
4. Chao, C. (2005). Toward full participation in management consulting practice. Experiences of recent college graduates. [Internete, **EMERALD**]. [žiūrėta 2007-01-27]. Prieiga per internetą:
<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&hdAction=lnkhtml&contentId=848187>
5. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika ir jos taikymai. II*. TEV. Vilnius.
6. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2006). *Statistika ir jos taikymai. I*. TEV. Vilnius.
7. Grigienė, G. (1999) Ugdymo kvalifikacijų struktūra ir darbo rinkos poreikiai socialinės kaitos procese. *Socialinė – psichologinė adaptacija ir švietimo sistema 2 knyga*. Mokslinių straipsnių rinkinys, profesinio rengimo tyrimai. Kaunas.
8. Gudaitytė, D. (2000). *Aukštojo mokslo tapimo masiniu reiškiniu ypatumai: pasaulinės tendencijos ir jų projekcija į Lietuvą. Daktaro disertacija*. Kaunas.
9. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L., Macaitienė, R., Eitutytė, D. (2002). *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
10. Ilgalikė Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtotės iki 2015 metų strategija. Lietuvos mokslas. Kn. 41. (2002). Vilnius.
11. Kardelis, K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Trečiasis leidimas. Šiauliai.

12. Kučinskienė, R., Anušienė, B., Pevcevičiūtė, S. (2000). *Darbo paieškos vadovas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
13. Kučinskienė, R. (2003). Karjeros rinkimosi racionalumo metodologinis pagrindimas. *Organizacijų vadyba*, Nr. 25.
14. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija. Monografija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
15. Laužackas, R., Danilevičius, E., Gurskienė, O. (2004). *Profesinio rengimo reforma Lietuvoje: parametrai ir rezultatai*. Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla.
16. Laužackas, R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Kaunas.
17. Lepaitė, D. (2003). *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. Monografija. Kaunas: Technologija.
18. Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. 2000 m. kovo 21 d. Nr. VIII-1586. Vilnius.
19. *Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų ir absolventų sociologinis tyrimas*. (2003). Vilnius.
20. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
21. Liukinevičienė, L. (2003). *Regioninis universitetas: studijos ir karjera*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
22. Markevičienė, A. (2001). Paslaugų universiteto veiklos ypatumai mokymosi paradigmos kontekste. *Lietuvos mokslas ir pramonė. Partnerystė vardan ateities. Aukštojo mokslo sistemos ir didaktika*. Konferencijos pranešimų medžiaga. Kauno Technologijos Universitetas, p. 239-244.
23. Martin, P., Chapman, D. (2006). An exploration of factors that contribute to the reluctance of SME owner-managers to employ first destination marketing graduates [Internete, **EMERALD**]. [žiūrėta 2007-01-27]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&hdAction=lnkhtml&contentId=1541876>
24. Martinkus, B., Neverauskas, B., Sakalas, A. (2002). *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas: Monografija*. Kaunas: Technologija.
25. Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., Guile, D. Higher Education and Graduate Employability (Winter 03). *Prospects* [žiūrėta 2007-01-21]. Prieiga per internetą: <http://www.prospects.ac.uk/>

26. Misiūnas, M. (1999). Aukštesniosios mokyklos veiklos tobulinimas diegiant kokybės laidavimo sistemos elementus. *Socialinė-psichologinė adaptacija ir švietimo sistema, 2 knyga*.
27. Misiūnas, M., Tūtlys, V. (2003). *Neuniversitetinių studijų kokybės užtikrinimo sistemos kūrimo teoriniai ir praktiniai aspektai // Studijų kokybės užtikrinimo sistemos modeliavimas pasaulinės patirties kontekste*. Konferencijos medžiaga. [2003 m. lapkričio 20 d.]. Vytauto Didžiojo Universitetas, p. 55-68.
28. Orenienė, R. (1999). Šiuolaikinė darbo rinkos dalyvių konsultavimo būklė Lietuvoje. *Socialinė – psichologinė adaptacija ir švietimo sistema 2 knyga*. Mokslinių straipsnių rinkinys, profesinio rengimo tyrimai. Kaunas.
29. Pocius, A., Zabarauskaitė, R. (2005). Aukštųjų neuniversitetinių mokyklų absolventų padėties darbo rinkoje įvertinimas. *Šiuolaikinių Europinių aukštojo mokslo plėtros tendencijų iššūkiai Lietuvos aukštojo mokslo sistemai*. Tarptautinės mokslinės-praktinės konferencijos pranešimų medžiaga. [Klaipėda, 2005 m. vasario 25 d.]. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, p. 173-178.
30. Pundzienė, A., Dienys, V. (2002). Darbas ir mokymasis: darbo pasaulio ir švietimo sąveikos pobūdžio kaita. Konferencijos pranešimų medžiaga. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
31. Savickienė, I., Pukelis, K. (2003). Studijų kokybės vertinimas instituciniu lygmeniu: dimensijos, standartai ir kriterijai. *Studijų kokybės užtikrinimo sistemos modeliavimas pasaulinės patirties kontekste*. Konferencijos medžiaga. [2003 m. lapkričio 20 d.]. Vytauto Didžiojo Universitetas, p. 29-37.
32. Stewart, J., Knowles, V. (1999). The changing nature of graduate careers. [Internete, **EMERALD**]. [žiūrėta 2007-01-27]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&hdAction=lnkhtml&contentId>
33. Stewart, J., Knowles, V. (2000). Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters. [Internete, **EMERALD**]. [žiūrėta 2007-01-27]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentType=Article&hdAction=lnkhtml&contentId>
34. Stumbrys, E. (2003). Lietuvos aukštojo mokslo kokybės užtikrinimas – pirmaeilis dabarties uždavinys. *Studijų kokybės užtikrinimo sistemos modeliavimas pasaulinės patirties*

- kontekste. Konferencijos medžiaga. [2003 m. lapkričio 20 d.]. Vytauto Didžiojo Universitetas, p. 9-14.
35. *Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai*. (2005). LR švietimo ir mokslo ministerija. Vilnius.
 36. Tamošiūnas, T. (2003). *Socialinių tyrimų kvalifikacinis darbas: įvado struktūra. Mokomoji knyga*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
 37. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: LTU Leidybos centras.
 38. Tūtlys, V., Misiūnas, M. (2003). Studijų kokybės užtikrinimas kolegijose: situacija, problemos ir perspektyvos. *Studijų kokybės užtikrinimo sistemos modeliavimas pasaulinės patirties kontekste*. Konferencijos medžiaga. [2003 m. lapkričio 20 d.]. Vytauto Didžiojo Universitetas, p. 69-76.
 39. VšĮ Klaipėdos verslo kolegijos 2003-2006 metų diplomantų asmens bylų apyrašas Nr.3.
 40. VšĮ Klaipėdos verslo kolegijos *Savianalizės suvestinė*, 2005.
 41. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/et_2010_en.html
 42. <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11088.htm>
 43. <http://www.stat.gov.lt/uploads/metr2005/lt>
 44. http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/bk.pdf

Žemiau pateikiamas pagrindinių sąvokų analizėje naudotų šaltinių sąrašas:

1. Buračas, A. *Lietuvių-anglų-lietuvių biznio, bankų, biržos terminų žodynas-žinynas*. Vilnius: 1994.
2. Damidavičius, M., Pocius, A. ir kt. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: 1998.
3. *Darbo rinkos esmė ir pokyčiai Lietuvoje transformacijos laikotarpiu*. Kursinis darbas. (Ekonomika) [2006 m. Gegužės 10 d.] (Prieiga per Internetą: http://209.85.135.104/search?q=cache:HpHdnn6TEpwJ:www.tingiu.lt/search/list/index.php%3Forder%3DTitle%26order_dir%3Dasc%26cur_page%3D2%26search%255BSubject_ID%255D%3D16+%22darbo+rinka+yra%22&hl=lt&ct=clnk&cd=14&gl=lt)
4. <http://209.85.129.104/search?q=cache:S8ZsqZjXa0kJ:groups.google.lt/group/VIKO-IS05A/attach/520b47a2f11c8953/funkcij%2Bstrateg%2Bplan%2Bantras.ppt%3Fpart%3D4+vizija+matymas&hl=lt&ct=clnk&cd=8&gl=lt>
5. Kišūnienė, G. *Kokybės užtikrinimas – švietimo reformos prioritetas*. (Prieiga per Internetą: http://209.85.135.104/search?q=cache:v5Tcl_0qBx8J:www.phare.lt/previous/97/LT/04a.htm+educacijoje+kokyb%C4%97&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt)

6. Laužackas, R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Kaunas.
7. Lietuvių kalbos žodynas. Prieiga per Internetą: <http://www.autoinfo.lt/webdic/>
8. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 2001
9. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 2002
10. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 2004
11. Žibėnienė, G., Targamadzė, V. (2006). *Aukštojo mokslo studijų sistemos harmonizavimas Lietuvoje – studijų kokybės tobulinimo prielaida*. [2006 m. rugpjūtis]. Vilniaus pedagogikos universitetas. (Prieiga per Internetą: <http://www.cceol.com/asp/getdocument.aspx?logid=5&id=1df2f44d-2c72-47b9-b0ed-bbe1512a6829>)

PRIEDAI

Absolvento klausimynas

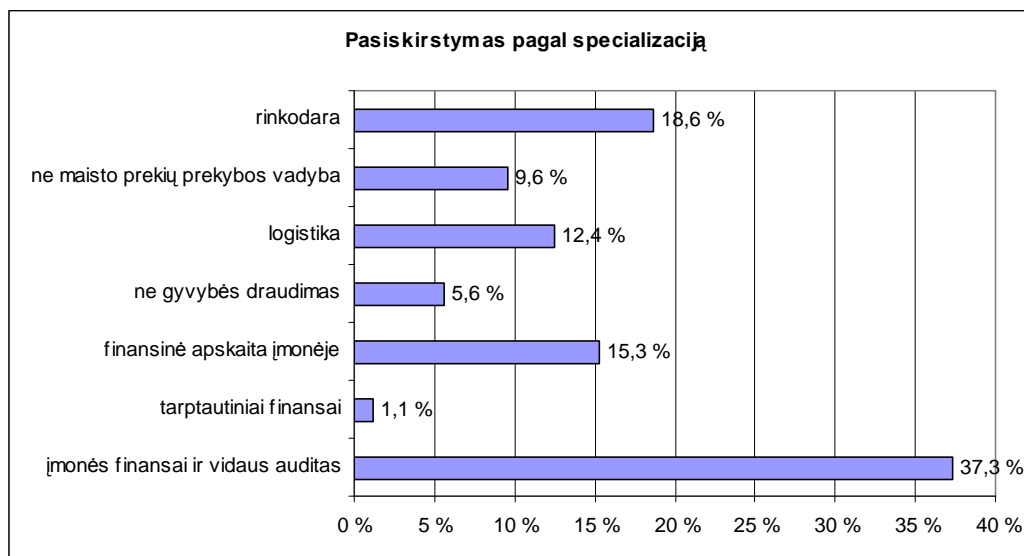
Planingos darbo paieškos etapai ir uždaviniai (pagal M. Danilo, 1990)

- | | |
|---|--|
| 1. Informuotumas apie darbo rinkos tendencijas ir ekonominių sektorių | <ul style="list-style-type: none"> • Susipažinti su darbo rinkos tendencijomis • Susipažinti su ekonominio sektoriaus, kuriame ketinate dirbti, ypatumais • Susipažinti su paklausiomis ir nepaklausiomis profesijomis ir kvalifikacijomis • Susipažinti su nedarbo lygiu • Susipažinti su regiono įmonių darbo pasiūla |
| 2. Savo asmeninių savybių ir profesinės kompetencijos suvokimas | <ul style="list-style-type: none"> • Įvertinti savo kompetenciją ir žinias • Įvertinti savo profesinę patirtį (jei jos turite) • Įvertinti savo asmenines savybes • Palyginti savo nuomonę su aplinkinių nuomone apie jus • Turėti tikslą ir numatyti uždavinius |
| 3. Profesinio tikslo įsisąmoninimas | <ul style="list-style-type: none"> • Aiškiai žinoti, ko norite, kokių rezultatų siekiate • Realiai įvertinti savo profesinius trūkumus ir privalumus |
| 4. Optimalių darbo paieškos būdų pasirinkimas | <ul style="list-style-type: none"> • Ieškoti skelbimų spaudoje • Kreiptis į darbo biržą ir įdarbinimo agentūras • Ieškoti darbo per asmeninius ryšius • Spontaniškai išskelti savo kandidatūrą • Pasinaudoti universiteto (kolegijos) teikiama informacija apie laisvas darbo vietas įmonėse ir organizacijose • Kreiptis į ankstesnę darbovietę (jei dirbote) • Kreiptis į įmonę, kurioje atlikote praktiką • Paduoti skelbimą į spaudą • Parašyti CV taip, kad būtumėte pakviestas pokalbiui su darbdaviu |
| 5. Tinkamas curriculum vitae (CV) parengimas | |
| 6. Tinkamas motyvacinio laiško parengimas | <ul style="list-style-type: none"> • Mokėti jį parašyti taip, kad įtikintumėte darbdavį, jog jūs ir esate geriausias kandidatas į laisvą darbo vietą |
| 7. Pasirengimas pokalbiui su darbdaviu | <ul style="list-style-type: none"> • Tai lemiamas etapas darbo paieškoje, reikalaujantis ypatingo pasiruošimo |

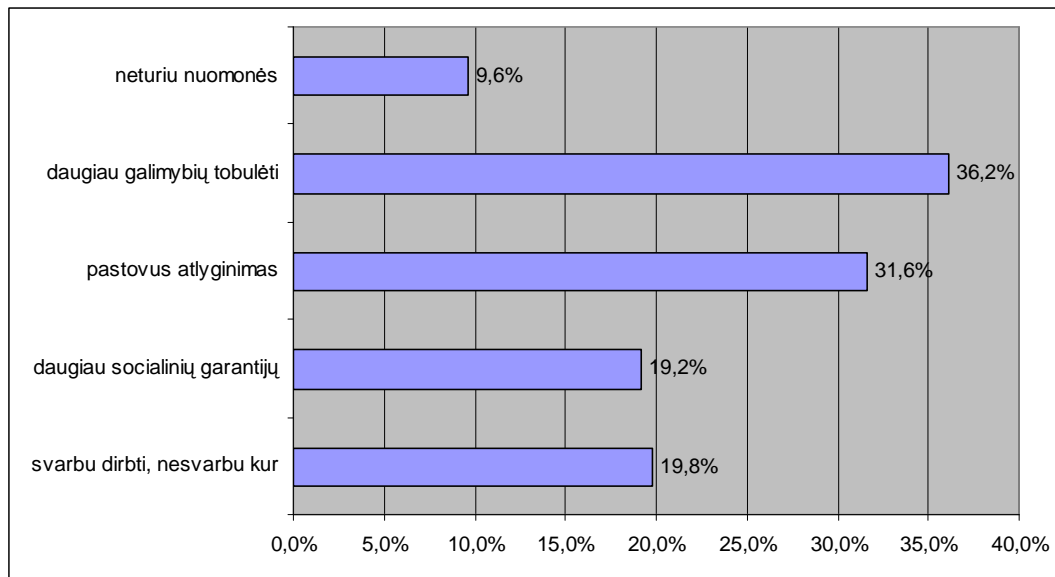
Šaltinis: *Darbo paieškos vadovas*. (2000).

Detalizuota gyvenamoji vieta iki studijų

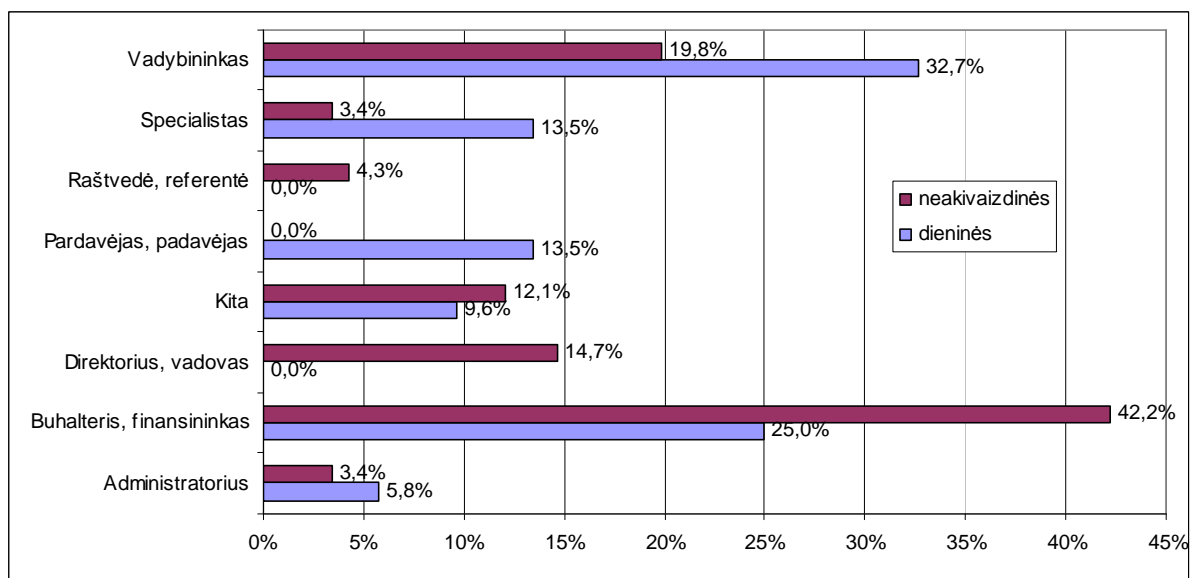
Gyvenamoji vieta iki studijų	Dažnis	%	Galiojantis %	Kaupiamasis %
Klaipėda	128	72,3 %	72,3 %	72,3 %
Kaimas Klaipėdos rajone	6	3,4 %	3,4 %	75,7 %
Kretinga	15	8,5 %	8,5 %	84,2 %
Kaimas Kretingos rajone	3	1,7 %	1,7 %	85,9 %
Mažeikiai	1	0,6 %	0,6 %	86,4 %
Neringa	3	1,7 %	1,7 %	88,1 %
Kaimas Plungės rajone	3	1,7 %	1,7 %	89,8 %
Šilutė	9	5,1 %	5,1 %	94,9 %
Kaimas Šilutės rajone	4	2,3 %	2,3 %	97,2 %
Kaimas Šilalės rajone	1	0,6 %	0,6 %	97,7 %
Tauragė	1	0,6 %	0,6 %	98,3 %
Telšiai	2	1,1 %	1,1 %	99,4 %
Kaimas Telšių rajone	1	0,6 %	0,6 %	100,0 %
Iš viso	177	100,0 %	100,0 %	



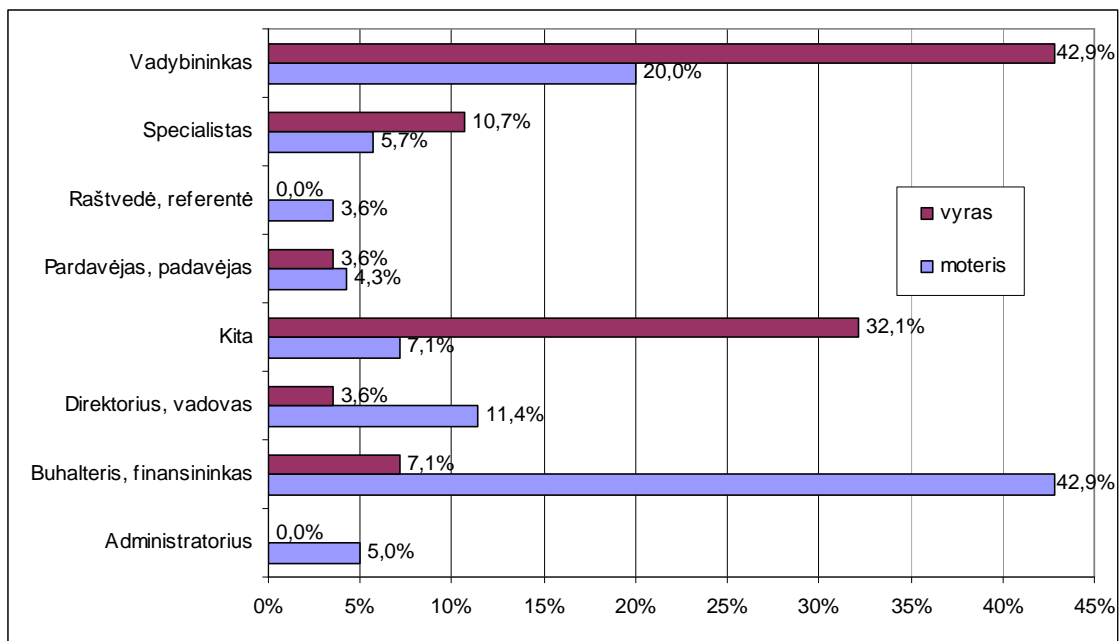
Respondentų pasiskirstymas pagal specializaciją (N=177)



Sektoriaus pasirinkimo motyvai (N=177)

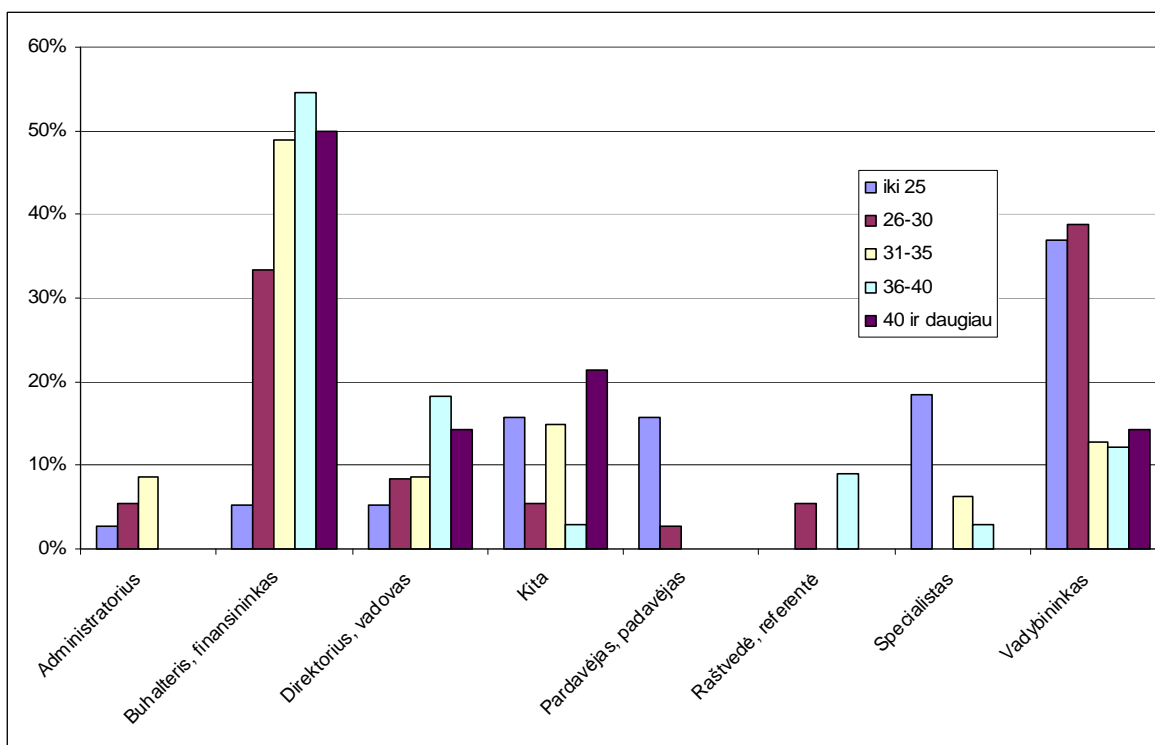


Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (studijų formos aspektu)
($p=0,000$, $N=168$)

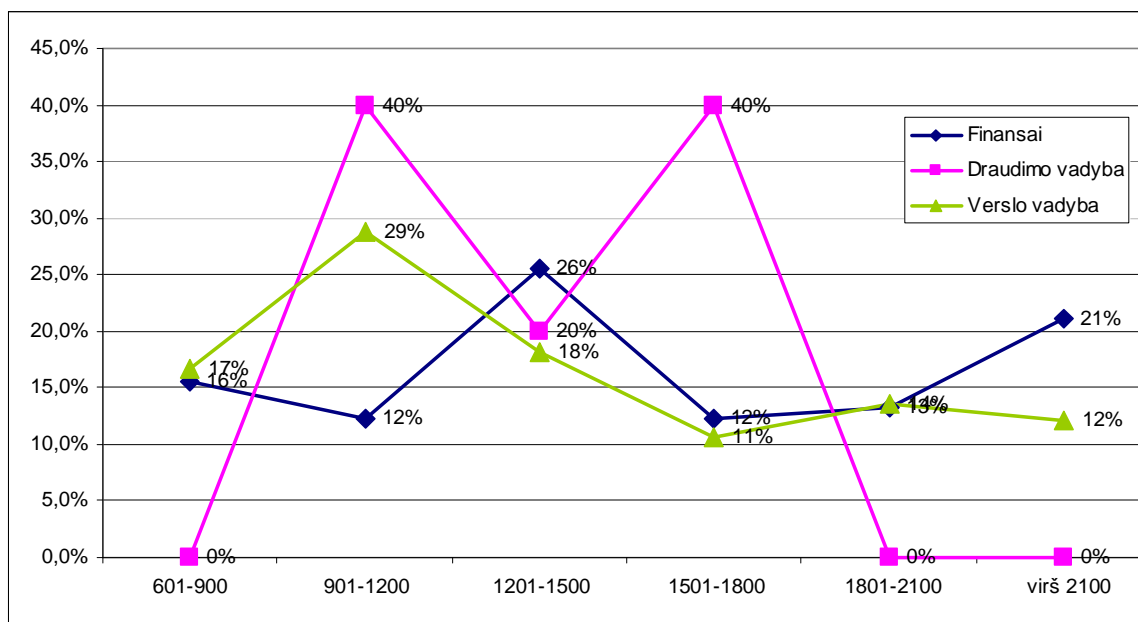


Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (lyties aspektu)

(p=0,000, N=168)

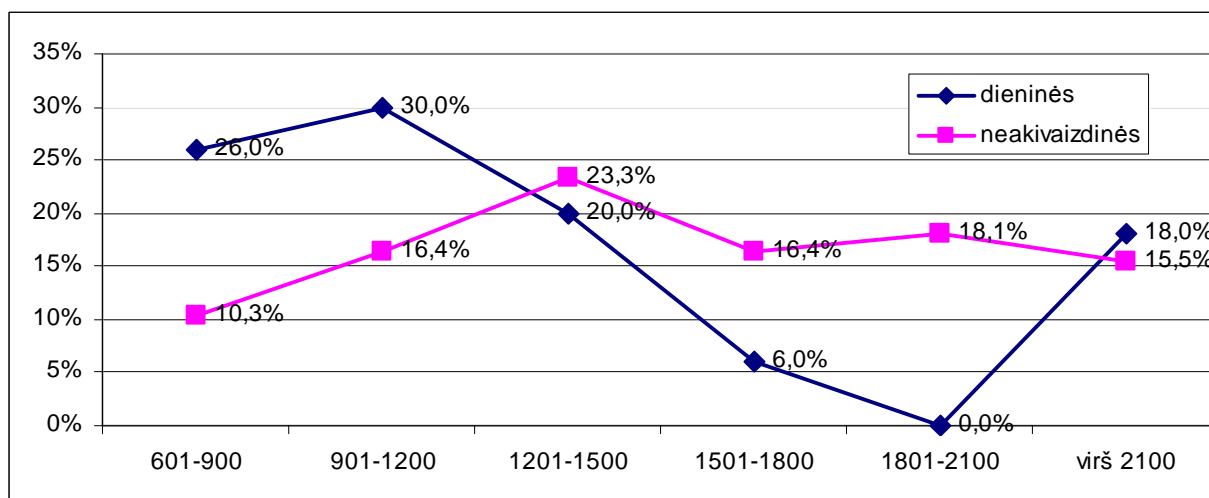


Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas (amžiaus aspektu) (N=168)



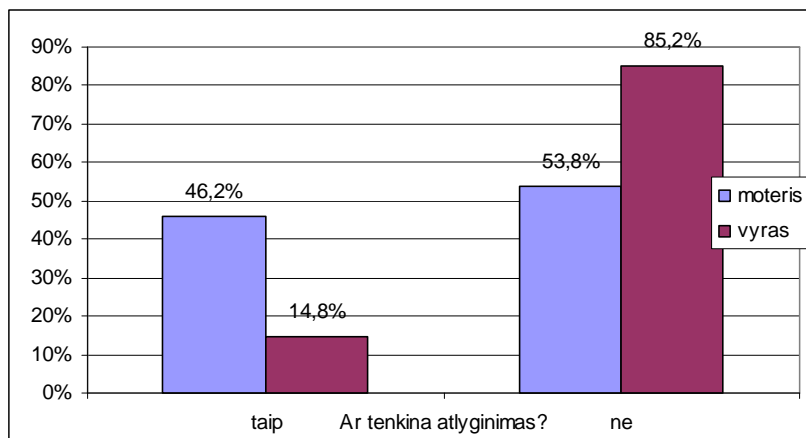
Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamą atlyginimą (studijų programos aspektu)

($p=0,025$, $N=166$)



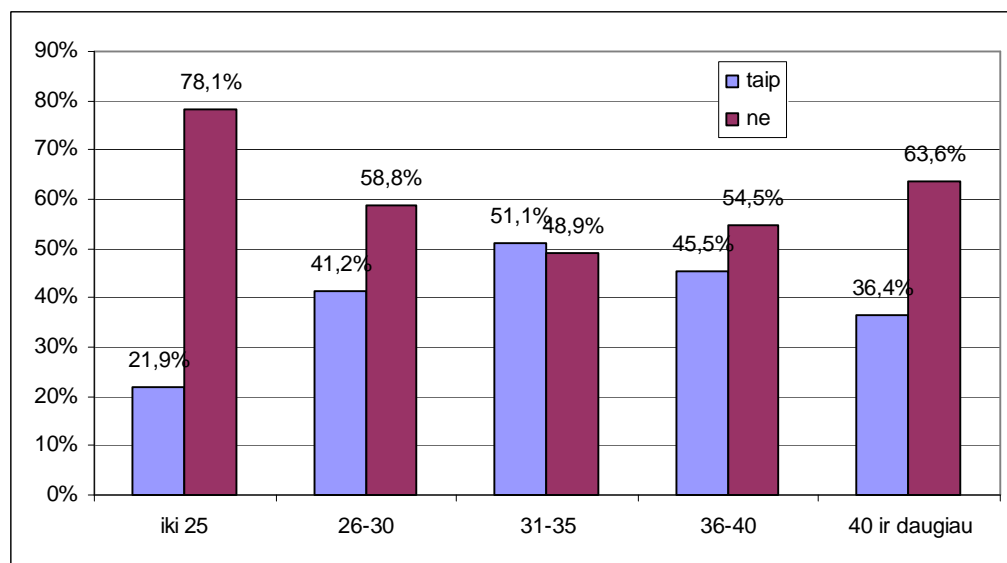
Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamą atlyginimą (studijų formos aspektu)

($p=0,001$, $N=166$)

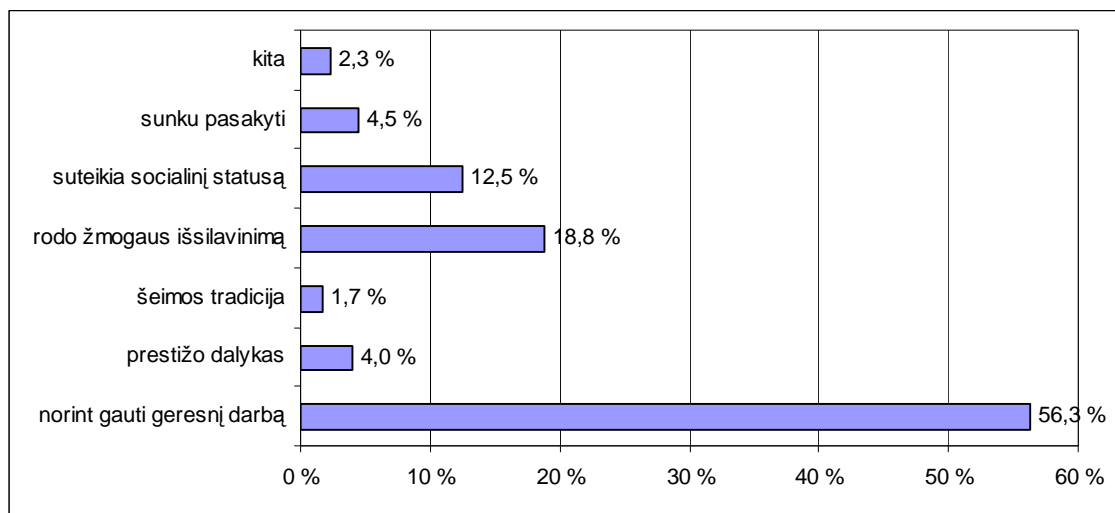


Respondentų pasitenkinimas atlyginimu (lyties aspektu)

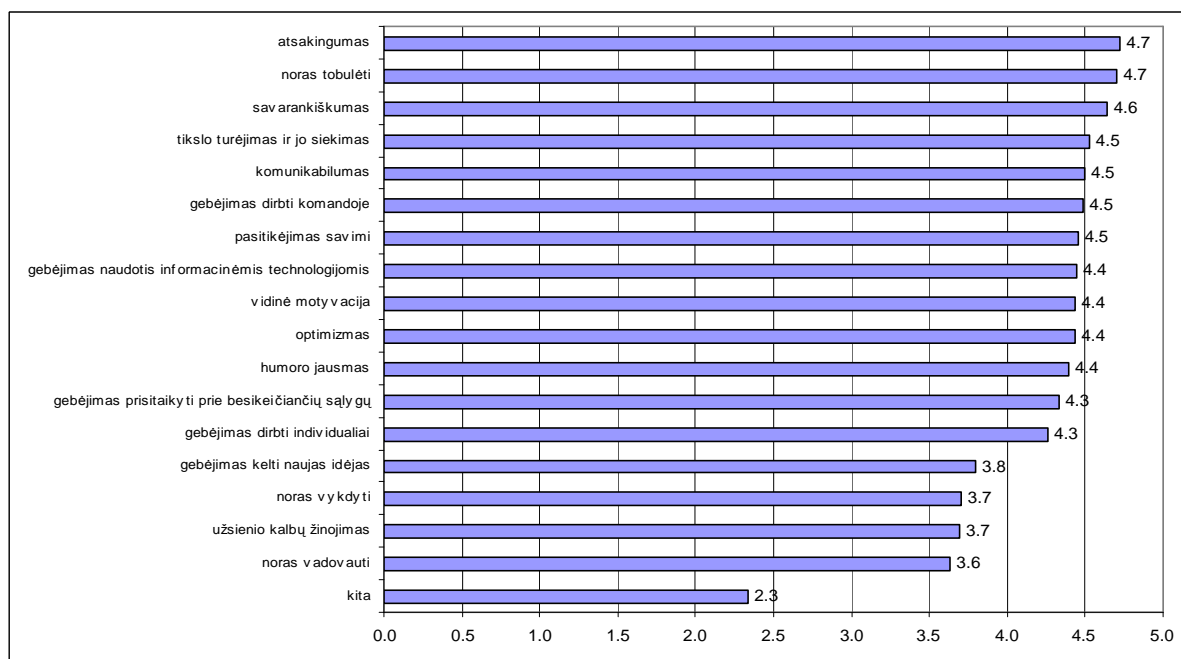
($p=0,003$, $N=157$)



Respondentų pasitenkinimas atlyginimu (amžiaus aspektu) ($N=157$)



Aukštojo mokslo diplomo reikšmė respondentams (N=177)



Respondentams būdingos asmeninės savybės ir bendrieji gebėjimai

Crosstab

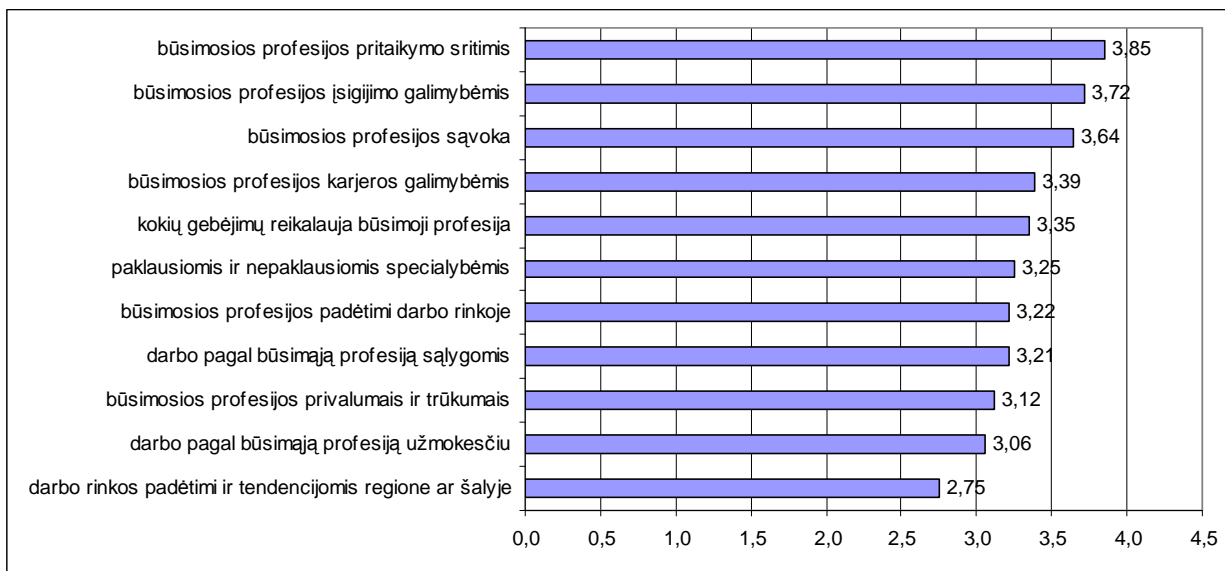
			studijų programa susijusi su mano darbu		Iš viso
			ne	taip	
Studijų programa	Finansai	Dažnis	47	48	95
		%	49,5%	50,5%	100,0%
	Draudimo vadyba	Dažnis	10	0	10
%		100,0%	0,0%	100,0%	
Iš viso	Verslo vadyba	Dažnis	52	20	72
		%	72,2%	27,8%	100,0%
	Dažnis	109	68	177	
		%	61,6%	38,4%	100,0%

Atsakymo „Studijų programa susijusi su mano darbu“ dažnių lentelė

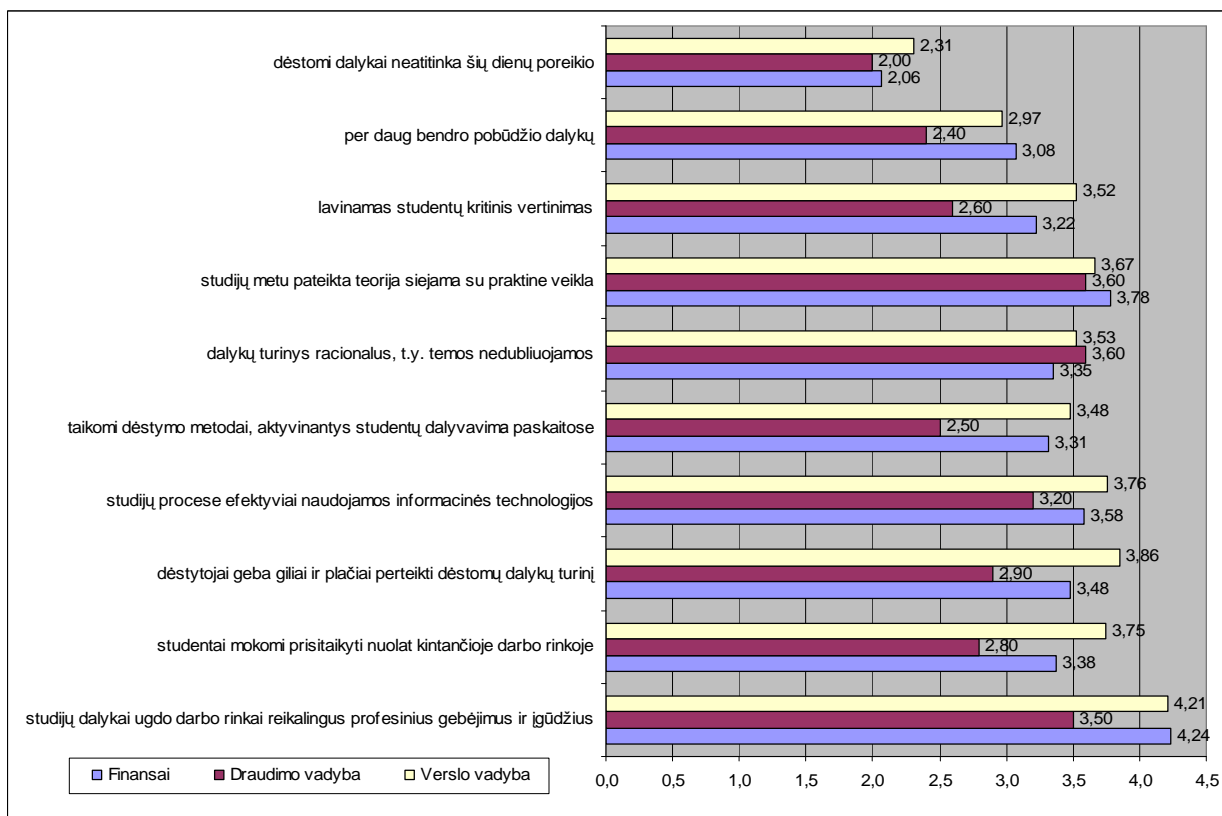
Crosstab

			didesnės įsidarbinimo galimybės		Iš viso
			ne	taip	
Studijų programa	Finansai	Dažnis	70	25	95
		%	73,7%	26,3%	100,0%
	Draudimo vadyba	Dažnis	4	6	10
%		40,0%	60,0%	100,0%	
Iš viso	Verslo vadyba	Dažnis	42	30	72
		%	58,3%	41,7%	100,0%
	Dažnis	116	61	177	
		%	65,5%	34,5%	100,0%

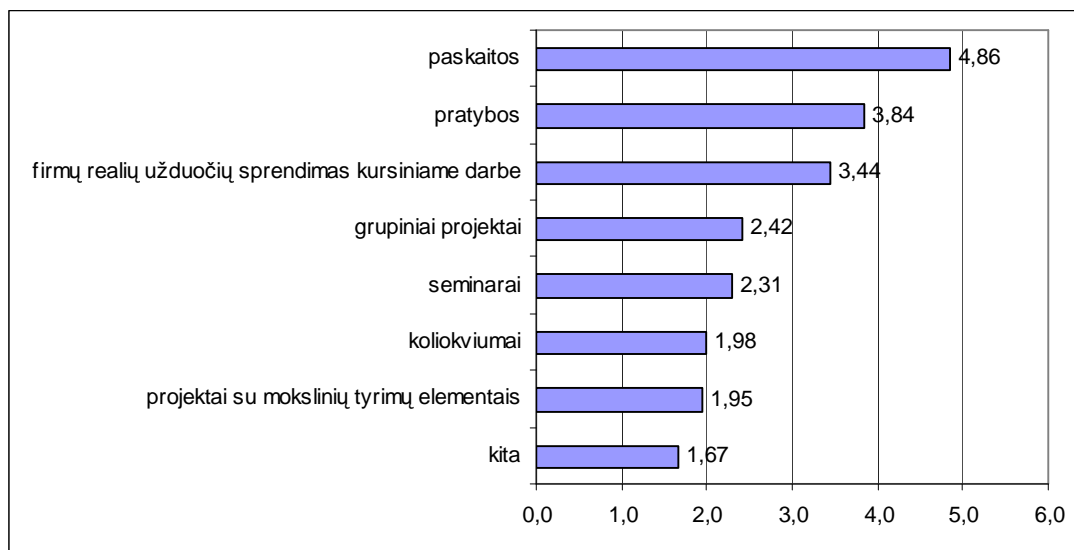
Atsakymo „Didesnės įsidarbinimo galimybės“ dažnių lentelė



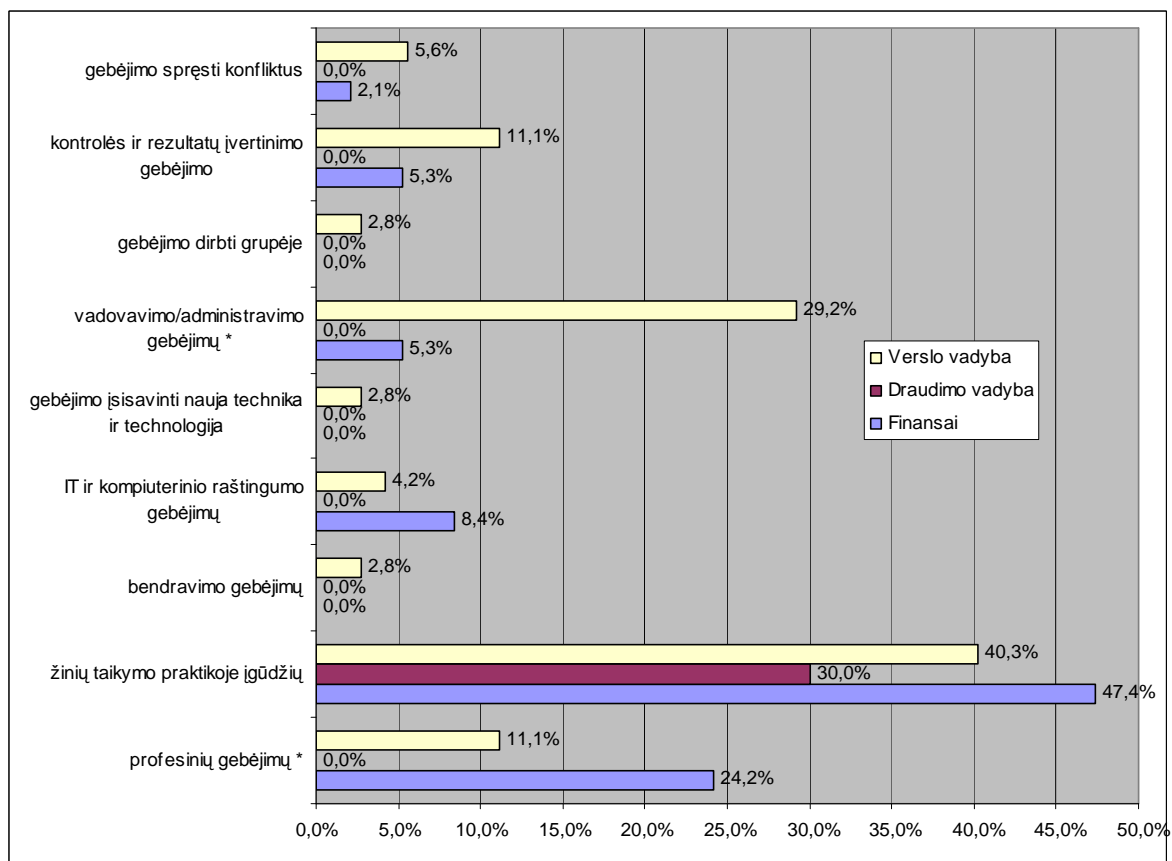
Respondentus dominusi informacija prieš pasirenkant studijų kryptį/programą



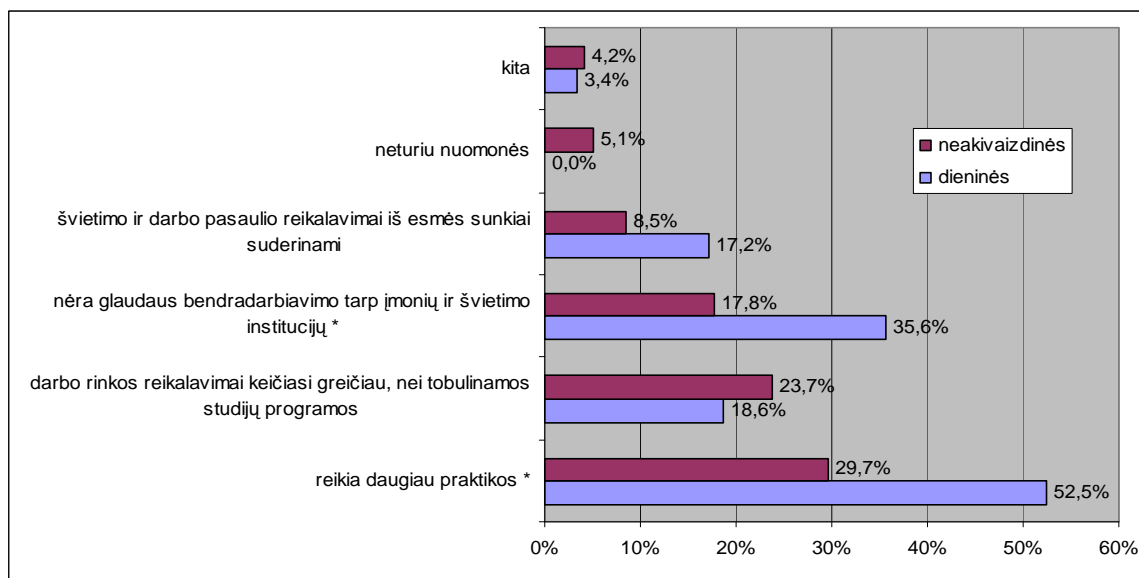
Studijų KLVK kokybės vertinimas (studijų programos aspektu) (N=177)



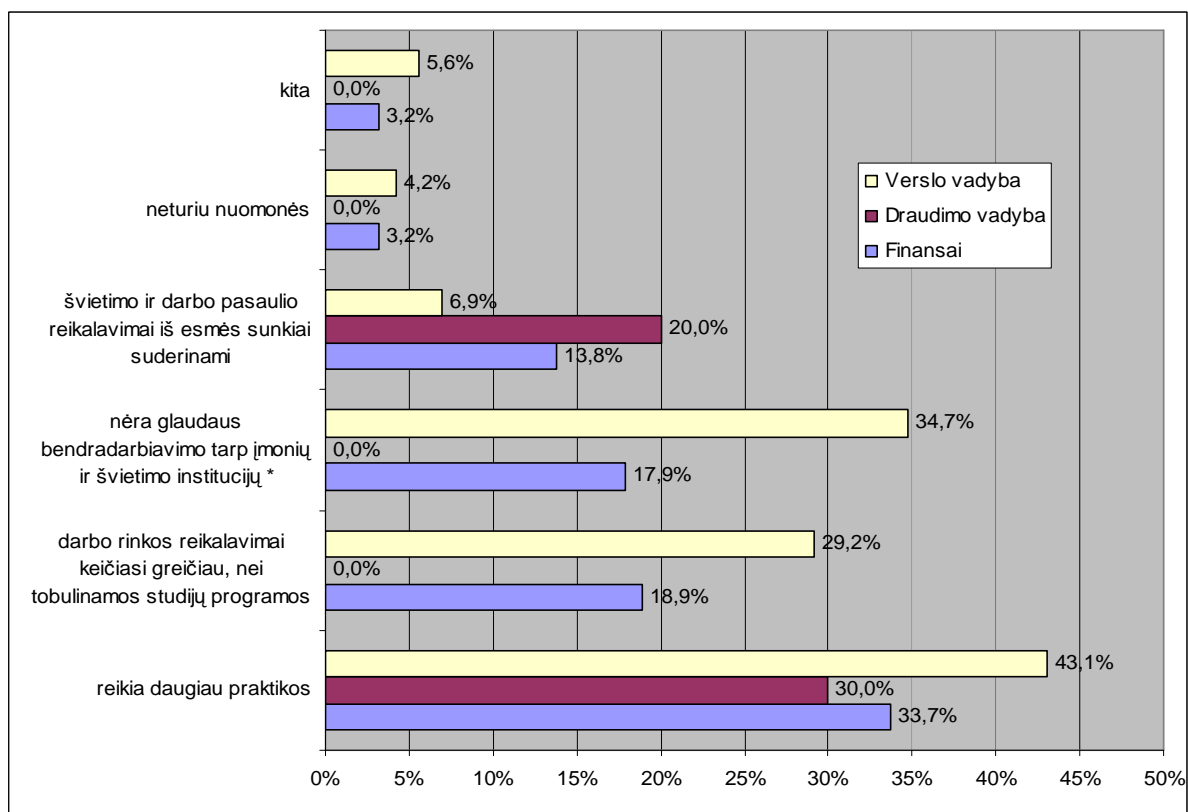
Studijų procese naudojami mokymo/si metodai



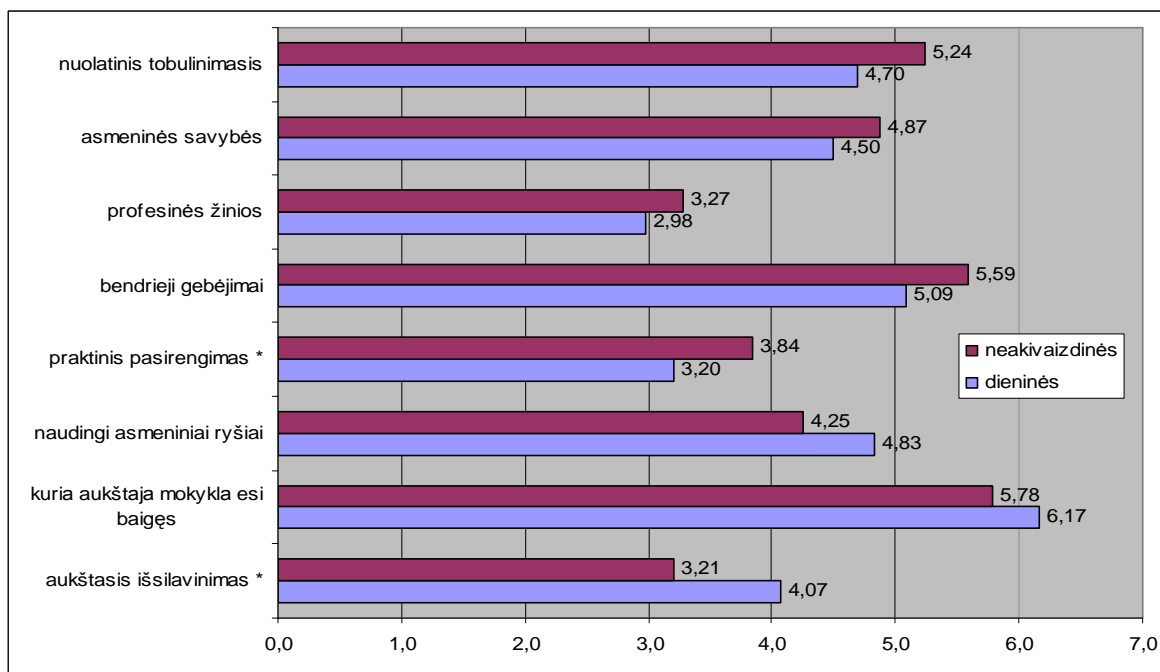
Respondentų stokjami bendrieji gebėjimai (studijų programos aspektu) (N=177)



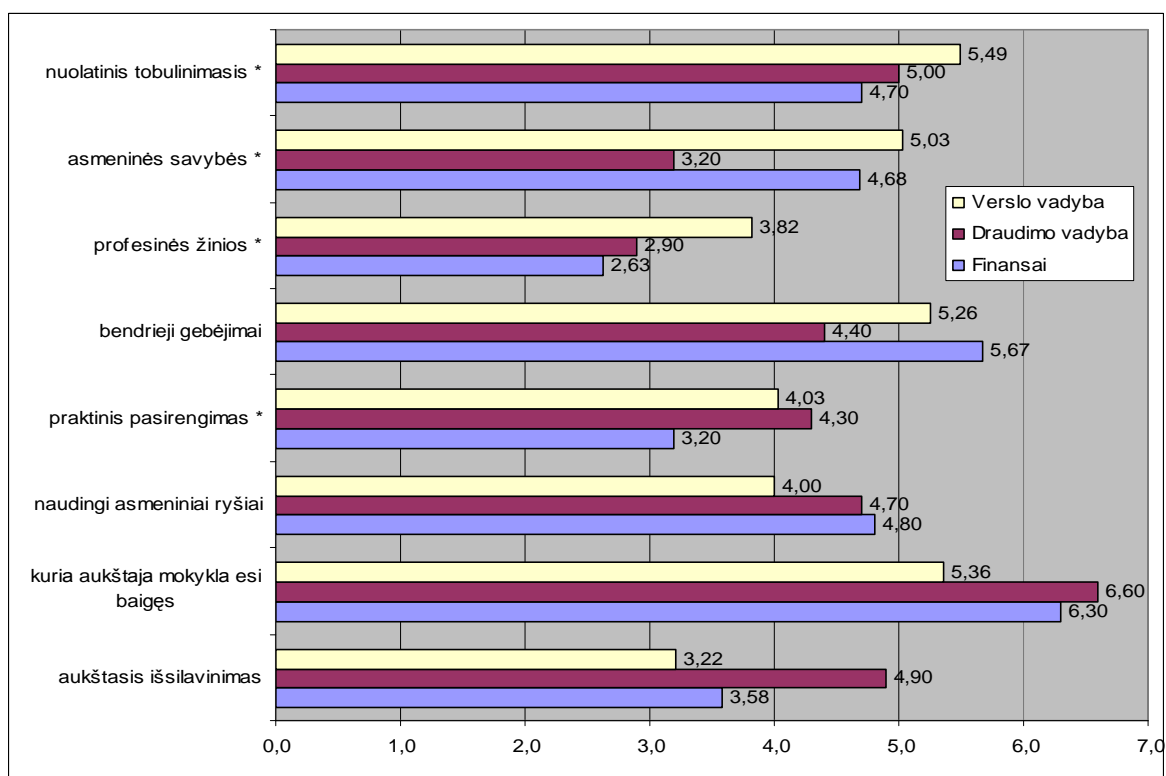
Priežastys, dėl kurių studijų metu respondentai neįgijo darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių (studijų formos aspektu) (N=177)



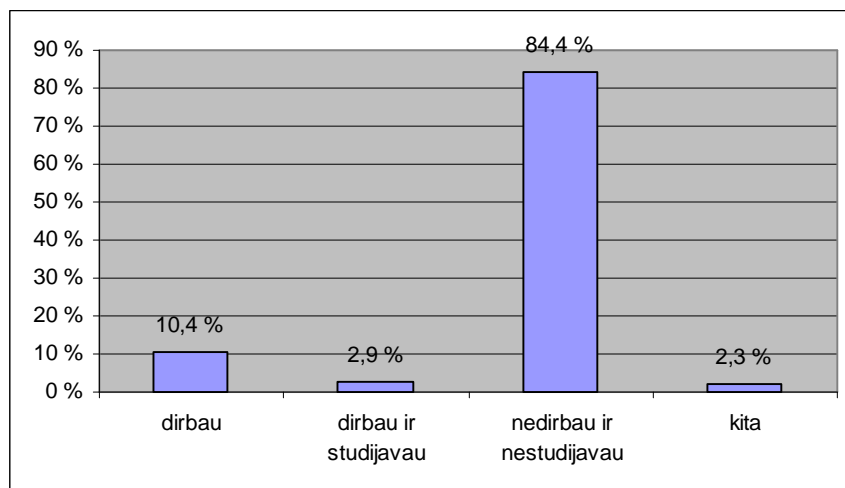
Priežastys, dėl kurių studijų metu respondentai neįgijo darbo rinkoje reikalingų žinių ir įgūdžių (studijų programos aspektu) (p=0,008, N=177)



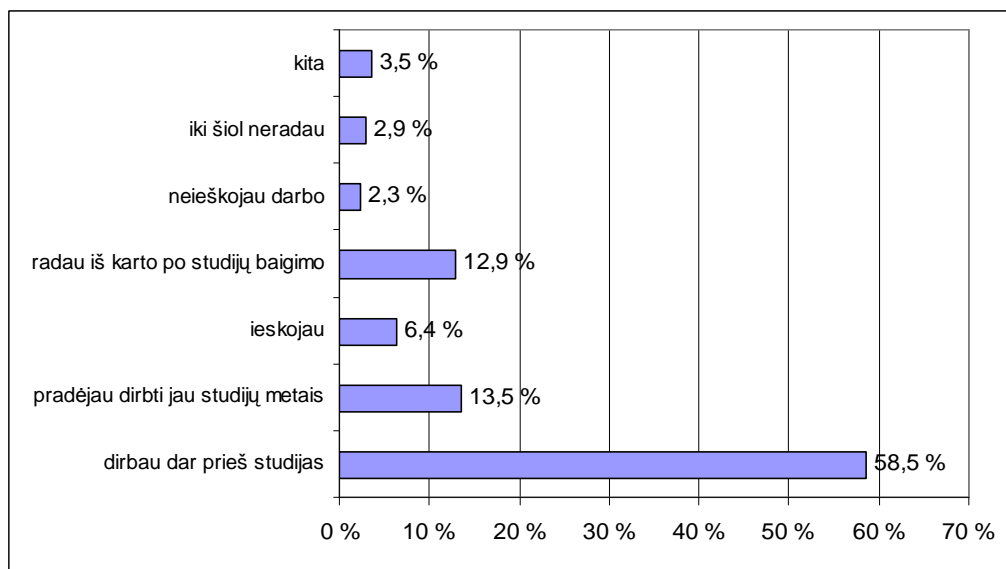
Veiksniai, lemiantys sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje (studijų formos aspektu)



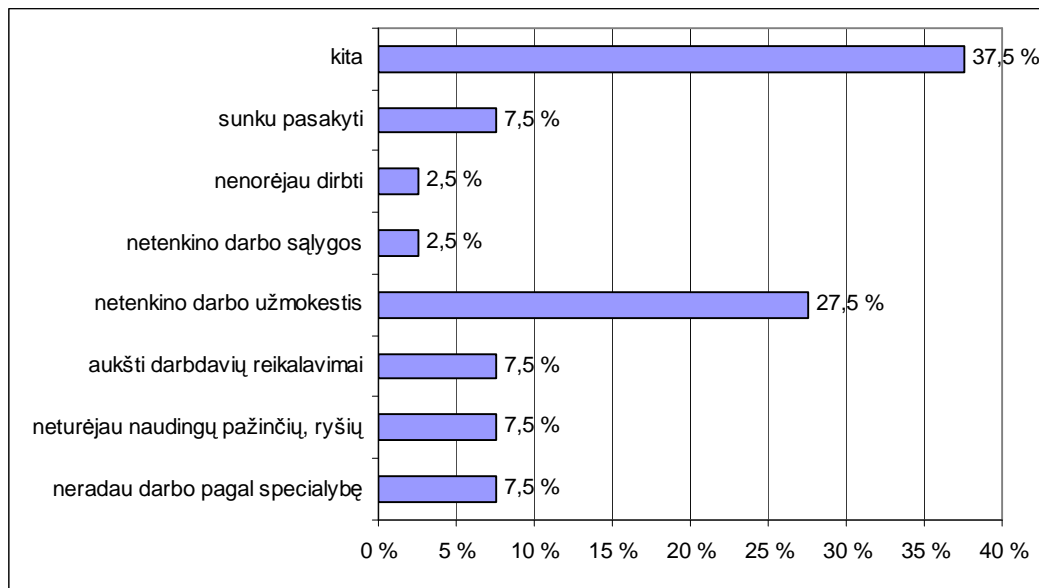
Veiksniai, lemiantys sėkmingą profesinę karjerą Lietuvoje (studijų programos aspektu)



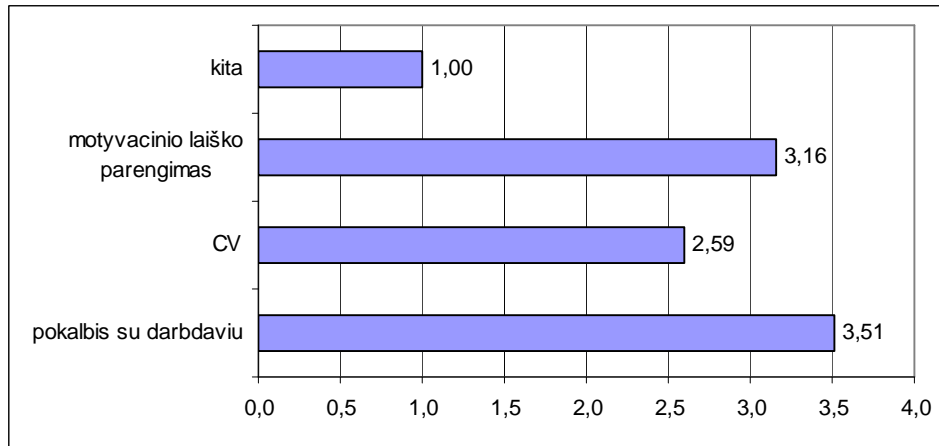
Respondentų studijų ar/ir darbo patirtis užsienyje (N=173)



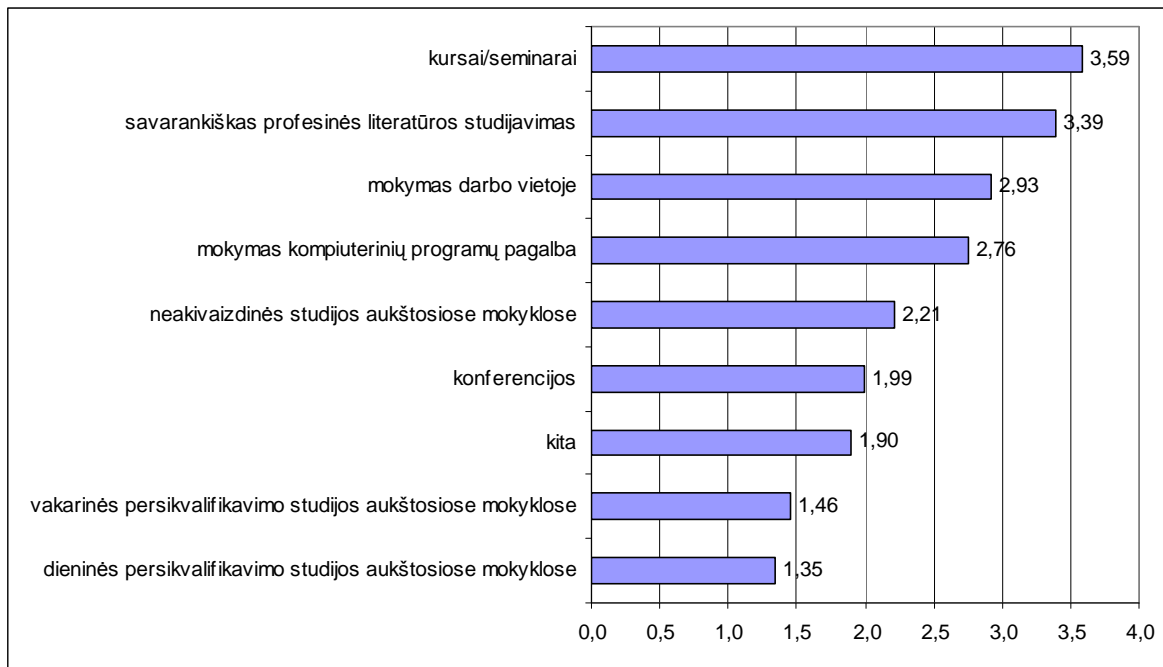
Pirmojo darbo baigus studijas KLVK paieškos trukmė (N=171)



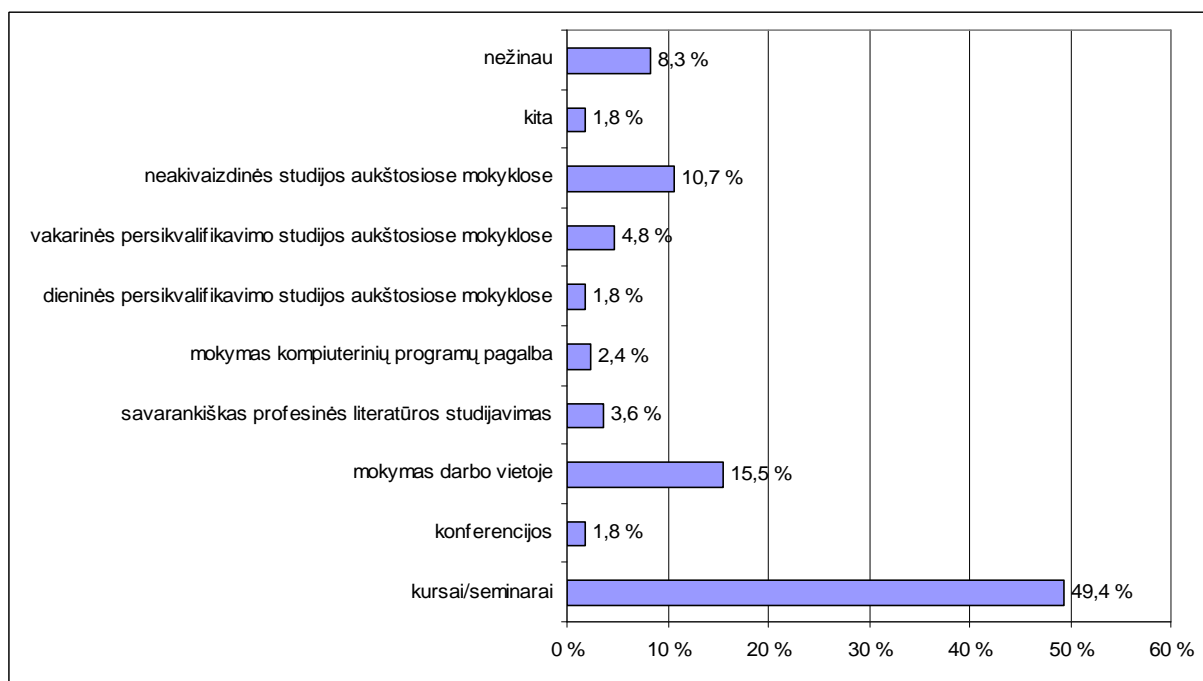
Respondentų nesėkmingos darbo paieškos baigus studijas KLVK priežastys (N=40)



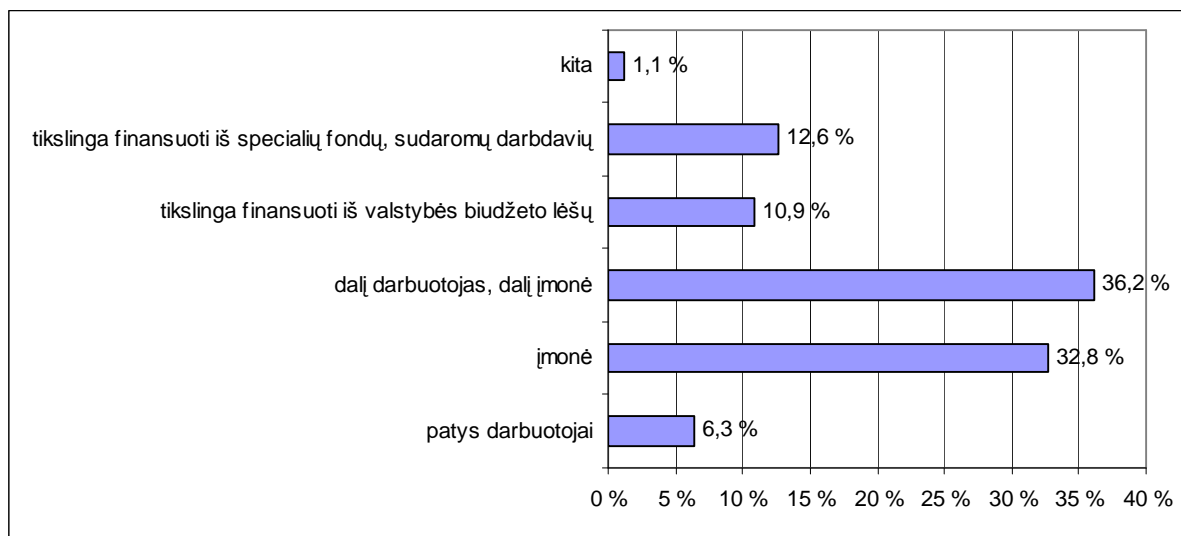
Respondentams sudėtingiausi dalykai kreipiantis dėl darbo (N=163)



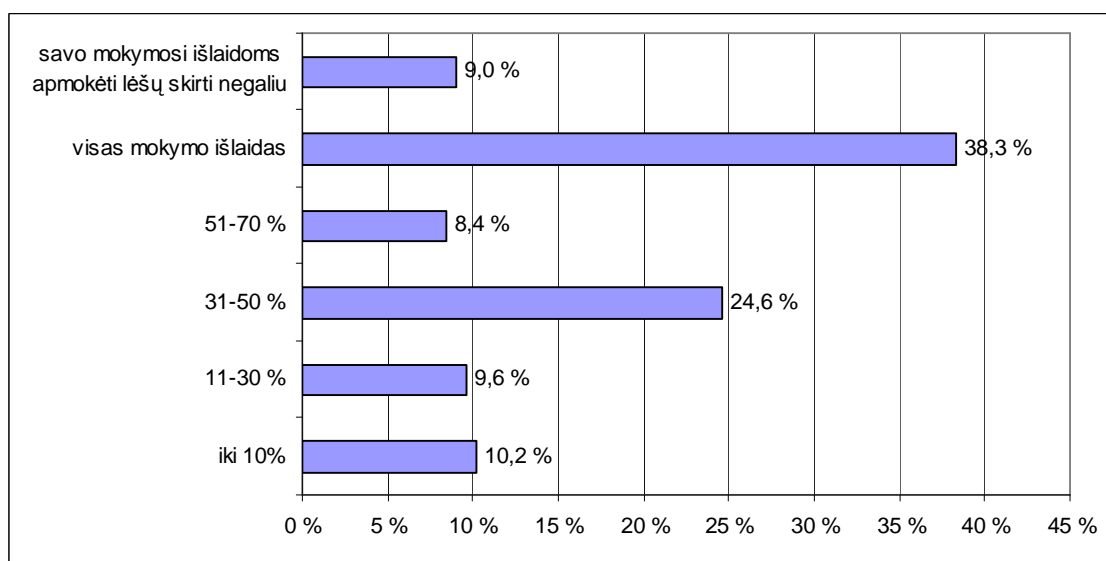
Respondentų darbo vietoje vyraujančios profesinio tobulinimosi formos



Respondentams priimtinausias profesinio tobulinimosi formos (N=168)



Respondentų nuomonė dėl specialistų kvalifikacijos tobulinimo apmokėjimo (N=174)



Mokymosi išlaidų dalis, kurią galėtų apmokėti patys respondentai (N=167)

Multiple Comparisons							
Bonferroni							
Dependent Variable	(I) Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	(J) Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
bendrojo aukštojo lavinimo dalykų vidurkis	pakanka	daugiau pakanka negu nepakanka	-0,1760	0,1508	1,000	-0,579	0,227
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,3089	0,1708	0,434	-0,765	0,147
		nepakanka	0,1310	0,1923	1,000	-0,383	0,645
	daugiau nei pakanka negu nepakanka	pakanka	0,1760	0,1508	1,000	-0,227	0,579
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,1329	0,1619	1,000	-0,565	0,299
		nepakanka	0,3070	0,1845	0,588	-0,186	0,800
	daugiau nepakanka, nei pakanka	pakanka	0,3089	0,1708	0,434	-0,147	0,765
		daugiau pakanka negu nepakanka	0,1329	0,1619	1,000	-0,299	0,565
		nepakanka	0,4399	0,2012	0,181	-0,097	0,977
	nepakanka	pakanka	-0,1310	0,1923	1,000	-0,645	0,383
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,3070	0,1845	0,588	-0,800	0,186
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,4399	0,2012	0,181	-0,977	0,097
dalykų kvalifikacijai įgyti vidurkis	pakanka	daugiau pakanka negu nepakanka	-0,2969	0,1361	0,184	-0,660	0,067
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,0662	0,1541	1,000	-0,478	0,345
		nepakanka	0,1651	0,1736	1,000	-0,298	0,629
	daugiau nei pakanka negu nepakanka	pakanka	0,2969	0,1361	0,184	-0,067	0,660
		daugiau nepakanka, nei pakanka	0,2306	0,1461	0,699	-0,160	0,621
		nepakanka	0,4620	0,1665	0,037	0,017	0,907
	daugiau nepakanka, nei pakanka	pakanka	0,0662	0,1541	1,000	-0,345	0,478
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,2306	0,1461	0,699	-0,621	0,160
		nepakanka	0,2314	0,1816	1,000	-0,253	0,716
	nepakanka	pakanka	-0,1651	0,1736	1,000	-0,629	0,298
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,4620	0,1665	0,037	-0,907	-0,017
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,2314	0,1816	1,000	-0,716	0,253

Bonferonio testo SPSS rezultatai

Multiple Comparisons							
Bonferroni							
Dependent Variable	(I) Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	(J) Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
specializacijos dalykų vidurkis	pakanka	daugiau pakanka negu nepakanka	-0,2640	0,1741	0,789	-0,729	0,201
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,1169	0,1972	1,000	-0,643	0,410
		nepakanka	0,2506	0,2221	1,000	-0,343	0,844
	daugiau nei pakanka negu nepakanka	pakanka	0,2640	0,1741	0,789	-0,201	0,729
		daugiau nepakanka, nei pakanka	0,1471	0,1870	1,000	-0,352	0,646
		nepakanka	0,5146	0,2131	0,101	-0,054	1,084
	daugiau nepakanka, nei pakanka	pakanka	0,1169	0,1972	1,000	-0,410	0,643
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,1471	0,1870	1,000	-0,646	0,352
		nepakanka	0,3675	0,2323	0,693	-0,253	0,988
	nepakanka	pakanka	-0,2506	0,2221	1,000	-0,844	0,343
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,5146	0,2131	0,101	-1,084	0,054
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,3675	0,2323	0,693	-0,988	0,253
Baigiamasis darbas	pakanka	daugiau pakanka negu nepakanka	-0,3185	0,2778	1,000	-1,060	0,423
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-0,1231	0,3145	1,000	-0,963	0,717
		nepakanka	0,9353	0,3543	0,054	-0,011	1,881
	daugiau nei pakanka negu nepakanka	pakanka	0,3185	0,2778	1,000	-0,423	1,060
		daugiau nepakanka, nei pakanka	0,1954	0,2982	1,000	-0,601	0,992
		nepakanka	1,2538	0,3399	0,002	0,346	2,161
	daugiau nepakanka, nei pakanka	pakanka	0,1231	0,3145	1,000	-0,717	0,963
		daugiau pakanka negu nepakanka	-0,1954	0,2982	1,000	-0,992	0,601
		nepakanka	1,0584	0,3705	0,029	0,069	2,048
	nepakanka	pakanka	-0,9353	0,3543	0,054	-1,881	0,011
		daugiau pakanka negu nepakanka	-1,2538	0,3399	0,002	-2,161	-0,346
		daugiau nepakanka, nei pakanka	-1,0584	0,3705	0,029	-2,048	-0,069

Bonferonio testo SPSS rezultatai